

**Вищий навчальний заклад
«Університет економіки та права «КРОК»**

ПРАВНИЧИЙ ВІСНИК УНІВЕРСИТЕТУ «КРОК»

Міжнародне фахове видання

Випуск вісімнадцятий

П68 Правничий вісник Університету «КРОК» / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 18. – К., 2014. – 192 с.

Вісімнадцятий випуск збірника містить статті науковців Університету економіки та права «КРОК», а також інших вищих навчальних закладів і науково-дослідних установ України.

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.

Збірник наукових праць «Правничий вісник Університету «КРОК»:

1) внесено до нового переліку наукових фахових видань України з юридичних та психологічних наук (Бюлетень ВАК України. – 2010. – № 3. – С. 11);

2) входить до бази даних «Російський індекс наукового цитування» (база даних РИНЦ), розташованої в науковому інформаційному ресурсі російської зони мережі Інтернет;

3) входить до бази даних Ulrich's Periodicals Directory, США (international database Ulrich's Periodicals Directory, USA).

*Рекомендовано до друку Вченою радою Університету економіки та права «КРОК»
(протокол № 7 від 17 квітня 2014 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.
- Заступники
головного
редактора:** Француз А.Й., Герой України, Заслужений юрист України, лауреат премії імені Ярослава Мудрого, доктор юридичних наук, професор;
Марков С.Л., кандидат психологічних наук, доцент.
- Члени редколегії:** *Юридичні науки:*
Копиленко О.Л., доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАН України, академік Національної академії правових наук України;
Костицький М.В., доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, академік Національної академії правових наук України;
Козенюк В.О., доктор юридичних наук, старший науковий співробітник;
Гіжевський В.К., кандидат юридичних наук, професор;
Кравченко В.В., кандидат юридичних наук, професор;
Бровченко В.М., кандидат юридичних наук, доцент;
Коваленко О.І., кандидат юридичних наук, доцент;
Лук'янець В.С., кандидат юридичних наук, доцент.
Психологічні науки:
Карамушка Л.М., доктор психологічних наук, професор;
Коваленко А.Б., доктор психологічних наук, професор;
Калашник Н.Г., доктор педагогічних наук, професор;
Ложкін Г.В., доктор психологічних наук, професор;
Матеюк О.А., доктор психологічних наук, професор;
Філіппов М.М., доктор біологічних наук, професор;
Сафін О.Д., доктор психологічних наук, професор;
Семиченко В.А., доктор психологічних наук, професор;
Шимко В.А., доктор психологічних наук, професор, старший науковий співробітник;
Одягайло Б.М., доктор економічних наук, професор;
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.

Зміст

Розділ 1. ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА; ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ ТА ПРАВОВИХ УЧЕНЬ. КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО. ФІЛОСОФІЯ ПРАВА 5

А.Й. Француз

Психолого-правовий аспект тероризму 5

А.Й. Француз, С.Б. Сулицький

Конституційно-правові аспекти введення
двопалатного парламенту в Україні 12

К.Б. Айріян

Конституційно-правова сутність
інституту «конституційна скарга» 20

Ю.А. Алексєєва

Політичний портрет жандарма 26

Б.В. Бернадський

Переведення роботи російських спецслужб
на воєнні рейки в 1914 році 35

І.С. Окунєв

Деякі теоретико-правові питання класифікації
правових статусів суб'єкта права 46

А.Н. Пугачев

Феномен «договорной» конституції
как юридизированная форма отражения
социальных противоречий 54

Т.А. Француз-Яковець

Створення бікамерального парламенту
як основи на шляху виходу з політичної кризи 64

А.О. Янчук

Безпосереднє здійснення влади
народом і соціологічна школа права 69

Розділ 2. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС; СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО- ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО 74

В.А. Січевлюк, І.Ф. Сельський

Проблемні ситуації реалізації господарської
правосуб'єктності унітарними приватним
підприємствами та шляхи їх подолання 74

Розділ 3. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. АДМІНІСТРА- ТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО. ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; АГРАРНЕ ПРАВО; ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО; ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО 79

В.К. Гіжевський, Н.Ю. Ратинська

Реформування трудового законодавства
в сучасних умовах 79

С.В. Лозовой

До проблеми принципів правового регулювання
внутрішнього трудового розпорядку
за українським законодавством 85

Розділ 4. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ 95

Л.І. Паращенко

Проблеми організаційного розвитку
загальноосвітніх навчальних закладів
у сприйнятті директорів шкіл 95

І.Б. Абдуллаєва

Характеристики робочого місця як чинники
розвитку самооефективності підприємців
сфери торгівлі 104

В.Ф. Вінтоняк

Професійне зростання офіцера
в особистісному вимірі 109

Ю.Л. Вітомський

Психологічна характеристика управлінської
діяльності керівника приватного
охоронного підприємства 115

А.В. Вознюк

Рівень сформованості особистісного
компонента психологічної готовності керівників
освітніх організацій до управління
педагогічними працівниками 121

Т.В. Дектярьова

Психологічна безпека організації
вищих навчальних закладів 127

А.О. Капацина

Характерологічна обумовленість
розвитку компетенцій менеджерів 133

О.Ф. Король

Психологічний аналіз співвідношення ключових
понять соціальної компетентності..... 140

Д.О. Олешко

Основні напрями розвитку психологічної
бар'єростійкості у офіцерів-прикордонників 147

Н.О. Омельченко

Дослідження управлінської компетентності
за допомогою методу центру оцінки..... 152

Л.Г. Петрова

Організаційні чинники задоволеності
професійною діяльністю менеджерів
з персоналу 159

І.А. Сорока

Семінар-тренінг «Психологічна профілактика
конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ» 165

А.І. Чакова

Вплив домінування лівої півкулі мозку на наявність
у особистості лінгвістичних здібностей..... 170

В.Є. Шевченко

Психологічний аналіз діяльності персоналу
інформаційно-аналітичного профілю
розвідувального органу Міністерства
оборони України..... 174

*На допомогу студентам, аспірантам та
викладачам юридичних вишів та факультетів 182*

Розділ 1

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

Психолого-правовий аспект тероризму

А.Й. Француз

Герой України,
заслужений юрист України,
лауреат премії Ярослава
Мудрого, доктор
юридичних наук,
завідувач кафедри
цивільно-правових
дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті висвітлено питання щодо тероризму як психологічного явища та його класифікації у кримінально-правовій практиці. Доведено, що тероризм – це застосування насильства в ситуації розпаду загальносуспільної ціннісної парадигми та норм моралі.

В статье освещены вопросы терроризма как психологического явления и их классификации в уголовно-правовой практике. Доказано, что терроризм – это применение насилия в ситуации распада общественной ценностной парадигмы и норм морали.

The article highlights the issue of terrorism as a psychological phenomenon and gives classification in criminal law practice. It is proved that terrorism – is the use of violence in situation of common values and paradigms of morality collapse.

Ключові слова: *тероризм, терор, тероризм міжнародний, сучасний тероризм, терористи, екстремізм, психологічні явища, психологія тероризму, парадигма, мораль.*

Постановка проблеми

На сьогодні тероризм став невід’ємною частиною політичних і економічних процесів у світі та становить усе більш значну загрозу громадській і національній безпеці та подальшому розвитку нашої цивілізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Цій проблематиці присвячено сотні публікацій, список їх авторів також досить великий. Обмежимося переліком прізвищ

лише тих учених, внесок яких у висвітлення цієї теми, на наш погляд, найбільш помітний. Це, зокрема – Б. Дженкіс, Р. Бейснер, Д. Белл, Р. Хантер, Г. Ангейср, М. Глазіус, М. Келдор, С. Гук, Дж. Спеніер, Р. Каган, Р. Родмен, А. Гарфінкл, Дж. Тороп, В. Подгорец, Д. Пайпс, С. Хантінгтон, С. Купчан, І. Валлерстайн, К. Хіршман, А. Конте, П. Девіс. Протягом останніх десятиріч до цієї проблеми прикута увага російських науковців, у працях яких розглянуто чимало питань, що стосуються причин виникнення та поширення тероризму. Пе-

редусім, ідеться про Ю. Антоняна, С. Беглова, Е. Ляхова, В. Лапкіна, В. Пантіна, В. Максименка, М. Ільїна, М. Чешкова, А. Владимірова, Ф. Толіпова, В. Устинова та інших. Не ігнорують проблематику тероризму й антитероризму також науковці нашої держави, зокрема В. Ліпкан, В. Антипенко, В. Дрьомін, Д. Никифорчук, Л. Новікова, М. Руденко, Б. Канцелярук, В. Гребцов, О. Коломієць, О. Сушко, І. Смазнова, Г. Токаревський.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Тероризм, як явище, охоплює весь світ, оскільки для терористичних організацій не існує ні кордонів, ні ліній фронту, ні глибокого тилу. Новий спосіб ведення війни потребує пошуку нових засобів, а для цього необхідним є глибоке розуміння тероризму, що робить його відмінним від такого зовні схожого на нього способу боротьби, як війна.

Формулювання цілей статті

Метою статті є висвітлення психолого-правових аспектів тероризму.

Виклад основного матеріалу дослідження

Тероризм за своєю суттю є психологічним явищем, оскільки прагне створити атмосферу тотального страху серед населення з метою досягнення певних політичних цілей, як загроза застосування насильства, яка спричинює почуття страху як у окремих громадян, так і загалом у суспільстві та розрахована на залякування та породження недовіри до органів державної влади у здатності протидіяти цим злочинним проявам. Саме таке визначення наведено на Міжнародній конференції із питань тероризму «Європа-2000», яка відбулась у м. Києві в березні 1996 р. [1].

Таким чином, страх є визначальним чинником впливу терористичних актів, що постає важливою проблемою сучасності та досліджується багатьма вченими, такими, як В.А. Щербак, М.О. Попов, А.Г. Лук'янець, С.О. Печоров, А.В. Тимченко,

О.А. Порхну, А.О. Рось, І.В. Замаруєва, В.Л. Петров та інші.

Що ж являє собою психологія тероризму? Це:

- по-перше, примітивне, чорно-біле, але релігійно-фанатичне світосприйняття, яке практично ніколи не має кінцевої цілі терору;
- по-друге, відчуття своєї переваги над «простими смертними», що відміння або зменшує перебірливість у засобах терору;
- по-третє, мала чутливість стосовно своїх і чужих страждань, при високій готовності вбивати і вмирати, і високого рівня терористичної підготовки.

Для особистості терориста характерні такі психологічні особливості, як негативне світосприйняття, що виникає під дією низки факторів – невідповідність між образом ідеальної моделі світу та самого себе в реальній дійсності і можливостями самореалізації, у результаті чого терорист може виправдати себе та свої дії.

Настало ХХІ ст., яке з точки зору масової психології можна позначити як еру тероризму. У перекладі з латинської слово «terror» – це страх, жах. Основна мета терористів полягає в тому, щоб викликати стан жаху не тільки у своїх жертв-заручників, а й у всіх інших людей. Своєчасну книгу «Психологія тероризму» (2002) написав Д.В. Ольшанський. «Мабуть, на тлі терористичних актів у Нью-Йорку 11 вересня 2001 року, – зауважує він, – довго доведеться шукати і важко буде знайти якийсь інший феномен, інформація про який останнім часом так швидко поширилася і миттєво підпорядкувала собі свідомість мільярдів людей у всьому світі. У міжнародного тероризму це вийшло набагато швидше, ніж комп'ютерна революція чи впровадження ксероксів. Всіма опанував шок» (Ольшанський, 2002, с. 8).

Необхідно розрізняти два споріднених, але різних за змістом поняття – «терор» і «тероризм». Терор – насилля влади з її державним апаратом проти народу з метою придушення не тільки опозиції, а й усього загалу, з метою викликати жах і змусити полишити думки про спротив.

Іншими словами, терор – насилля з боку наділеного владними повноваженнями («сильніших»), це політика залякування, придушення політичних противників насильницькими методами. Терористи прагнуть викликати ситуацію хаосу в політичних, економічних структурах суспільства, спровокувати стан страху в масовій свідомості. Дії терористів спрямовані на те, щоб створити паніку в суспільстві, дезорієнтувати та дезорганізувати роботу державних органів.

Тероризм з'являється, коли суспільство переживає глибоку духовну кризу, насамперед кризу ідеології та державно-правової системи. У цьому суспільстві з'являються різні опозиційні групи – політичні, соціальні, національні, релігійні, – для яких стає сумнівною законність чинної влади. Тероризм має тенденцію до зростання саме в перехідні періоди й етапи життя суспільства, коли в ньому створюється певна емоційна атмосфера, а нестійкість є основною характеристикою базових взаємин держави та соціальних зв'язків. Це є благодатним ґрунтом для вирощування насильства й агресивності в суспільстві та призводить до того, що певна група (економічна, етнічна, соціальна, релігійна) намагається нав'язати свою волю суспільству, використовуючи в ролі інструмента реалізації своїх устремлінь насильство.

«Екстремізм і тероризм, – зазначають Л. Дробіжева і Е. Паїн, – не можна порівняти з вірусом, який людство десь підхопило. Це його внутрішня недуга, породжувана головним чином дисгармонійним розвитком у соціальній, політичній і культурній галузях» (Дробіжева, Паїн. Політичний тероризм і екстремізм / Століття толерантності. – 2003, с. 33).

У кримінально-правовій практиці тероризм класифікують як застосування чи погрозу застосування насильства чи інших загально небезпечних дій, що створюють небезпеку життю чи здоров'ю невизначеного кола осіб, заподіяння майнової шкоди або настання інших тяжких наслідків, якщо такі дії спрямовані на підлив атмо-

сфери спокою, дестабілізацію, залякування чи пригноблення суспільства з метою ухвалення державою, міжнародною організацією, фізичною чи юридичною особою або групою осіб будь-якого рішення чи утримання від нього.

Використовуючи різні форми насильства, суб'єкт насильства не може стати в момент здійснення теракту об'єктом (і навпаки). Тобто в такому разі відбувається чітка диференціація на суб'єкт і об'єкт насильства, що є відмінним від війни, де кожна сторона зазнає втрат від військових дій.

Загальноприйнято, що дії, вчинені під час війни, зокрема учасниками партизанського руху, не кваліфікуються як терористичні.

Проаналізуємо, що нині розуміють під поняттям «тероризм».

Енциклопедичні словники, зокрема юридичні, визначають у його міжнародному аспекті:

- тероризм міжнародний – насильницькі акти, вчинені проти окремих громадян чи об'єктів, зокрема тих, що перебувають під захистом міжнародного права, вбивства глав іноземних держав та урядів (їхніх дипломатичних представників), підірвання приміщень посольств і місій, представництв організацій, штаб-квартир міжнародних організацій, вибухи у громадських місцях, на вулицях, аеропортах, вокзалах тощо [2];

- тероризм міжнародний – сукупність суспільно небезпечних у міжнародному масштабі діянь, що тягнуть за собою невинуватену загибель людей, порушують нормальну дипломатичну діяльність держав, їхніх представників і утруднюють здійснення міжнародних контактів і зустрічей, а також транспортних зв'язків між державами [3];

- тероризм – злочинна діяльність, яка виражається в залякуванні населення та органів влади з метою досягнення злочинних намірів [4].

Науковці України, зокрема В. Ємельянов, тлумачать тероризм як загально небезпечні дії або погроза ними, що вчиню-

ються публічно, посягають на суспільну безпеку та спрямовані на створення в соціальній сфері обстановки страху, неспокою, пригніченості з метою прямого або непрямого впливу на прийняття будь-якого рішення чи відмови від нього в інтересах винних [5].

Відомий фахівець із питань вивчення тероризму Ю. Антонян вважає, що тероризм – це насильство, яке містить загрозу іншого, ще більшого насильства для того, щоб викликати паніку, зруйнувати або порушити державний чи суспільний порядок, викликати страх, примусити противника прийняти бажане рішення, викликати політичні та інші зміни [6].

У своїй праці С. Зелінський намагається визначити сутність сучасного тероризму: «Слід зазначити, що за всю історію існування соціального феномену тероризму значно змінився його зміст і форми прояву, хоча сутність залишилась тією ж – використання крайнього насильства або погрози насильством для досягнення певних політичних, релігійних чи інших публічних цілей, за наявності основного конструктивного елемента – мотиву злочинного терористичного діяння – залякування державної влади, суспільства або його частини [7, с. 40]».

У контексті пошуків визначення тероризму в міжнародному правовому полі 27 січня 1977 р. у Страсбурзі було прийнято Європейську конвенцію про боротьбу з тероризмом.

У цій конвенції було домовлено вважати терористичними актами:

- правопорушення, що підпадають під дію Конвенції про боротьбу з незаконними актами, спрямованими проти безпеки цивільної авіації, підписаної в Монреалі 23 вересня 1971 р.;
- серйозні правопорушення з посяганням на життя, фізичну недоторканість або свободу осіб, що мають міжнародний захист, зокрема дипломатичних агентів;
- правопорушення з викраденням, захопленням заручників або серйозним незаконним затриманням;
- правопорушення із застосуванням

бомби, гранати, ракети, автоматичної вогнепальної зброї або листів чи пакетів із закладеним вибуховим пристроєм, якщо таке застосування створює небезпеку для осіб;

- замах на реалізацію будь-якого з наведених вище правопорушень або участь як співника особи, яка намагається здійснити таке правопорушення;
- правопорушення із застосуванням насильства проти життя, фізичної недоторканості, проти власності, якщо таке діяння створило колективну небезпеку для осіб або свободи особи;
- замах на здійснення будь-якого із наведених вище правопорушень [8].

Логіка тероризму містить момент неповаги до всіх конвенцій і в цьому, певним чином, полягає його дієвість. Важлива не так нахабність терористичних нападів, як те, що конкретні терористичні акти пов'язані з прогнозуванням екстремального насилля, не обмеженого жодною складовою частиною конвенцій [9].

У Законі України «Про боротьбу з тероризмом» від 20 березня 2003 р. тероризм трактується як «... суспільно небезпечна діяльність, яка полягає у свідомому, цілеспрямованому застосуванні насильства із захопленням заручників, підпалами, убивствами, тортурами, залякуваннями населення та органів влади або здійсненням інших посягань на життя чи здоров'я ні в чому не винних людей або погрозами виконати дії для досягнення злочинних цілей» [10].

Як свідчить аналіз, при дослідженні феномену сучасного тероризму доцільно зважати на чотири основні характеристики.

По-перше, тероризм – це одна з форм організованого насильства.

Він об'єктивно виражається в конкретному своєму прояві – у терористичному акті, який полягає у вчиненні певних злочинних діянь, а саме – вибухів, підпалів та інших загально небезпечних дій, що реально можуть заподіяти чи заподіюють шкоду невизначеній кількості осіб і можуть спричинити інші тяжкі наслідки, і так само в погрозі виконати такі дії.

Терористи не завжди мають намір вбити конкретну персону – вони прагнуть насильням дестабілізувати, залякати суспільство і владу, вбиваючи пересічних громадян, тих, хто опинився поряд із об'єктом терористичного акту.

По-друге, тероризм переслідує політичні цілі та мотиви, це специфічна форма політичного насильства. Сучасний тероризм має за мету проведення насильницьких акцій, аби примусити державні чи інші органи прийняти рішення, що задовольнило б вимоги терористів.

По-третє, тероризм спрямований проти переважаючих за потужністю державних машин.

По-четверте, характерним змістом тероризму є свідомо спрямованість на численні людські жертви, руйнування матеріальних і духовних цінностей, провокація війни, недовіри та ненависті між соціальними, національними і релігійними групами, що сприяє виникненню і поглибленню антагонізмів у світі.

Останні найбільш серйозні та численні за кількістю жертв терористичні акти спрямовувалися на невизначену кількість жертв, про що свідчить чіткий вибір об'єктів терористичних дій: вибухи в токійському та паризькому метро, вибухи посольства США в Кенії та Танзанії, вибухи в Москві та Міжнародному торговельному центрі в Америці.

Значно розширилися дії, які терористи можуть реалізувати проти людства: масові отруєння, радіоактивне зараження, зараження небезпечними хворобами, поширення епідемій та епізоотій тощо. Знарядями для здійснення терористичних актів можуть бути вибухові пристрої широкого спектра дії, радіоактивні, отруйні та інші небезпечні хімічні речовини, не виключаючи й атомної зброї.

Найуніверсальнішим і найпоширенішим є тлумачення американських дослідників В. Маллісона і С. Маллісона: тероризм – «це систематичне використання крайнього насильства та погрози насильством для досягнення публічних і політичних цілей» [11, с. 3].

Відомий керівник спецслужб ФРН Г. Нолан запропонував таке визначення: «Тероризм необхідно розуміти як вид боротьби, що в політичних цілях або з політичних мотивів намагається примусити державні органи або громадян насильством або погрозами до певних дій» [12].

Поширення терористичних виявів і масштабність їхніх руйнівних наслідків дає підстави деяким дослідникам, зокрема єгипетському політологу М. Сід-Ахмеду, трактувати поняття «тероризм» значно ширше, ніж було прийнято. На його думку, технологічний розвиток, який досяг небаченого рівня у військовій галузі, призвів до того, що війна в класичному розумінні цього слова стала неможливою, якщо не абсурдною. Оскільки абсурдність війни не означає закінчення конфлікту, боротьба тепер загрожує набути інших форм. Зі специфічної точки зору, тероризм може розглядатися як продовження війни, а не тільки політики, іншими заходами [13].

Варто зазначити, що в багатьох випадках політичний радикалізм і диверсійно-терористичні методи ведення війни створили передумови виникнення сучасного тероризму.

Сучасний тероризм – це явище соціальне, дуже складне, структуроване. Він виникає та розвивається як наслідок недоліків і помилок у політичних, соціальних та інших сферах, а також низького професійного рівня певних спецслужб і корумпованості деяких політичних чиновників. Сучасний тероризм відображає інтереси різних суспільно-політичних сил. Це дає змогу по-різному підходити до вироблення універсального визначення тероризму, що серйозно перешкоджає пошукові оптимальних заходів протидії та попередження терористичних виявів.

Сучасний тероризм поєднує високий рівень політичної мотивації з низьким рівнем участі мас, що відрізняє його від війни, партизанської боротьби, національно-визвольного руху та інших масових політичних явищ.

Феномен сучасного тероризму полягає в тому, що загибель від терористичних ак-

тів невинних людей відбувається на очах суперсучасних армій. Сучасні терористи розробляють або використовують уже існуючі в комунікаційному просторі сценарії застосування звичайних, цивільних, порівняно доступних і дешевих технологічних розробок, наслідки застосування яких із руйнівною метою можна порівняти з наслідками війни.

Класичні військові схеми за цих умов не спрацьовують, і як результат – колективні системи безпеки виявляються не адекватними викликам часу та не спроможні активно протидіяти тероризму.

Сучасний тероризм за наявності незначних власних ресурсів здатен насильницькими методами вирішити конфлікт навіть із значно переважаючими силами завдяки двом особливостям, які відрізняють його від інших форм збройного вирішення конфлікту, а саме:

- цілковите ігнорування всіх правил ведення війни, починаючи від означення учасників бойових дій до використання цивільного населення як захисного щита та заручників задля власних інтересів;
- нещадне використання цивільних ресурсів атакованого противника для досягнення власної мети.

Дослідник Максиміліан Стрімска визначає сутність сучасного тероризму так: «Сучасний тероризм можна дефініювати як політично вмотивований та обґрунтований метод використання радикального насильства, головна мета якого – досягнення певного психічного ефекту. Характерною рисою сучасного тероризму є комунікативність: поєднання насильницьких вчинків із політичним посланням, при чому це послання може бути, а часто і є, диференційованим із огляду на різні сектори цільової публіки. Його органічною части-

ною може бути як інтенсивне залякування, тероризування одних, так і підбурювання інших, потенційних спільників і наслідувачів терористів. Від останніх видів тероризму сучасний тероризм відрізняється насамперед систематичним використанням крайнього насильства, яке визначає також характер навмисне викликаного психічного ефекту» [14].

Органічною частиною сучасного тероризму є як інтенсивне залякування, тероризування одних, так і підбурювання інших, потенційних спільників і послідовників терористів. Від попередніх видів тероризму сучасний відрізняється насамперед систематичним використанням крайнього насильства, яке визначає також характер навмисне викликаного психічного ефекту. Логіка політичного тероризму – це логіка винятково нищівної психологічної війни [15].

Сутність сучасного тероризму можна тлумачити як насильницьку дію, що дає змогу використовувати інформаційні, фінансові та технологічні ресурси, спрямовується на свідоме нехтування людським життям для досягнення основної мети – стати впливовим елементом формування нового світового порядку.

Висновки

Таким чином, тероризм – це завжди застосування насильства, це дії, що суперечать загальнолюдським критеріям гуманізму. Крім того, це застосування насильства в ситуації розпаду загальносуспільної ціннісної парадигми та норм моралі. Практика тероризму заснована не лише на відповідних політичних та ідеологічних мотиваціях, а й має яскраво виражений моральний (або ж морально-психологічний) компонент.

Література

1. Епур Г. В. Терроризм : знать, чтобы предупредить : Сб. статей / Г. В. Епур, С. В. Коваленко. – Луганск, 2000. – 48 с.
2. Лингвистический энциклопедический словарь / [гл. ред. В. Н. Ярцева] ; Научно-редакционный совет издательства «Советская энциклопедия», Институт языкознания АН СССР. – М. : Советская энциклопедия, 1990. – 685 с.
3. Энциклопедический юридический словарь / В. Н. Додонов [и др.]. – 2-е. изд. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 368 с.

4. Словарь по уголовному праву / Отв. ред. А. В. Наумов. – М. : Бек, 1997. – 686 с.
5. Проблеми державотворення і захист прав людини : Матеріали VII регіональної науково-практичної конференції. 13-14 лютого 2001 р. – Львів, 2001. – 236 с.
6. *Антонян Ю. М.* Терроризм : Криминологическое и уголовно-правовое исследование / Ю. М. Антонян. – М., 1998. – 235 с.
7. *Зелинський С. А.* Політичний тероризм як соціально-правове явище / С. А. Зелинський // Актуальні проблеми держави та права. – Вип. 6. – Ч. II. – Одеса, 1999. – С. 40.
8. Європейська конвенція про боротьбу з тероризмом (ETS N 90) : Конвенція від 27 січня 1977 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 14. – С. 337. – Код акта 35830/2006.
9. *Bonanate L.* Dimensioni del terrorismo politico. Aspetti interni e internazionali, politici e geuridici / L. Bonanate, F. Angeli. – Milano. – 1989. – S. 99-179.
10. Закон України «Про боротьбу з тероризмом» // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 25. – С.180.
11. Intelligense Newsietter. – 1995. – Nov. 23. – P. 3.
12. Die Zeit. – 1996. – 12 Dec. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zeit.de/>
13. World Policy Journal. Summer 1998. – Vol. 15. – № 2 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.worldpolicy.org/>
14. *Стрімська М.* Політичний тероризм : проблеми його визначення / М. Стрімська // Політологічний часопис. I. – 1994. – № 2. – С. 52.
15. *Wardlaw G.* Political Terrorism. Theory, tactics, and counter-measures / Grand Wardlaw. – Cambridge University Press // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://assets.cambridge.org/97805213/62962/sample/9780521362962ws.pdf>

Конституційно-правові аспекти введення двопалатного парламенту в Україні

А.Й. Француз

Герой України,
заслужений юрист України,
лауреат премії Ярослава
Мудрого, доктор
юридичних наук,
завідувач кафедри
цивільно-правових
дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

С.Б. Сулицький

магістрант юридичного
факультету,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У роботі досліджено особливості інституту двопалатного парламенту, проаналізовано його переваги та недоліки, перспективи впровадження в Україні.

В работе исследованы особенности института двухпалатного парламента, проанализированы его преимущества и недостатки, перспективы введения в Украине.

Article studies the peculiarities of bicameral parliament; its advantages and disadvantages, prospects of implementation in Ukraine are analyzed.

Ключові слова: парламент, бікамералізм, двопалатність, вибори, верхня палата, палата представників, сенат, палата регіонів.

Постановка проблеми

Відповідно до Конституції України [1], громадяни є носієм суверенітету і джерелом влади в Україні, що здійснюють управління країною на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування. Ураховуючи необхідність подальшої розбудови демократичної та соціально-правової держави, еволюційного розвитку України шляхом надбання кращого міжнародного досвіду правових механізмів регулювання конституційних відносин, очевидним є використання здобутків теоретичного та практичного класичного європейського конституціоналізму.

Серед науковців і правознавців існують різні погляди з цього питання. Наявний ряд як позитивних, так і негативних оцінок правничої спільноти стосовно інституту двопалатного парламенту.

Цю статтю присвячено дослідженню теоретично-правової природи двопалатності та можливості її імплементації в сучасний український парламентаризм.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

З часу здобуття незалежності різні громадські та політичні діячі висловлювали свої як позитивні, так і негативні оцінки бікамеральній структурі законодавчого органу країни. Юридична література також має різні погляди. Бікамералізміві в Україні присвятили свої дослідження О. Фрицький, В. Ріяка, О. Волощук, О. Крисенко, Д. Воробйова, М. Росенко, В. Веремко та інші. Такі історичні постаті як Ш. Монтеск'є, А. Гамільтон та Дж. Медісон також досліджували питання бікамеральних парламентів.

Як зазначає О. Волощук, до основних завдань двопалатного парламенту відносяться: забезпечення політичної стабільності; створення механізмів стримувань і противаг у системі державної влади; захист прав регіонів; покращення якості законотворчого процесу; політичний арбітраж; утвердження верховенства права та демократії [2].

Дослідник М. Росенко вказує на логіч-

ний зв'язок парламентаризму з принципами верховенства права та демократизму, гарантуванням конституційних прав людини та формуванням державних механізмів реалізації потреб суспільства, розглядає бікамеральну структуру парламенту як один із шляхів виходу з політичної кризи в країні [3].

У своїх публікаціях Ш. Монтеск'є вказує, що двопалатність є ефективним засобом стримування амбіцій як виконавчої, так і законодавчої влади [4].

Четвертий президент Джеймс Медісон і перший міністр США Олександр Гамільтон в своїй праці «Федераліст» визнавали двопалатну структуру парламенту своєрідним захисником держави від забуття її керівниками своїх зобов'язань перед виборцями, прийняття можновладцями крамольних і згубних рішень, механізмом гарантування наступності в роботі парламенту [5, с. 51].

Двопалатність парламенту О. Волошук і М. Томенко розглядають як данину монархічним традиціям (Велика Британія, Португалія, Франція) або ж наслідок федеративного устрою (США, ФРН, Австрія, Канада), а його наявність, на думку вчених, не свідчить про реальну демократичну організацію суспільства. Іноді дослідники заявляють, що бікамералізм взагалі шкідливий для розвитку демократичного суспільства та небезпечний для збереження цілісності країни [2].

Натомість М. Росенко вважає, що «двопалатний парламент більш демократичний, ніж однопалатний...» [3]

Вищезазначені твердження говорять про наявність доволі суперечливих поглядів науковців, які варто детальніше дослідити та зробити відповідні висновки.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Однією зі складових теорії парламентаризму є проблема структурної організації парламентів, зокрема питання щодо визначення оптимальної кількості палат. Українськими та зарубіжними вченими наводиться низка аргументів і контраргу-

ментів у різних правових площинах стосовно переваг чи недоліків двопалатного парламенту.

Розповсюдженою теорією класифікації взаємозв'язку форми держави та застосування бікамеральної моделі організації парламенту є встановлення зв'язку між формою організації парламенту та формою державного устрою. Правовий аналіз зв'язку бікамеральної структурної організації парламенту з федеративним або унітарним державними устроями пропонується розглянути у двох площинах: зарубіжній і вітчизняній практиках парламентаризму.

Формулювання цілей статті

Метою цього дослідження є відповідь на запитання про перспективність чи неперспективність введення бікамералізму в Україні. Для досягнення вищезазначеної мети поставлено відповідні цілі. Так, необхідно дослідити ключові особливості однопарламентних і двопарламентних правових систем, оцінити їх переваги чи недоліки, міжнародний і вітчизняний правовий досвід з питань імплементації двопалатного парламенту.

Виклад основного матеріалу дослідження

Парламент і парламентаризм. Єдиним органом законодавчої влади в Україні є Верховна Рада України (ч. 1 ст. 75 Конституції України). Як зазначає О.Ф. Фрицький, здійснення законодавчої влади в Україні (як і більшості демократичних країн) доручається представницьким органам, вибраним згідно з конституцією. Такі органи називають легіслатурами або законодавчими зборами, що є політичними інститутами, влада яких визначається тим, що їх учасники є представниками суспільства [6, с. 258]. Отже, парламентом є виборний колегіальний орган країни, наділений законотворчими, контрольними та фінансовими повноваженнями, існування якого пов'язане з демократією.

Розглядаючи поняття парламентаризму в широкому розумінні серед тверджень правознавців [7, с. 133], можна виокремити такі його ознаки:

- системність формування та діяльності парламенту як верховного представницького органу держави;

- існування демократичного режиму в суспільстві;

- нормальне співіснування парламенту та політичного режиму шляхом реалізації політико-державних відносин та інститутів.

Характерною особливістю парламентаризму є принцип поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову. Таким чином парламент можна розглядати в якості показника стану розвитку демократії в суспільстві. Система парламентаризму не може існувати в тих країнах, де відсутня демократія, де існування парламенту зводиться лише до формальної його ролі без виконання покладених на нього функцій.

Найменування парламенту. За кордоном законодавчі представницькі органи держави називаються по-різному:

- Конгрес (США) чи Генеральний конгрес (Мексиканські Сполучені Штати);

- Генеральні кортеси (Іспанія);

- Парламент (Індія, Італія, Франція, Японія);

- Збори (Федеральні збори Російської Федерації, Федеральні збори Австрії,...);

- Асамблея (Асамблея республіки в Португалії, Національна асамблея народної влади на Кубі);

- Скупщина (Союзна Республіка Югославія);

- Ригсдаг (Швеція) [7, с. 134].

Структурно вищі представницькі органи (парламенти) можна поділити на однопалатні (унікамеральні) та двопалатні (бікамеральні).

Нижня палата двопалатного парламенту має різні назви, серед яких Палата депутатів (Італія, Мексика), Палата представників (Австралійський Союз, США, Японія та ін.), Національна рада (Австрія), Народна палата (Індія), Державна Дума (Російська Федерація), Сейм (Польща), Віче республік (Союзна Республіка Югославія), Палата громад (Велика Британія, Канада), Національні збори (Франція) [7, с. 134].

Серед поширених назв верхньої палати парламенту – Палата сенаторів (Мексика); Сенат (Бразилія, Аргентина, Іспанія, Італія, Польща, Румунія, Франція та ін.); Палата радників (Японія); Рада штатів (Індія); Федеральна рада (Австрія); Палата лордів (Велика Британія); Віче громадян (Союзна Республіка Югославія); Рада Федерації (Російська Федерація) [7, с. 135].

Формування палат в однопалатних парламентах і нижніх палатах двопалатних парламентів відбувається за допомогою прямих виборів. Так, відповідно до ст. 76 Основного закону України, шляхом таємного голосування строком на п'ять років обираються чотириста п'ятдесят народних депутатів України [1].

Механізм здійснення українських парламентських виборів регулюється Законом України «Про вибори народних депутатів України», за яким вибори депутатів здійснюються за пропорційно-мажоритарною (змішаною) системою: 1) 225 депутатів, обрані за пропорційною системою у загальнодержавному багатомандатному виборчому окрузі за виборчими списками кандидатів у депутати від політичних партій; 2) 225 депутатів, обрані за мажоритарною системою відносною більшістю в одномандатних виборчих округах [8].

Шляхом прямого голосування обираються Сенати в Румунії, США, Польщі, Бразилії, а також Палата радників у Японії. Сенат Польщі (у складі 100 осіб) обирається по воєводствах. Кожне із 47 воєводств обирає по два, а два найбільших за кількістю населення воєводства – по три сенатори; Сенат США обирається населенням від кожного штату по два сенатори.

Іноді верхня палата формується шляхом призначення главою держави всього чи частини від складу палати. Спадкування також є одним зі способів формування верхньої палати. У Канаді сенатори призначаються генерал-губернатором, а в Йорданії – королем.

Склад верхньої палати загалом обирається одночасно, а поновлюється по частинах. Так, Сенат США і Рада штатів Індії

переобираються кожних два роки на одну третину; Сенат Франції – кожних три роки на одну третину; Палата радників Японії – на половину кожних три роки [7, с. 137]. Цим зберігається принцип наступності в діяльності палати.

В однопалатному парламенті термін повноважень становить чотири чи п'ять років. У деяких двопалатних парламентах строк функціонування нижньої та верхньої палат різний або збігається (Італія, Іспанія, Польща) [7, с. 137].

Інститут дострокового розпуску парламенту відсутній у США, Мексиканських Сполучених Штатах, КНР, Республіці Куба; не можуть бути припинені достроково й повноваження Національної ради Швейцарії (її дострокові вибори можливі тільки при змінах федеральної конституції, прийнятих загальнонаціональним референдумом) [7, с. 138].

Підстави для розпуску парламенту присутні в конституційних актах різних країн. Так, в Австрії парламенту надано право саморозпуску до закінчення строку повноважень. У Швеції Ригсдаг розпускається главою держави, якщо він чотири рази відхилив пропозицію голови Ригсдагу про обрання прем'єр-міністра. Підставою для розпуску королем Генеральних кортесів Іспанії є відсутність довіри Конгресу до всіх кандидатів на посаду голови уряду протягом двох місяців після першого головування [7, с. 139].

У Німеччині глава держави має право розпуску Бундестагу, якщо останній не обрав федерального канцлера. Повноваження Верховної Ради України можуть бути припинені достроково Президентом у разі, якщо протягом тридцяти днів однієї чергової сесії пленарні засідання не розпочинаються [1].

Законодавчі повноваження парламенту відрізняються в кожній країні залежно від форми правління, політико-територіального устрою і традицій.

Прийняття законів будь-якого парламенту починається з реалізації законодавчої ініціативи, яка у федеративних державах належить:

- вищим законодавчим органам суб'єктів федерації (Німеччина, Мексика, Австрія);
- вищим органам влади автономних областей, як, наприклад, в Італії чи Фінляндії;
- Конституційному Суду в Російській Федерації;
- Верховному Суду, Генеральній прокуратурі в КНР, на Кубі та деяких країнах Латинської Америки;
- Центральній військовій раді в КНР, на Кубі;
- Центральному комітету профцентру трудящих Куби та національним керівним органам громадських організацій з питань їх компетенції.

Існує також інститут народної ініціативи в деяких країнах [7, с. 144].

Верховна Рада України згідно зі ст. 85 конституції наділена низкою повноважень, серед яких внесення змін до Конституції України, призначення референдуму, прийняття законів, затвердження і контроль за виконанням Державного бюджету України, усунення президента з поста в порядку імпичменту тощо.

Бікамеральну структуру парламенту в правовому середовищі нерідко вважають механізмом інституційного компромісу різних соціальних верств або територіальних одиниць на шляху до встановлення їх легітимності. Необхідність в оновленні існуючого парламентського порядку виникла в тому разі, коли колишні суверенні держави або правлячі кола втрачали свої позиції у зв'язку з інтеграцією в новий політичний порядок. Так, верхня (друга) палата була створена у Великій Британії та Ірландії як інструмент реалізації класового представництва, у США та Швейцарії – представництва територіальних громад федеральних штатів.

Підходячи до питання вибору унікальної чи бікамеральної структури парламенту в тих чи інших державах, варто зазначити, що в теорії права існують різні думки, але головним аргументом на користь вибору залишається рівень демократичності та ефективності прийняття

рішень і ступінь впливу загального кола виборців на владу.

У свою чергу бікамералізм на законодавчому рівні є доволі популярним способом організації національних парламентів. Так, за статистичними даними Міжпарламентського союзу за 2010 р. було нараховано 178 демократичних країн, серед яких 63 мали двопалатні парламенти. Отже, понад третина парламентських демократій використовувала бікамеральні системи парламентів.

Більшість двопалатних парламентів діють у країнах із федеративним устроєм. Це пов'язано з необхідністю існування механізму узгодження дуалістичного устрою держави шляхом представництва загальнонаціональних інтересів та інтересів штатів і регіонів. Крім того, у федераціях практикується двопалатність і в субнаціональних правових порядках (наприклад, 49 штатів США, окрім Небраски; 5 індійських штатів із 25; 9 аргентинських провінцій із 24; 5 австралійських штатів). Навіть такі унітарні країни, як Польща та Велика Британія мають працюючі дві палати. За загальними підрахунками близько 75% населення планети проживає в країнах з бікамеральними парламентами [9, с. 41; 10, с. 45].

Відомо, що протягом останньої третини XX ст. кількість других палат у країнах зросла із 45 до 63. Нині їх налічується 66. На різних етапах переходу від унікамералізму до бікамералізму перебувають понад десять країн. Двопалатні парламенти існують майже в усіх країнах зі значною територією. З 87 однопалатних країн 62 (а це понад 70%) відносяться до країн тре-

тього світу, які здобули незалежність у 60-ті роки XX століття.

Із держав з населенням не менше 50 млн осіб однопалатні парламенти мають тільки Індонезія, Південна Корея, Китай і Туреччина. Серед країн СНД п'ять країн мають двопалатні парламенти, із яких чотири – унітарні держави (Білорусь, Казахстан, Таджикистан, Узбекистан), одна – федеративна (Російська Федерація) [11, с. 130].

Загалом співвідношення однопалатних і двопалатних парламентів співпадає зі співвідношенням унітарних і федеративних форм державного устрою. У наведеній нижче таблиці можна побачити чітку тенденцію «федералізм – бікамералізм».

Таблиця 1

Структура парламентів

Структура законодавчої влади	Унітарні	Федеративні	Усього
Унікамеральні	111	1	112
Бікамеральні	47	19	66
Усього	158	20	178

Джерело: Шаповаленко М.В. Світовий досвід бікамералізму та перспективи його запровадження в Україні [11, с. 32]

Певною мірою розмір верхньої палати залежить від кількості населення та території держави. Велика за територією та населенням країна вірогідно матиме потребу сформувати другу палату парламенту, що й підтверджується нижченаведеною таблицею.

У зв'язку з тим, що палати парламенту мають різний склад, різні за розміром

Таблиця 2

Розміри других палат стосовно до чисельності населення

Чисельність	Мінімальний	Максимальний	Середній
понад 100 млн.	81	252	157
10-99 млн.	24	1191	161
1-9 млн.	15	70	42
менше 1 млн.	8	34	18

Джерело: Шаповаленко М. В. Світовий досвід бікамералізму та перспективи його запровадження в Україні [11, с. 32]

і правилами формування, функціональні характеристики палат не збігаються. Однак, як правило, типовим є незначний розмір верхньої палати та триваліший термін перебування на посаді її членів, ніж членів нижньої палати [11, с. 32].

Історія українського пострадянського парламентаризму налічує декілька основних спроб введення бікамералізму: у 1991, 1996, 2000, 2003 і 2009 роках.

За часів правління Л. Кравчука було створено сім різних варіантів майбутньої конституції. Так, 24 жовтня 1990 р. відповідно до постанови ВР УРСР «Про Комісію по розробці нової Конституції Української РСР» була утворена Тимчасова комісія українського парламенту. Після проголошення незалежності України ця комісія стала називатися «Комісія по розробці нової Конституції України», але більш відома як Конституційна комісія Верховної Ради України (далі – «комісія»).

Робочою групою було вивчено закордонний досвід конституціоналізму та підготовлено Концепцію нової Конституції України. Вона кілька разів обговорювалася в парламенті, була схвалена ним 19 червня 1991 р., обнародована в пресі, а потім винесена в 1992 р. на всенародне обговорення. Було внесено близько 50 тис. поправок, а згодом наприкінці 1993 р. у зв'язку з достроковими виборами в парламент робота з розроблення проекту конституції припинилася, оскільки комісію було розформовано. Орган законодавчої влади вважали доцільним назвати «Національні збори» з двома палатами, які б обиралися на однаковий строк.

У 1995-1996 рр. тодішній Президент України Леонід Кучма повернувся до ідеї двопалатного парламенту: парламент повинен був складатися з Сенату та Палати представників. Сенаторів обирали б за мажоритарною системою в 27 виборчих округах – від кожного регіону по два представники. За партійними списками вибирали б 200 осіб Палати представників. У травні 1996 р. народні депутати при голосуванні за проект нової конституції відмовилися від цієї ідеї. Однак 26 червня Л.

Кучма видав указ №467 «Про проведення всеукраїнського референдуму з питання прийняття нової Конституції України». Нарешті 28 червня Верховна Рада України ухвалила нову конституцію з однопалатним парламентом, проте з розширеними повноваженнями глави держави. Проте вже 1 липня було скасовано вищезазначений указ президента [12].

У 2000 р. Л. Кучма видав указ «Про проголошення всеукраїнського референдуму за народною ініціативою». На референдум було винесено питання про недовіру тодішньому парламенту, право глави країни на розпуск парламенту, обмеження депутатської недоторканності, скорочення кількості депутатів до 300 осіб, а також про необхідність формування двопалатного парламенту. З усіх поставлених питань президента підтримали в середньому 80% громадян із 30 млн. голосуючих. Леонід Кучма за підсумками референдуму 29 травня 2000 р. видав указ №727 «Про створення комісії з підготовки змін до Конституції України», але ідея двопалатності не знайшла своїх прихильників у парламенті, у результаті чого депутатська більшість за внесення змін до конституції не була сформована.

У 2003 р. Л. Кучма подав парламенту на розгляд проект змін до конституції. Пропонувалося формування парламенту з двох палат: Палати регіонів і Державних зборів. Останні повинні були складатися з 300 депутатів, які обиралися б на пропорційній основі. Палата регіонів повинна була складатися з обранців у складі трьох представників від АРК, областей, Києва та Севастополя. Державні збори створювали парламентську більшість. Палати регіонів засідали в окремих приміщеннях, проводили роздільні та спільні засідання. На спільному засіданні приймалися б рішення про затвердження програми діяльності уряду.

Відповідно до законопроекту, Державні збори повинні були приймати закони. Їх підписував голова зборів і передавав на затвердження Палаті регіонів, яка могла їх схвалити чи повернути на доопрацювання

із зауваженнями. Збори могли двома третинами від складу подолати вето Палати регіонів. У такому разі документ передавався на підпис президенту, який також міг би застосувати вето, після чого все починалося б спочатку: або враховуються зауваження гаранта, або необхідні дві третини голосів обох палат. Крім того, Державні збори призначали б (за поданням президента) прем'єр-міністра і міністрів. Палата регіонів у свою чергу призначала б та звільняла голову та членів Рахункової палати, за поданням президента – голову НБУ, давала б згоду на призначення президентом генерального прокурора [12].

Президент Ющенко у 2009 р. бачив парламент із тією ж кількістю депутатів і в тих самих пропорціях, що і його попередник. Однак назвав його Національними зборами. Палати називалися Палатою депутатів і Сенатом. Триста парламентаріїв Палати депутатів обираються на чотири роки. Повноваження сенаторів тривають шість років. Щодва роки відбувається ротація третини сенаторів: по одному з кожного регіону. Правовий статус Сенату розширився. Поряд із затвердженням прийнятих нижньою палатою законів, він здійснював значні кадрові повноваження. Так, верхня палата призначала за поданням президента генерального прокурора, очільників Служби безпеки України, Національного бюро розслідувань, Служби зовнішньої розвідки, низки інших державних органів, що здійснюють досудове слідство. Також призначалися керівники Антимонопольного комітету України, Національного банку України, Центральної виборчої комісії, чверть складу Вищої ради юстиції. До інших повноважень Сенату відносилися дострокове призначення

виборів місцевих органів влади та надання згоди на затримання суддів. При тому, що Сенат за законопроектом розпустити не можна було, у разі розпуску нижньої палати парламенту Сенат міг самостійно приймати бюджет [12].

Висновки

Коротко окресливши науково-теоретичні аспекти двопалатних парламентів у світі, дослідивши публікації науковців, а також спираючись на сучасний український досвід спроб введення бікамерального парламенту, можна дійти наступних висновків.

Світовий конституційний досвід підтверджує, що виправданість створення другої палати парламенту лежить у специфіці її повноважень або відмінній від першої палати ролі. Ключове значення мають правила виборів другої палати, які не повинні бути звужені та наближені до правил виборів першої палати, оскільки це призводить до можливості втрати другою палатою демократичного представництва, а отже, – зниження її легітимності. У свою чергу відмінність у процедурі прийняття рішень палат є запорукою збереження парламенту від суто декоративної ролі верхньої палати.

Беручи до уваги вищевказане, для однозначної відповіді на питання необхідності введення в Україні двопалатного парламенту вбачається необхідність у проведенні змістовного порівняльного аналізу міжнародної практики бікамералізму в провідних демократичних країнах. А отже, є необхідність проведення окремого розширеного дослідження. Пропонується провести порівняльний аналіз двопалатних парламентів країн Європейського Союзу.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України від 23 липня 1996 р. – 1996. – № 30. – С. 141.
2. *Волощук О.* Бікамералізм як основа демократичного розвитку сучасної держави / О. Волощук // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://electioninfo.org.ua/?i=992>.
3. *Росенко М.* Бікамералізм : переваги та недоліки. Перспективи його впровадження в Україні / М. Росенко // Збірник наукових праць. – С. 60-69.
4. *Монтеск'є Ш.* О духе законов / Ш. Монтеск'є // Избранные произведения. – М. : Госполитиздат, 1955. – 799 с.

5. Федералист. Политические эссе Александра Гамильтона, Джеймса Мэдисона и Джона Джея. – М. : Издательская группа «Прогресс», 1994. – 592 с.
6. *Фрицький О.Ф.* Конституційне право України : Підручник / О.Ф. Фрицький. – 3-є вид., перероб. і доп. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 512 с. – Бібліогр. : С. 502-503.
7. Конституційне право зарубіжних країн : Навч. посібник / [М. С. Горшеньова, К. О. Закоморна, В. О. Ріяка та ін.]; за заг. ред. В. О. Ріяки. – [2-е вид., допов. і перероб.] – К. : Юрінком Інтер, 2007. – 544 с.
8. Закон України «Про вибори народних депутатів України» від 17 листопада 2011 р. // Відомості Верховної Ради України від 16 травня 2012 р. – 2012. – № 10-11. – С. 73.
9. *Ерохов С. В.* Европейский парламент : эволюция правового статуса и компетенция: дисс... канд. юрид. наук: 12.00.02 / С. В. Ерохов. – М., 2004. – 155 с.
10. Європейський Союз на сучасному етапі : структурні зміни та стратегія розвитку / В. В. Копійка, Т. І. Шинкаренко, М. А. Миронова. – К. : Знання, 2010. – 94 с.
11. *Шаповаленко М. В.* Світовий досвід бікамералізму та перспективи його запровадження в Україні / М. В. Шаповаленко. – Харків : Видавництво ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 1964. – N810 : Серія : Питання політології. Вип.12. – 2008. – С. 14-19.
12. *Веремко В.* Ті самі граблі : яким хотіли бачити двопалатний парламент Кучма і Ющенко / В. Веремко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kontrakty.ua/article/61173>

Конституційно-правова сутність інституту «конституційна скарга»

К.Б. Айріян

ад'юнкт кафедри конституційного та міжнародного права, провідний спеціаліст Служби забезпечення діяльності заступників Голови Конституційного Суду України, Національна академія внутрішніх справ України

Науковий керівник:

О.М. Солоненко
кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри конституційного та міжнародного права, Національна академія внутрішніх справ України

У статті проведено теоретичний розгляд сутності та пов'язані аспекти доктринального розуміння інституту конституційної скарги та можливості запровадження цього інституту в національне право.

В статье проведено теоретическое рассмотрение сущности и связанные аспекты доктринального понимания института конституционной жалобы и возможности введения данного института в национальное право.

This article provides a theoretical consideration of the essence and related aspects of the doctrinal understanding of the institute of constitutional complaint and possibility of introduction of this institute into domestic law.

Ключові слова: конституційне звернення, інститут конституційної скарги, Конституційний Суд України.

Постановка проблеми

Конституційно-правова сутність, а відтак і розуміння інституту конституційної скарги нині привертає науково-теоретичну увагу вітчизняних учених і дослідників до проблеми визначення змісту цієї державно-правової категорії, адже центральне місце та її фундаментальну вагу визначає суттєве значення у становленні дійсно демократичної національної правової системи, розвитку конституційного права та законодавства України у сфері забезпечення прав і свобод людини та громадянина. Актуальність доктринального осмислення підходів, що сформувалися в зарубіжних дослідженнях щодо визначення змісту, значення, критеріїв належного нормативно-правового закріплення та правозастосування інституту конституційної скарги обумовлюється, перш за все, відсутністю традиції демократичного розвитку правової системи України, недостатнім доктринальним опрацюванням сутності цієї правової категорії для потреб подальшого розвитку сучасної

конституційно-правової науки на основі європейських принципів і стандартів.

У цьому ж руслі М. Івановська вважає: «Немає жодної країни світу, якою б демократичною вона себе не вважала, де законодавець не помилявся б, де не приймалися б закони, які рано чи пізно виявилися невідповідними Конституції і, відповідно, такими, що порушують права людини. — Помилки в основному обумовлені складністю розробки законодавства. Їх виникнення, мабуть, — неминуче явище. У зв'язку з цим і виникає потреба у створенні правового механізму усунення законодавчих помилок, яким і буде виступати конституційна скарга» [1].

Актуальність дослідження сутності інституту конституційної скарги обумовлюється й потребами перегляду вітчизняної системи індивідуального звернення до Конституційного Суду України. Про це неодноразово заявляли й судді єдиного органу конституційної юрисдикції. Так, А. Стрижак прогнозує запровадження в Україні інституту конституційної скарги.

«Ми завершуємо проект ОБСЄ по конституційній скарзі... Скоріше за все, у нас буде конституційна скарга, якщо не в цьому році, то в наступному» [2].

Зважимо на те, що за наявності в судовій системі України органу конституційної юрисдикції громадянин фактично не може звернутися до нього із скаргою, щоб таким чином захистити свої конституційні права, якщо вони звужені, порівняно з гарантованими Основним законом держави або іншим нормотворчим актом. На наш погляд, це обмежує можливості захисту своїх конституційних прав у національних судах.

У цьому сенсі, як зазначає П. Євграфов, право особи на конституційну скаргу виглядає не тільки як правовий інструмент захисту конституційних прав і свобод, а й як орієнтир для держави, яка зобов'язана дбати про людину, сприяти формуванню громадянського суспільства та відповідати за його безпеку [3]. Адже, на нашу думку, врахування цього інституту в системі форм звернення до єдиного органу конституційної юрисдикції України дасть змогу вирішити низку теоретико-правових і методологічних проблем розвитку індивідуальних форм звернення до Конституційного Суду України в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У науковому дискурсі щодо значення та розуміння інституту конституційної скарги наявні праці Т. Бринь, А. Головіна, М. Гультай, П. Євграфова, В. Кампо, М. Костицького, О. Петришина, М. Савенка, А. Селіванова, В. Скоморохи, А. Стрижка, М. Тесленка, П. Ткачука, Ю. Тодики, В. Шаповала, С. Шевчука та інших учених.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Нині юридична доктрина загалом погоджується з потребою запровадження індивідуального доступу фізичних та юридичних осіб до конституційного правосуддя в напрямі запровадження конституційної скарги та перебуває на етапі пошуку її науково-теоретичної моделі. Водночас ни-

нішній стан наукового розгляду сутності інституту конституційної скарги в Україні характеризується фрагментарністю. У термінологічному аспекті все ще наявні нечіткість і невизначеність. Зокрема, це стосується поняття «конституційна скарга» та відмежування його сутності від суміжних термінів. Наукові напрацювання вітчизняних учених у цій сфері, присвячені частково проблемам значення, а відтак сутності та праворозуміння цього інституту, потребують свого науково-теоретичного опрацювання.

Формулювання цілей статті

Метою та завданнями статті є розгляд аспектів сутності та підходи доктринального розуміння інституту конституційної скарги в наукових працях.

Виклад основного матеріалу дослідження

Слід навести слушну думку М. Гультай про те, що наукове осмислення проблем конституційної скарги характеризується деякою концептуальною невпорядкованістю[4]. Концептуальна невпорядкованість має місце, у першу чергу, при спробі вирішення окремих питань конституційної скарги. Розвиток наукових поглядів на проблему конституційної скарги на сьогодні не завжди ґрунтується на єдиній теоретичній і методологічній базі. Це зумовлює нагальну потребу в концептуальному, ґрунтовному осмисленні інституту конституційної скарги, у якому були б розв'язані, зокрема, й згадані вище питання. Слід урахувувати, що досить часто розвиток конституційно-правової доктрини здійснюється науковцями, які мають безпосереднє відношення до конституційної практики, зокрема, і практики Конституційного Суду України. Це цілком справедливо й для питань конституційної скарги.

Насамперед зважимо на те, що інститут конституційної скарги в правовому полі досить поширений та існує в багатьох європейських країнах (Бельгія, Іспанія, Німеччина, Угорщина), також у державах Латинської Америки (Бразилія), Азії (Киргизстан, Корея, Монголія, Сирія, Тайвань),

Африки (Бенін, Маврикій, Сенегал, Судан) тощо. У деяких країнах запроваджено ще й народні скарги (*actio popularis*) – скарги групи осіб, подані для захисту інтересів інших громадян чи колективних прав. Предмет такої скарги залежить від моделі судової системи, ним можуть бути нормативно-правові акти парламенту, глави держави, уряду, інші підзаконні документи.

У цьому розумінні, як зазначає О.Ф. Фрицький, значне місце в механізмі захисту прав і свобод людини належить контролю за додержанням законодавчими, виконавчими та судовими органами положень Конституції про права і свободи людини та громадянина. Такий контроль у світовій конституційній практиці здійснюється у двох формах: формі звичайної процедури контролю за конституційністю нормативних актів та у вигляді спеціальних процедур, формально-юридичного забезпечення основних прав і свобод. Такими спеціальними засобами захисту конституційних прав громадян є: «конституційна скарга» (ФРН, Австрія), наказ «хабеас корпус» (як у країнах загального права, так і державах з іншими правовими системами), процедура «ампаро» (Іспанія, низка країн Латинської Америки) [5].

Фундатором саме інституту конституційної скарги вважається Німеччина. Висловлюється думка, що вперше цей інститут був закріплений у Конституції Баварії 1818 року. При розробленні та ухваленні Основного закону 1949 р., було вирішено спочатку не надавати цьому інституту конституційного статусу (це відбулося лише в 1969 р.). Однією з причин такого підходу стали побоювання, що Конституційний Суд ФРН може стати певною мірою надінстанцією стосовно інших вищих судів, авторитет яких відповідно може знизитися [6].

На думку П. Ткачука, інститут конституційної скарги дає можливість громадянинові або об'єднанню громадян звернутися до суду з приводу порушення їхніх конституційних прав і свобод законом, який застосовувався або має застосовуватися у конкретній справі в судах загальної

юрисдикції чи в інших органах. І суд повинен вирішити питання щодо конституційності цього закону. Якщо він визнає його неконституційним, то справа громадянина повинна бути переглянута компетентним органом у звичайному порядку [7].

Сутність означеного інституту полягає в наявності права громадянина звернутися до органу конституційної юрисдикції за захистом порушених прав і свобод, закріплених в Основному законі. Інститут конституційної скарги розглядається і як спосіб захисту громадянина від порушення його прав державою [8; 13]. А відтак, на нашу думку, інститут конституційної скарги, як спосіб захисту, повинен мати своє і доктринальне визначення, що вкаже на його сутність, позаяк є юридичною категорією.

У юридичному сенсі, як зазначає І. Кравець, поява конституційної скарги в Росії розширила засоби захисту прав і свобод, збільшила їх альтернативність у механізмі юридичних гарантій. Скарга громадян та інших осіб до Конституційного Суду РФ є самостійним засобом захисту конституційних прав і свобод [9].

У науці польського конституційного права під конституційною скаргою розуміється особливий правовий засіб, що дозволяє суб'єктові (фізичній або юридичній особі) звертатися в орган конституційного контролю з проханням перевірити прийняте відносно нього остаточне рішення публічної влади, якщо воно, на його думку, порушує його конституційні свободи і права [10, с. 237]. При цьому важливо відмітити такі обставини:

- 1) скарга повинна бути пов'язана з конкретною справою, по якій прийнято остаточне рішення компетентної влади;
- 2) основою скарги повинно бути лише порушення прав і свобод, які прямо закріплені в тексті конституції держави;
- 3) скарга має субсидіарний характер, що означає можливість її внесення лише після вичерпання всіх інших доступних засобів правового захисту;
- 4) розгляд скарги відноситься до компетенції органу конституційної юстиції,

рішення якого має остаточний характер і зобов'язує всі інші органи держави.

За відсутності легального тлумачення конституційної скарги в російському законодавстві [11], А. Косолапов, розглядаючи основні властивості конституційної скарги в Російській Федерації, подає розуміння конституційної скарги, як скарги, що містить вимогу про усунення порушень прав людини, викликаних застосуванням закону в конкретній справі, шляхом визнання відповідних законодавчих положень такими, що не відповідають Конституції Російської Федерації [12].

Інший російський учений С. Нарутто наводить дефініцію, за якою конституційна скарга – це адресована Конституційному Суду РФ прохання громадянина про захист за допомогою конституційного судочинства його конституційних прав і свобод, порушених законом, застосуванням або таким, що підлягає застосуванню в його справі [13].

Як вбачається, точка зору щодо сутності та розуміння конституційної скарги С. Нарутто є ширшою, ніж А. Косолапова.

Дослідник Н. Голік сформулювала поняття «конституційна скарга» як звернення, що подається до Конституційного Суду Російської Федерації, в якому оспорується конституційність закону, застосованого або такого, що підлягає застосуванню судом або іншим органом у конкретній справі, що порушує, на думку заявника, конституційні права і свободи, відновлення яких здійснено лише за допомогою конституційного судочинства.

Зважаючи на теоретичні розробки в правовій науці та практику Конституційного Суду з питання про предмет і підстави (правового та фактичного характеру) конституційної скарги, можна зробити висновки про те, що конституційна скарга за своїм змістом повинна включати:

1. Сторони конституційного судочинства, якими є держава в особі законодавчого органу, що ухвалив закон, який порушує права і свободи громадян, і заявник – громадянин (колектив громадян) або об'єднання громадян.

2. Предмет скарги, яким являється заявлена в ній вимога про захист конкретного конституційного права громадянина, порушеного законом, застосуванням або таким, що підлягає застосуванню в конкретній справі.

3. Підстава конституційної скарги, яка полягає, по-перше, в невизначеності за переконанням заявника про відповідність закону конституції (обставини правового характеру), по-друге, у застосуванні цього закону або можливості застосування його до заявника при вирішенні його конкретної справи (обставини фактичного характеру) [14, с. 84].

Оскільки з питань розгляду конституційної скарги Конституційний Суд України прийматиме рішення, спрямовані на захист основних конституційно визначених прав і свобод людини та громадянина, можна запропонувати таку форму рішення Суду, як постанова. Саме таку форму рішення у справах, пов'язаних із розглядом конституційних скарг громадян, приймає Конституційний Суд Російської Федерації, що є цілком логічним наслідком правової природи конституційної скарги та правових наслідків її розгляду [15].

Як і кожний інститут демократії, конституційна скарга сприяє реалізації її функцій. Без сумніву, вона є важливою для здійснення всіх основних функцій демократії (установчої, оптимізації державних рішень, сприяння виконанню прийнятих рішень, охоронної, контрольної тощо) [16, с. 224].

Конституційна скарга, поза сумнівом, дає можливість для всебічного індивідуального доступу до конституційного правосуддя, а отже, і реалізації права людини на конституційне правосуддя. Особа може оскаржити відповідний акт органів державної влади, який безпосередньо порушує її конституційні права.

Відтак, можемо резюмувати, що зазначені вище доктринальні підходи до визначення «конституційна скарга» відображають сучасний стан науково-теоретичного та правового осмислення його сутності та поняття, яке, поряд із цим, потребує враху-

вання сучасного розуміння змісту цієї категорії, розробленої правовою доктриною та відображеної в нормативних документах відповідних держав, зокрема для цілей проведення демократичних реформ у сфері конституційного правосуддя.

Ми вважаємо, що за своєю суттю конституційна скарга є формою подальшого конституційного контролю. При цьому нині немає єдиної визнаної моделі конституційної скарги. Зарубіжний досвід виходить із того, що конституційна скарга повинна бути формою переважно конкретного конституційного контролю, тобто суб'єкт звернення з конституційною скаргою повинен обґрунтувати, яким чином його основоположні права, визнані на конституційному рівні, були порушені у зв'язку з виданням певного юридичного акта.

Висновки

Сутність конституційної скарги, за всієї різноманітності її моделей, зводиться до визнання за громадянами права звертатися до органів конституційної юрисдикції з письмовою заявою про перевірку конституційності законів та інших правових актів, які порушують гарантовані конституцією права та свободи.

На нашу думку, в основу права на конституційну скаргу покладено принцип правової держави – обмеженості державної влади конституційними правами і свободами людини та громадянина. Таким чином, рівень демократичності держави характеризується саме за показником дозволень нею верховенства в її діяльності природних прав і свобод людини та громадянина, що практично забезпечується гарантуванням кожній особі захисту її абсолютних і конкретних можливостей у будь-який, у тому числі конституційно-юрисдикційний, судовий спосіб. Україною нині досягнуто такого рівня державного-правового розвитку, коли є всі підстави говорити про її реальну демократичність, сформованість влади народом. Однак подальший рух у напрямі побудови правової держави й громадянського суспільства неможливий без удосконалення процедур реалізації та захисту основних прав і свобод кожною людиною як першоджерелом публічної влади – без запровадження конституційної скарги, а це вказує на потребу подальших теоретико-правових досліджень у цій сфері.

Література

1. *Івановська М.* Конституційне правосуддя і захист прав людини : позитивний зарубіжний досвід та перспективний розвиток в Україні / М. Івановська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.univer.km.ua/visnyk795.pdf>
2. *Стрижак А.* Конституційна скарга – звернення громадянина або іншої особи в органи конституційного правосуддя з приводу порушення його конституційних прав / А. Стрижак // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rbc.ua/ukr/newsline/show/a-strizhak-prognoziruet-vvedenie-v-ukraine-konstitutsionnoy-090720101204>
3. *Селіванов А.* Конституційна скарга громадян в реаліях сучасності / А. Селіванов, П. Євграфов // Право України. – 2003. – № 4. – С. 80-85.
4. *Гультай М. М.* Ідея конституційної скарги у сучасній конституційно-правовій доктрині України / М. М. Гультай // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 85-86.
5. *Фрицький О. Ф.* Конституційне право України : Підручник / О. Ф. Фрицький. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – С. 178-179.
6. *Derlatka M.* Ewolucja skargi konstytucyjnej w niemieckim porzadku prawnym / M. Derlatka // Przegląd Sejmowy. – 2006. – № 1. – S. 81.
7. *Ткачук П.* Конституційний Суд України : Теоретико-правові питання діяльності / П.Ткачук // Вісник Конституційного Суду України. – № 4. – 2006. – С. 26-28.
8. *Савенко М. Д.* Правовий статус Конституційного Суду України [текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. Д. Савенко ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х. : [б. и.], 2001. – 20 с.
9. *Кравець І. А.* Конституционная жалоба в механизме гарантий прав и свобод человека и

гражданина в Российской Федерации // Проблемы развития и совершенствования российского законодательства: Сб. статей / Под ред. В. Ф. Воловича. Часть 1. – Томск : Изд-во Том. ун-та, 1999. – С. 101-105.

10. *Garlicki, Leszek*. Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykladu / Leszek Garlicki. – Wyd.12. – Warszawa, 2008. – 365 s.

11. Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 13. – С. 1447.

12. *Косолапов А. В.* Жалоба как правовое средство : понятие и виды / А. В. Косолапов // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5, Юриспруд. – 2011. – № 2 (15). – С. 227.

13. *Нарутто С. В.* Обращение граждан в Конституционный Суд Российской Федерации : научно-практическое пособие / С. В. Нарутто. – М. : Инфра-М, Норма. – 2011. – С. 48-50.

14. *Голик Н. М.* Конституционная жалоба – гарантия защиты прав и свобод граждан в практике конституционного правосудия Российской Федерации : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / Н. М. Голик // Дайджест «Конституционное правосудие в странах СНГ и Балтии». – 2008. – № 11. – С. 83-95.

15. *Портнов А. В.* Запровадження інституту конституційної скарги в Україні : теоретичні та правові проблеми, шляхи їх вирішення / А. В. Портнов // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 450-456 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09pavsiv.pdf>

16. Теорія держави і права у схемах і таблицях / О. Р. Дашковська, Г. О. Христова та ін. / За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. НАПрН України О. В. Петришина. – Х. : Юрайт, 2012. – 256 с.

Політичний портрет жандарма

Ю.А. Алексєєва
науковий співробітник,
Харківський національний
університет внутрішніх справ

Науковий керівник:

О.Н. Ярмиш
доктор юридичних наук,
професор,
член-кореспондент НАПрН
України

У статті розглянуто кадрову політику Окремого корпусу жандармів на прикладі службової біографії воєнного теоретика В. Кульчицького.

В статье рассмотрена кадровая политика Отдельного корпуса жандармов на примере служебной биографии военного теоретика В. Кульчицкого.

In the article the personnel policies of Individual gendarmerie official biography as an example of military theorist V. Kulchytsky was researched.

Ключові слова: Окремий корпус жандармів, кадрова політика, губернське жандармське управління, В. Кульчицький.

Постановка проблеми

Протягом останнього часу все більшої популярності, як окремий напрям історико-правових досліджень, набуває юридична біографістика. Значною мірою це стосується вивчення історії політичного розшуку. Адже історія будь-якої організації буде неповною без біографій людей, що її очолювали та забезпечували функціонування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Зважаючи на безумовну наукову значимість проблеми, своє місце в юридичній біографістиці зайняли життєписи представників політичного розшуку царської Росії. Істотний внесок у заповнення раніше існуючих лакун в історії держави та права внесли З. Перегудова, В. Ізмозік, О. Калмиков, О. Ярмиш, В. Сідак.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Водночас, переважну більшість досліджень присвячено життєписам керівних представників політичного розшуку. Перебуваючи на виду у сучасників, вони самим цим фактом забезпечили собі місце в історії. А життєвий шлях апаратників найчастіше залишається прихованим від очей громадськості, рідше відтворюється і в працях сучасників, і в наукових дослідженнях. Це міркування тим більш спра-

ведливе для організацій, що діяли таємно, часто в умовах нелегальності.

Формулювання цілей статті

Автор має на меті заповнити вказану прогалину, розглянути біографію одного з офіцерів Корпусу жандармів у контексті кадрової політики російських спецслужб на початку ХХ століття.

Виклад основного матеріалу дослідження

Нові виклики, що постали перед Російською імперією на початку ХХ ст., потребували все більш глибоких у справі забезпечення державної безпеки, передусім, у кадровому питанні. Стержнем усієї системи державної безпеки на той час залишався Окремий корпус жандармів. Для зарахування до його лав кандидат повинен був відповідати підвищеним, порівняно з кандидатами на службу в загальній поліції, вимогам. Комплектували Корпус жандармів відповідно до спеціального положення, затвердженого 1867 р., «Правил для зарахування в Корпус жандармів осіб, які щойно вступають» від 17 травня 1871 р., «Положення про прийом офіцерів в Окремий корпус жандармів», затвердженого шефом жандармів М. Маклаковим 24 грудня 1913 р. тощо.

До нього зараховували офіцерів і класних чинів, шляхом переведення з інших частин військ усіх родів зброї, із запасу

армії або відставки. Згідно з § 46 Положення 1867 р. до переведення в Корпус жандармів допускалися лише ті офіцери, «які закінчили курс наук не нижче середніх навчальних закладів та прослужили у військах у фронті (на стройових посадах – Ю.А.) не менше п'яти років». Кандидати в жандарми попередньо складали при штабі Корпусу іспити, які передбачали перевірку ділових і моральних якостей [1, с. 46-47].

Мали місце й обмеження в чинах. До переведення допускалися офіцери в чині не вище капітана чи ротмістра армії. Винятки могли бути зроблені тільки командиром Корпусу «з точки зору особливої, очікуваної для служби користі» [2, с. 11]. Безумовно, не приймалися в Корпус офіцери, що були в штрафних по суду або мали борги. Однак головною вимогою була повна і безсумнівна політична лояльність.

Водночас, у цьому правилі було виявлено виняток. Ним можна вважати службу біографію харків'янина В.М. Кульчицького.

Валентин Михайлович Кульчицький походив із дворян Херсонської губернії, хоча дитячі роки провів у Сибіру, де закінчив Іркутську гімназію. Ця обставина, згідно з циркулярними вимогами штабу Корпусу мала навіки закрити шлях Кульчицькому в жандармерію, оскільки походив він із політично сумнівної сім'ї. Його батько – учасник російсько-турецької війни 1877-1878 рр., будучи в Києві, вступив у конфлікт із могутнім графом Воронцовим, унаслідок чого був відданий під суд та відправлений у заслання.

Питання походження також викликали чимало запитань. Російська імперія була країною соціального расизму. І на ці аспекти зверталася серйозна увага. Походження впливало й на подальшу службу кар'єру. Особливо – в Корпусі жандармів. Як щойно було зазначено, у послужних списках Кульчицького зауважувалося, що він походив із дворян. При тому, що в послужних формулярах офіцерів Харківського ГЖУ, та й фронтових колег нашого героя зазначалося походження «із потомствених дворян».

Згідно з родинними легендами, він мав відношення до розгалуженого українського шляхетського роду гербу SAS, та, власне, його батько був козаком [3]. Забігаючи наперед зауважимо, що на час вступу В. Кульчицького в Корпус жандармів у штабі Корпусу вважалося досить потужним так зване козацьке лобі.

Коли строк покарання минув, уся родина оселилася в Харкові. На той час В. Кульчицький уже був дорослою людиною. Відчуваючи потяг до військової служби, у червні 1902 р. був зарахований як вільний вступник 2-го розряду до 42-й драгунського полку. Головним завданням цього інституту, відповідно до закону 1874 р., була підготовка офіцерів запасу.

Щоправда, зі службою не склалося. Зазвичай дворян зараховували як вільних вступників і служили вони до складання іспиту на перший офіцерський чин. Кульчицький прослужив 2 роки та дослужився до молодшого унтер-офіцера. Через ті ж таки сімейні обставини він не став навіть складати іспит на перший офіцерський чин і звільнився в запас.

Однак за два роки він знову одягнув військовий мундир, оскільки був призваний по мобілізації у зв'язку з початком російсько-японської війни. Утім на фронт він потрапив лише за кілька місяців до завершення війни як прикомандирований до Кавказького кінно-партизанського воєнного загону. Сучасною термінологією це був розвідувально-диверсійний підрозділ. У воєнній обстановці Кульчицький досить швидко себе проявив і 10 листопада 1905 р. отримав георгіївський хрест 4-го ступеня «за неодноразові прояви хоробрості та героїства». У січні 1906 р. за сукупністю бойових відзнак і успішне командування півсотнею він нарешті отримує перше офіцерське звання – прапорщик [4, арк. 3].

Із 1884 і до 1907 р. військове звання прапорщик було чинним лише для офіцерів запасу у воєнний час. Особи, що мали бажання залишитися на військовій службі, мусили здобути повноцінну середню воєнну освіту. Для них при військових училищах створювалися спеціальні класи.

Ця робота пожвавилася після завершення війни, що істотно збільшила кількість прапорщиків, значна частина з яких була колишніми унтер-офіцерами та фельдфебелями. Один із таких класів закінчив В. Кульчицький.

У травні 1906 р. його полк повернувся на постійні квартири, а 16 вересня він був зарахований до Тверського кавалерійського юнкерського училища в загальний клас. Рік по тому він перейшов до спеціального класу. До речі, під час навчання, був представлений царю на імператорському обіді, влаштованому на честь георгіївських кавалерів.

У серпні 1909 р. Кульчицький стає корнетом і отримує призначення на Волинь, у 12-й драгунський Стародубський полк, що квартирував у Волочиську.

З точки зору тогочасного законодавства це призначення ставить перед нами ряд запитань. Справа в тому, що військове училище Кульчицький закінчив за 2-м розрядом (ще однією вимогою переведення в ОКЖ була обов'язкова військова освіта за 1-м розрядом), та призначення отримав до одного з найстаріших полків російської армії – ще допетровського, що за неофіційною градацією майже прирівнювалося до служби у гвардії.

Під час офіцерської служби В. Кульчицький зробив ще один крок до майбутньої служби в жандармерії. Адже при зарахуванні до корпусу жандармів враховувалася й специфіка проходження кандидатом військової служби. Аналіз офіцерського складу, наприклад, Харківського ГЖУ дає нам підстави стверджувати, що практично всі вони мали те чи інше відношення до військової юстиції ще під час своєї стрийової служби. [5] Так, В. Кульчицький неодноразово виконував функції діловода полкового суду, систематично виконував обов'язки полкового скарбника. Окрім довіри керівництва, останнє свідчить про порядність молодого офіцера. У тому ж полку Кульчицький уперше проявив і свої педагогічні здібності, що зайшло своє відображення в подальшій військовій творчості. Першою ж його посадою було

місце помічника начальника полкової учбової команди [4, арк. 3].

Ще перебуваючи на російсько-японській війні, В. Кульчицький почав вести щоденник, після звільнення зі служби опублікував його у вигляді розповіді про війну. Літературний дар давав про себе знати й під час подальшої служби. Навчаючись у юнкерському училищі, він видав друком низку книг, серед яких були громадсько-політичні твори, прозові з життя юнкерів, збірки віршів. У подальшому став писати й історичні твори. Характерно, що в суспільно-політичних творах тоді ще юнкера проглядається яскраво виражена контрреволюційна складова. Один із творів, опублікованих у 1907 р., так і називається – «Застрайкували». При чому видається, що Кульчицький мав певні симпатії до опозиціонерів, але вкрай поміркованого спрямування. Він був зовсім не проти еволюційних змін. Тож подальші його службові перипетії не викликають здивування.

Особливу увагу привертає книга «Поради молодому офіцеру». Вона витримала 6 видань і була рекомендована Генеральним штабом офіцерському складу армії. Характеризуючи її, сучасний дослідник В. Галайко підкреслює, що книга написана короткою, афористичною мовою. Вона надавала істотну допомогу вчорашній юнкерам, що робили перші кроки в якості офіцерів. Кульчицький поєднував у собі талант вихователя та літератора. Книга містить чимало афоризмів суворовського характеру і конкретні поради щодо служби. Першочергову увагу автор приділяв морально-виховній роботі [6, с. 62-63].

За кілька років наш герой прийняв рішення про переведення в Корпус жандармів.

Попри важливі завдання, що стояли перед жандармами, ця професія на той час втратила свій престиж. На цьому, наприклад, наголошувалося в одному з розпоряджень командувача корпусом жандармів у липні 1907 року [7, с.10]. Тож, зважаючи на зменшення після 1905 р. кількості ба-

жаючих перейти в Корпус жандармів, допускалися відхилення від правил.

У 1906 р. шеф жандармів Дурново спробував скоротити термін необхідної вислуги у військах до двох років, а згодом став клопотатися не лише про повне його скасування, а й про відмову від освітнього цензу. У поданні до Військового міністерства від 15 червня 1906 р. він навіть писав, що «в даний час зустрічається крайнє утруднення в комплектуванні офіцерами частин і підрозділів Окремого корпусу жандармів» і що внаслідок цього до переведення в корпус потрібно допустити всіх офіцерів, незалежно від їх походження та вислуги у військах. Проте неперестигність служби в жандармерії призводила до все більшого некомплекту в Корпусі, особливо обер-офіцерів. Тож, у 1910 р. в Росії з 76 губернських жандармських управлінь лише в шести були зайняті посади ад'ютантів [2, с. 11].

Офіцер, який бажав вступити на службу в Корпус, подавав на ім'я начальника штабу доповідну записку з додатком коротких відомостей про свою службу. Оскільки доповідні записки подавалися через начальників місцевих жандармських управлінь, останні, надаючи їх у штаб, зобов'язані були докласти до них послужні списки, а також відомості про моральні якості та здібності офіцера, його репутацію і ставлення до служби.

Після цього адміністративно-поліцейська і воєнна влада проводили спецперевірку, у ході якої за місцями проживання та служби кандидата готувалася вичерпна характеристика його моральних якостей, політичної благонадійності та кримінального минулого:

- 1) причини, з яких офіцер переходить у Корпус жандармів;
- 2) умови його сімейного життя;
- 3) спосіб його життя;
- 4) заборгованість, як державна так і приватними особам.

За відсутності компрометуючих відомостей кандидат міг розраховувати на зарахування.

Зважаючи на численні факти агентур-

ного проникнення революціонерів у Окремий корпус жандармів, ми таку перевірку позитивно охарактеризувати не можемо. Зрештою, і керівництво політичного розшуку зауважувало, що більшість начальників Управлінь доручала збирати негласну інформацію про таких офіцерів пунктовим жандармським унтер-офіцерам, а останні, виконуючи завдання, отримували її у писарів або тих нижніх чинів, які близько стояли біля таких офіцерів. Отримана за таких умов інформація не характеризувала повною мірою особу офіцера. Досить часто командири частин намагалися приховати компрометуючу інформацію, щоб позбутися такого офіцера [8]. Однак, зважаючи на кадровий голод, доводилося заплющувати очі на недоліки.

Окрім вищезгаданого, В. Кульчицький був чи не єдиним із відомих нам жандармів, хто не закінчував кадетського корпусу. Хоча законодавчо цієї вимоги не було, неофіційно вона перевірялася. Адже саме тут учням прищеплювалися фанатичний монархізм і відданість православ'ю, імперським цінностям. У мемуарах О. Спиридовича чітко показано, як виховували стадні інстинкти у кадетів за мовчазної згоди офіцерського складу. Щоправда сам Спиридович називає це товариством. Таким чином у них формувалося відчуття корпоративної самосвідомості, кастовості. Згодом голова Нью-Йоркського об'єднання кадетів російських кадетських корпусів за кордоном М. Лермонтов написав: «Кадети – це особлива каста» [9, с. 32].

Офіцери, які відповідали всім вимогам для служби в жандармерії, складали іспити при штабі Корпусу. Іспит проходив у два етапи – письмовий (написання роботи на задану тему) та усний. Комісія повинна була впевнитися в знанні офіцером іноземних мов, якщо про таке було заявлено при подачі доповідної записки.

Офіцерів, які склали іспит, вносили до списку кандидатів на прикомандирування до штабу Корпусу. З появою вакансій старші за часом внесення до списку кандидатів офіцери з дозволу командира Корпусу прикомандировувалися до штабу, де проходи-

ли спеціальну чотиримісячну підготовку до майбутньої служби в жандармерії. Потім прикомандировані до штабу офіцери складали іспит за програмою викладених дисциплін. Тих, хто проходив це випробування успішно, призначали командирами корпусу на вакантні посади [10, с. 98].

Кульчицький 1 жовтня 1912 р. прибув для іспиту в штаб Окремого корпусу жандармів, а вже 29 квітня 1913 р. був зарахований у Корпус та призначений ад'ютантом Ковенського ГЖУ [4, арк.4].

Варто зауважити, що в сучасній історіографії сформувалася загалом негативна характеристика жандармських курсів і системи підготовки офіцерів політичного розшуку в цілому. Розпочалося це із зауважень Спиридовича, який звертав увагу на поверховий характер підготовки майбутніх жандармів. Він справедливо зауважував, що у той час, як держава мала різноманітні академії для військових, у неї не було відповідної школи для підготовки особового складу установи, що відігравала важливу роль, виконуючи адміністративні, судово-слідчі та функції державної безпеки [12, с. 38].

Майбутні жандарми вивчали кримінальне право, провадження дізнань і розслідувань, залізничний статут. Практично нехтувалася історія революційного руху, порядок провадження дізнань [12, с. 38]. Та й начальник Московської охоранки Мартинов, пишучи про практичну підготовку на курсах, підсумовував: «Виходило так, що це – така галузь служби, дізнатися про яку ми зможемо лише на практиці».

Утім, керівництво політичного розшуку усвідомило проблему і стало вживати заходів, спрямованих на її виправлення. Ще в 1911 р. віце-директор Департаменту поліції Віссаріонов доповідав директору ДП про професійну неспроможність жандармського нагляду. Наприкінці 1912 р. було проведено спеціальну нараду, присвячену кадровим проблемам у політичному розшуку. Її учасники звернули увагу на незадовільну перевірку кандидатів на спецслужбу вже на перших етапах. У результаті, у корпус жандармів потрапляли

особи з низькими моральними і діловими якостями. Зверталась увага і на незадовільну якість жандармських курсів – невдовзі їх було серйозно реорганізовано, розпочато заходи зі створення додаткових курсів, на яких жандарми змогли б підвищувати свою кваліфікацію [8].

Тож на час навчання на курсах Кульчицького ситуація докорінно змінилася. Було оновлено викладацький склад, що поповнився визначними практиками. Передусім, тут можна згадати полковника (згодом – генерала) Спиридовича.

Вийшла друком низка серйозних методичних посібників і збірників матеріалів. Ще в лютому 1910 р. генерал Курлов вирішив на екзаменах звертати увагу, наскільки кандидати в жандарми знають історію революційного руху, теоретичні засади і тактику різних партій. Було підготовлено перелік запитань, 179 із них – з історії революційного руху. Окрім того, було підготовлено «Програму з історії революційного руху» і «Програму з теорії розшукової служби» [9, с. 316-319].

Спеціально для слухачів видавалися тематичні брошури, які роздавали на лекціях. Можемо згадати праці з історії революційного руху, програми партії есерів, матеріали про максималістів та анархістів, утопічний соціалізм і марксизм, статuti РСДРП, УСДС, СДЛК, записки по українській соціал-демократичній партії.

Сучасні дослідники стверджують що станом на 1910 р. з історії революційного руху був лише один підручник – брошура полковника Климовича «Коротка таблиця найважливіших політичних партій у Росії». Були також огляди політичних партій, підготовлені з ініціативи того ж Климовича у 1908-1909 рр., коли він займав посаду начальника Особливого відділу Департаменту поліції. Окрім того, орієнтовано в 1912 р. аналогічну роботу було доручено харківському жандармові, підполковнику Рожанову. Як і Спиридович, він читав історію революційного руху на жандармських курсах і за посадою мав доступ до всієї оперативної документації та нелегальної літератури.

Порівнюючи праці Спиридовича і Рожанова, віддаємо перевагу саме останньому. Як підручник, вона містила чіткий і професійний опис революційного руху в імперії в процесі його розвитку. До того ж Рожанов класифікував рухи, наголошуючи на необхідності чіткого розмежування революціонерів і просто опозиції. Праця Спиридовича – це не підручник, а ґрунтовна наукова монографія.

Щодо теорії розшуку, то тут вивчалися: інструкція для зовнішнього спостереження з формами всіх зведень, циркуляри Департаменту поліції про воєнних розвідників, правила конспірації революціонерів, зауваження щодо практичного проведення зовнішніх спостережень. Тобто, у плані практичних занять наголошувалося на вивченні засад зовнішнього стеження та контррозвідувальної діяльності [9, с. 319]. Серйозна увага приділялася й опануванню засад контррозвідувальної діяльності. Характерно, що вивчаючи останню, слухачі ознайомлювалися з циркулярами, підготовленими Департаментом поліції саме в 1882-1897 рр. [13].

Щоправда, і в подальші роки Спиридович вказував на нестачу навчального матеріалу. Про це він писав товаришу міністра Білецькому 26 грудня 1915 р. [9, с. 69].

На жандармських курсах слухачів знайомили також із технікою фотографування, дактилоскопією, системою Бертільйона, шифруванням. Лекції були посвячені структурі корпусу жандармів, техніці політичного розшуку, історії революційного руху.

Питання самоосвіти залишалися актуальними й протягом подальшої служби. Так, в одному з документів, адресованих керівництву штабу Корпусу невідомий автор пропонував ввести обов'язкову підготовку жандармськими офіцерами спеціальних повідомлень і рефератів на професійну тематику. Як приклад вказувалося на таку практику у збройних силах. Це мало на меті підштовхнути особовий склад до самоосвіти. Висловлювалося побажання створювати спеціальні бібліотеки в містах, де діяли РОО [9, с. 345].

Тож якість підготовки жандармів в останнє десятиріччя царизму істотно зросла, що відмічали і їх вороги. Зокрема, у першому номері «Щотижневика ВЧК», що вийшов 22 вересня 1918 р. зауважувалося, що на курсах жандарми опановували всі тонкощі розвідки [9, с. 69].

Вживалися також заходи, спрямовані на оздоровлення морального клімату в жандармському колективі, щоправда, у руслі тогочасних станово-дворянських уявлень про мораль. Воєнний міністр Сухомлинов 17 січня 1913 р. затвердив «Положення про Суди Честі для офіцерів ОКЖ». Поміж іншого в ньому розглядалась можливість проведення дуелі, у тому числі й без дозволу суду. Однак у будь-якому разі після завершення поєдинку повинно було проводитися дізнання [9, с. 295]. Варто зауважити, що ще під час навчання В. Кульчицький листувався з В. Короленком, дискутуючи з ним з приводу допустимості дуелей у суспільстві.

Отож, Кульчицький потрапив до Ковенського ГЖУ, і того ж року отримав військове звання поручика зі старшинством від 6 серпня 1913 року. Остання примітка вказує на дату, з якої рахувалася вислуга до чергового військового звання.

Губернські жандармські управління були основною ланкою структури Окремого корпусу жандармів. Положення 1867 р. розрізняло жандармські управління Московської губернії та губернські управління першої та другої категорії. Станом на 1912 р. вони вже поділялися на 3 розряди.

Відмінності базувалися на розмірах губерній, етнографічних та економічних умовах і виражалися в більшій чи меншій штатній чисельності та сумі додаткової платні, сплачуваної чином. У штат губерньського управління входили: начальник, помічники начальника, ад'ютант, вахмістри, унтер-офіцери секретар і два писаря [детальніше див. 10].

На той час тривала чергова реформа політичної поліції, у ході якої було ліквідовано систему «охранок» і ГЖУ, поряд із звичними завданнями процесуального характеру стали повертати собі повнова-

ження й у сфері оперативно-розшукової діяльності. Новопризначений товариш міністра внутрішніх справ генерал В. Джунковський завершив централізацію політичного розшуку на рівні міст і губерній, усунувши зайву проміжну ланку в громіздкому державному апараті. Фактично він повернувся до Положення 1903 р., хоча нові ГЖУ були вже принципово новими установами. Головним завданням губернських жандармів стало вже не ведення дізнань і нагляд за чиновниками інших відомств, а політичний розшук. В їх складі з'явилися розшукові відділи, що мали розгалужену агентурну сітку й отримували на розшукову діяльність не 500 карбованців, а десятки тисяч [11, с. 42-43].

Протягом останнього довоєнного року Кульчицький виконував обов'язки на багатьох відповідальних посадах. Очолював фортечну жандармську команду, був помічником начальника управління.

У жандармській фортечній команді він виконував звичну офіцерську роботу, оскільки, відповідно до Інструкції фортечним жандармським командам від 19 грудня 1895 р. ті виконували функції воєнної поліції та оперативною роботою не займалися. На посаді помічника начальника Управління відповідно до своїх функціональних обов'язків він мусив «1. Вести спостереження і відати розшуковою діяльністю, для чого не менше 6 раз на рік відвідувати пункти, де розташовані його унтер-офіцери, а також інші пункти свого району; 2. Здійснювати формальні дізнання у справах про державні злочини і переписку¹ по справах про політичну благонадійність; 3. Керувати стройовою освітою підвідомчих йому унтер-офіцерів; 4. Керувати стройовою освітою чинів повітової поліцейської стражі».

Шостого грудня, коли по Корпусу оголошували чергові звання та нагороди, Кульчицький отримав звання поручика зі старшинством від 6 серпня. У червні 1914 р. він обійняв посаду, що істотно вплинула на його подальшу долю – був призначе-

ний тимчасовим виконувачем обов'язків помічника начальника Волинського ГЖУ. Слід зазначити, що відносячись до управління 3-го розряду, цей підрозділ вважався одним із основних в імперії, зважаючи на геостратегічне положення губернії. Саме тут було створено перший контррозвідальний підрозділ в країні. Контррозвідальні завдання став виконувати й Кульчицький.

З початком війни він, як більшість найкваліфікованіших у розшуковому відношенні волинських кадрів, перейшов до новоствореного Галицького управління і вже 25 листопада 1914 р. він прибув до Львова.

Конкурс на посади в Галичині був досить великий, адже там передбачалась істотна доплата до заробітку. Наприклад, при переведенні В. Кульчицького з Волині до Львова у послужному списку вказувалося, що платня офіцера становить 720 крб., додатково йому виплачували 240 крб. столових і 96 на найм обслуги. Робилася також примітка «квартирних за положенням». Після затвердження на посаду в Галичині він отримував так званий посилений оклад, що становив 948 крб., 2409 столових і 120 крб. на обслугу. Польовий порціон він отримував по 7-му розряду [4, арк. 3, 11 зв.].

Як і в армії, Кульчицький не надто успішно просувався по службі в мирний час, та отримував відзнаки у військовий. У Львові він зайняв посаду ад'ютанта начальника управління. Вочевидь, полковник Мезенцев за короткий час спільної служби в Житомирі оцінив енергійного офіцера. Шостого грудня 1914 р. він отримує позачергове військове звання штаб-ротмістра і перший офіцерський орден – Станіслава 3-го ступеня [4, арк. 4].

Утім, невдовзі російські війська залишили Галичину, а Кульчицький обійняв посаду ад'ютанта Віленського ГЖУ, а невдовзі очолив управління Ліпновського і Рипінського повітів. На той час він мав орден Анни 3 ступеня, а наприкінці року став ротмістром [4, арк. 12; 3]. Зауважимо, що це єдиний відомий нам випадок такого швидкого службового росту офіцера ГЖУ. Усі нормативно-правові акти вказували на

¹ Перепискою називались оперативно-розшукові справи.

можливість присвоєння військових звань «поза правилами», лише офіцерам «охранок».

Під час Першої світової війни Кульчицький неодноразово виконував розпорядження генерала Брусилова. Вочевидь – контррозвідального характеру. Дослідник життя родини В. Галайко стверджував, що полководець був для офіцера зразком [6, с. 62].

Згодом, він перейшов у військову контррозвідку штабу 4-ї армії. Вочевидь, служба була успішною, оскільки тут отримав орден св. Володимира 4-го ст., Анни і Станіслава 2-го ст. Був представлений царю, а 17 лютого 1917 р. удостоєний аудієнції, на якій отримав пропозицію зайняти адміністративну посаду у Серпухові. 2 березня 1917 р. одружився.

Як він прожив післяреволюційні роки не відомо. В одній із публікацій 60-х років, присвячених його сину-поету, згадувалося про те, що той із захопленням сприйняв звістку про Жовтневу революцію. Про це ж писав і В. Ребрик. Щоправда, в іншій публікації згадувалося про його службу в Добровольчій армії [14; 15].

Вочевидь, осмисливши події, він прийняв нову владу і вже у 20-ті роки закінчив юридичний факультет Інститут народного господарства та став працювати в Харківському відділенні Комуністичного Інтернаціоналу Молоді. Згодом працював адвокатом Харківської обласної колегії захисників. Варто зауважити, що нічого дивного в цьому немає. Більшовики аж до початку інспірованої ззовні громадянської війни, на відміну від попередників, не переслідували жандармів, якщо ті не запламували себе злочинами. Цікаві спогади з цього приводу залишили Герасимов і Заварзін. До того ж Кульчицький не належав до заможних прошарків населення. У його послужному списку було зазначено: «Нерухомого майна немає» [4, арк. 113в.].

Як вище згадувалося, син В. Кульчицького – Михайло, став відомим радянським поетом. На жаль, повною мірою його талант не розкрився. У роки Великої Вітчизняної війни він пішов на фронт і загинув у

1943 році. Цю смерть Д. Самойлов назвав незамінною втратою вітчизняної поезії.

Кульчицький не уникнув репресій: у 1933 р. був репресований. Як розповідала краєзнавцю В. Ребрику донька В. Кульчицького Олеся, «за приховування соціального походження». Щиро вірячи, що революція знищила всі станові відмінності, він в анкеті не вказав своє дворянське походження. Однак, на той час ідеали революції вже стали поступово знищуватися.

Покарання відбував на будівництві Біломорсько-Балтійського каналу, та в Карелії. Повернувся до Харкова в 1937 р., де й працював табельником на заводі, а згодом – знову юрисконсультом, до початку війни. Як не дивно, жакіття 1937-1938 рр. його оминули. Щоправда, факт арешту батька завадив Михайлу Кульчицькому вступити у воєнне училище [14].

Загалом нова влада довіряла колишньому жандарму. Після початку Великої вітчизняної війни і відступу радянських військ Кульчицькому довірили переховувати червоні прапори, можливо, доручали й підпільні завдання. Загинув він 25 серпня 1942 р. (за іншими даними 9 січня 1943 р. – Ю.А.), потрапивши в облаву [6, с. 63].

Тоді ж, у роки війни, до Кульчицького прийшла посмертна слава. У 1943 р. в газеті «Красная звезда» публікували статті з історії офіцерського корпусу. Там цитувався «російський воєнний теоретик В. Кульчицький». На популярність цих публікацій вказує згадка про них К. Симоновим у славнозвісному творі «Живі і мертві». Сама книга була взята за основу розробки кодексу радянської гвардії, що згодом вийшов окремою книгою [16].

Висновки

Таким чином, ми бачимо, що в корпусі жандармів діяла добре відпрацьована і продумана система заходів – кадрова політика, яка на революційні виклики відповідала симетричним посиленням підготовки кадрів. Більше того, в основу цієї політики часто покладался принцип доцільності, який давав змогу ігнорувати вимоги, що ставилися перед кандидатами в жандар-

ми, якщо такі вимоги могли перешкодити вступові в Корпус перспективних офіцерів. Це видно на прикладі В.М. Кульчицького.

Водночас, його біографія дає нам підстави спростувати твердження про безпричинну надмірну жорстокість нового політичного режиму, який нібито знищував людей без вини, лише за походження.

Література

1. *Белявский Н. Н.* Полицейское право (административное право) / Н. Н. Белявский. – Пг., 1915. – 409 с.
2. *Залесский И. П.* Справочная книжка для адъютантов частей и управлений Отдельного корпуса жандармов / И. П. Залесский. – СПб., 1910. – 354 с.
3. Великая война 1914-1917. Форум истории и реконструкции // <http://1914.borda.ru/?1-0-340-00000562-000-10001-0>
4. ЦДІА України у м. Києві. – Ф.365. – Оп.1. – Спр.78.
5. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 336. – Оп.1. – Спр. 4611. – 4614 –4616.
6. *Галайко В.* «Я продолжал любить Россию / В. Галайко // Советский воин. – 1991. – № 17. – С. 60-63.
7. *Бусько С. И.* Структура и кадровый состав губернских жандармских управлений на территории Беларуси (конец XIX – начало XX в.) / С.И. Бусько // Працы гістарычнага факультэта БДУ : навук. зб. Вып. 5 / рэдкал. : У. К. Коршук (адк. рэд.) [та інш.]. – Мінськ : БДУ, 2010. – С. 9-18.
8. Памятная записка об особых условиях для комплектования состава офицерских чинов Отдельного корпуса жандармов и о повторных курсах, 20.10.1912 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://regiment.ru/Doc/B/I/53.htm#>
9. *Колоколов Б. Г.* Жандарм с царем в голове / Б. Г. Колоколов. – М. : Молодая гвардия, 2009. – 583 с.
10. *Ярмиш О. Н.* Каральний апарат самодержавства в Україні в кінці XIX – на початку XX ст. / О. Н. Ярмиш. – Харків : Консум, 2001. – 288 с.
11. *Бернадський Б. В.* Охорона державної таємниці, як складова частина контррозвідальної діяльності Департаменту поліції МВС Російської імперії (на прикладі українських губерній) : монографія / Б. В. Бернадський. – К. : Наук.-вид. відділ НА СБ України, 2010. – 274 с.
12. *Спиридович А.* Записки жандарма / А. Спиридович. – М. : Политиздат, 1991. – 183 с.
13. ГАРФ. – Ф. 97. – Оп. 3. – Д. 49а.
14. *Ребрик Владимир.* Отец и сын Кульчицкие / В. Ребрик // <http://the-past.ho.ua/list-4-6.html>
15. *Губин Дмитрий.* Кульчицкие : два офицера, два поэта / Д. Губин // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://timeua.info/231013/81527.html>
16. *Кривицкий А.* Традиции русского офицерства / А. Кривицкий. – М. : Военное издательство Народного комиссариата обороны СССР, 1945. – 105 с.

Переведення роботи російських спецслужб на воєнні рейки в 1914 році

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

У статті розглянуто перебудову діяльності російських спецслужб, обумовлену потребами воєнного часу, а також становлення контррозвідального режиму та режиму секретності на початку Першої світової війни.

В статье рассмотрены перестройка деятельности российских спецслужб, обусловленная потребностями военного времени, а также становление контрразведывательного режима и режима секретности в начале Первой мировой войны.

The article examines the activities of Russian intelligence services restructuring due to wartime needs. Becoming counterintelligence mode and secrecy at the beginning of the First World War.

Ключові слова: захист інформації, Перша світова війна, державна таємниця, нерозголошення, контррозвідка.

Постановка проблеми

На початку ХХ ст. всі великі капіталістичні держави вступили в боротьбу за ринки збуту та колонії. Кардинальні зміни, що позначилися на всіх сферах людського співіснування, не минули й спецслужби. Особливо помітним це стало з початком Першої світової війни.

Уперше порохом у Європі запахло в 1908 р., що обумовило поступову переорієнтацію роботи спецслужб із домінанти політичного розшуку на контррозвідку. Відповідно, розпочалися й перші кроки щодо посилення режиму секретності. Водночас, логіка подій призвела до розширення функцій контррозвідки та перетворення її структур на ще один орган політичного розшуку. Адже під час війни надзвичайно збільшилося коло питань, з яких розвідки хотіли отримувати інформацію. До виключно військових додалася велика кількість політичних, економічних, соціально-психологічних, етнічних та інших проблем, вирішення яких було б важливим для успішного ведення війни.

Ведучи мову про перебудову діяльності спецслужб, варто зауважити, що стратегії всіх ворогуючих держав вважали майбутню війну маневреною та короткотривалою. Тому й роль контррозвідки зводилася, в основному, до захисту мобілізаційних

планів, стратегічних і тактичних задумів ведення бойових дій (особливо на початковому етапі війни) і збереження відомостей про нові зразки воєнної техніки. Проблема забезпечення безпеки у військах, тим більше силами спецслужб, до уваги не бралася, з розрахунку на високий бойовий дух в умовах проведення наступальних операцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Діяльність спецслужб Російської імперії в роки Першої світової війни стала предметом наукового зацікавлення низки дослідників: М. Грекова, О. Здановича, Б. Старкова. З українських учених варто згадати О. Ярмиша, В. Сідака, Д. Веденєєва.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Процес переведення роботи органів державної безпеки на воєнні рейки, особливо на території України, залишився поза увагою дослідників.

Формулювання цілей статті

Публікація має на меті заповнення існуючої прогалини.

Виклад основного матеріалу дослідження

Основною метою контррозвідальних заходів перших тижнів війни було саме

забезпечення прихованості проведення мобілізації, забезпечення секретності темпів перевезення військ і пункти їх зосередження. Із серпня всі жандармські підрозділи перейшли на режим посиленого чергування. Тоді ж відбувається зміна грифу раніше таємної інформації: 1 серпня 1914 р. штаб корпусу завчасно попередив жандармські управління, що вся інформація про пересування військ, поїзди, зовнішню безпеку, збройні сили, військові споруди є цілком таємною. Заборонялася поява в пресі будь-якої інформації щодо приїзду-від'їзду осіб командного складу та іншої інформації що могла вказувати на мобілізацію [1, а.7; 2, а. 390, 393].

Згодом, 29 липня 1914 р. було оголошено урядове повідомлення зі зверненням до населення про необхідність збереження в таємниці всього, що стосується воєнних заходів. Наголошувалося, що будь-яка необережність у розмовах, листах і телеграмах може завдати шкоди державі та потребуватиме від армії зайвих жертв. Тут же громадськість закликали до спокою і довіри до чуток, що можуть бути недостовірними і зловмисними. Суспільство повинно було змиритися і з обмеженнями інформації. Тож уроки російсько-японської війни, як справедливо зауважили сучасники, не минули дарма [3, с. 21-22].

Дії російської влади, у тому числі й спрямовані на боротьбу зі шпигунством, визначалися низкою документів, розроблених задовго до початку війни: «Положенням про підготовчий до війни період» від 17 лютого 1913 р., планами мобілізації збройних сил і залізниць, комплексом загальнодержавних заходів з підготовки до війни, які мусили виконувати всі цивільні та військові відомства [4].

Заходи, що передбачали боротьбу із шпигунством, забезпечення нормального функціонування залізниць, військових заводів і складів, повинні були здійснюватися в рамках виконання завдань першої черги, тобто вже на початковому етапі приведення країни в стан бойової готовності. Таким чином, одразу паралізовувалася, принаймні на це очікували, діяльність во-

рожої агентури. Антишпигунські заходи окремо не виділялися, а входили в загальний список обов'язкових заходів різних міністерств, передусім – МВС. Його співробітники мусили керуватися «Положенням про заходи з охорони державного порядку і суспільного спокою».

Згідно з 9-м параграфом переліку заходів, що здійснює МВС на підготовчому етапі, основні контррозвідувальні завдання покладалися на начальників жандармських управлінь, справників, начальників повітів, у тому числі недопущення страйків і спроб диверсій на підприємствах, що займалися виготовленням предметів військового спорядження. Після затримання підозрюваних у шпигунстві інформація про них передавалася в штаб округу, а перед МВС порушувалося клопотання про висилку затриманих. Десятий параграф того ж Положення усував протиріччя між військовими й органами МВС: усі чини жандармської та загальної поліції змушені були приймати вимоги командувачів військами округів по охороні ввірених їм районів до негайного виконання [4]. Міністерство шляхів сполучення вводило надзвичайний стан на залізницях, діючи в тісному контакті з МВС у контрдиверсійній діяльності.

Головне управління пошт і телеграфів повинно було прослідкувати за припиненням прийому телеграм від приватних осіб «таємною мовою». Невабливе маскування, саме завдяки своїй простоті, робило практично невловимими агентурні донесення в загальній масі тисяч справжніх приватних телеграм. Зрозуміти їхній зміст людина, не обізнана з розвідкою, не могла. Тим більше, це не могли зробити звичайні станційні телеграфісти. А спецслужби надто пізно звернули на це увагу. Та й жандармські офіцери, котрих ніхто не увільняв від виконання інших обов'язків, також не могли. У результаті цензура здійснювалася незадовільно, поверхово. Перш ніж військові та жандарми змогли розкрити хоча б частину умовних позначень, пройшли місяці [5, а. 2-4; 4].

Надії за допомогою перлюстрації вийти

на слід ворожої агентури виявилися також безрезультатними. Однак цей метод продемонстрував свою ефективність у справі недопущення розголошення відомостей, що становлять військову та державну таємницю.

Відповідальність за політичну стабільність у місцевостях, заборону на видачу військовозобов'язаним закордонних паспортів і т.д. покладалася на Департамент поліції, як і контроль за належним дотриманням режиму секретності. Водночас, військове і морське міністерства за погодженням із МВС віддали наказ про початок функціонування органів військової цензури.

Таким чином, у загальну масу необхідних першочергових заходів були включені й такі, що передбачали контррозвідувальні заходи, боротьбу з диверсіями та саботажем. Однак ефективними вони могли бути лише в разі своєчасності проведення. На практиці це було зробити дуже непросто. Побояючись спровокувати своїми діями противника, уряд намагався максимально відтягнути введення підготовчих до війни заходів. Фактично всі вони без поділу на першочергові та другочергові були зібгані та здійснені одночасно.

Так, «Положення про підготовчий до війни період» офіційно було введено в дію 14 липня, а заплановані заходи почали здійснюватися лише 18 липня, за день до оголошення війни [4]. Контррозвідувальні заходи почали виконуватись одночасно з проведенням всезагальної мобілізації та зосередженням військ на Західному кордоні, коли вони фактично втратили свою суть і на зміну їм прийшли закони воєнного часу. Передбачений механізм боротьби зі шпигунством був запущений уже після оголошення війни, а не напередодні, як планувалося. Згадану ж військову цензуру було введено лише 20 липня.

Новий орган, як і департамент поліції, входив до структури МВС, що покращувало координацію роботи. Таким чином, намітилося певне розмежування в контррозвідувальній діяльності.

Неврегульованим залишалось й кад-

рове питання. Спецслужби ще на початку 1913 р. розробили пропозицію з організації контррозвідки на випадок війни. Згодом здійснювалися додаткові заходи щодо розгортання контррозвідувальних відділень фронтів і армій у воєнний час, а також формування агентурної мережі з місцевих жителів.

«Положення про польове управління військ у воєнний час» передбачало створення контррозвідувальних відділень при штабах фронтів і армій у складі відділу генерал-квартирмейстера, у підпорядкуванні начальника розвідувального відділення [6, с. 40-41]. Армійські підрозділи мали створюватися з розгортанням збройних сил на базі округів. Так, штаб Київського військового округу планував передати весь особовий склад окружної контррозвідки на укомплектування відповідного підрозділу 3-ої армії. У штаті передбачалося 54 особи, хоча в самому КРВ було лише 19 співробітників. Нестачу кадрів і поповнення тих, що вибули, мав виправити офіцер Київського районного охоронного відділення. Про це було направлено клопотання до МВС. Джерело поповнення кадрів не вказувалося, та й конкретних домовленостей із МВС не було [7, с. 37]. Більш далекоглядно вчинили штаби Віленського і Варшавського округів, які рекомендували ГУГШ збільшити штати ще до оголошення мобілізації. Утім пропозиції залишилися на папері.

Непродуманим було й питання про збільшення кількості контррозвідувальних відділень у стратегічно важливих пунктах, адже воювати мали намір лише на заході та території ворога.

Ще на стадії підготовки в цьому документі яскраво проявилася загальна недооцінка його авторами всієї складності проблеми формування єдиного керівного воєнно-політичного центру. Проводилася ідея поділу держави на фронт і тил, що поглиблювало традиційну відособленість військового управління від загальноімперського, створювало серйозні труднощі у функціонуванні державного апарату у воюючій країні. Як наслідок – у воюючій

Росії не було єдиного правового поля. До того ж, у документі закладалося організаційне протиріччя, що дезорганізувало управління військами. З'являлися два незалежних один від одного центри. На театрі воєнних дій – Верховний Головнокомандувач і його штаб, а в тилкових районах – воєнне міністерство з його головним управлінням – Генштабом. Автори вважали що Головнокомандувачем автоматично стане імператор, який і координуватиме дії воєнної та цивільної влади. Цю ж посаду зайняв Великий князь Микола Миколайович, який не мав реальних важелів впливу на воєнне міністерство і тим більше на Раду міністрів.

Таким чином, було порушено важливу умову досягнення перемоги над ворогом: забезпечення єдності фронту і тилу. Характер взаємовідносин між цивільною адміністрацією та воєнним командуванням відразу набув гостроти. Ставка ВГК стала другим урядом. Причому механізму взаємодії з Радою міністрів створено не було. Невдалим виявилися й усі спроби знайти консенсус. Це призвело до кризи державного управління наприкінці війни.

За таких умов особливо страждала юриспруденція. У тилу вона функціонувала в традиційному форматі, а на театрі воєнних дій це було неможливим, оскільки увесь набір репресивних засобів був у руках воєнного командування. Це безпосередньо вплинуло й на розбудову органів контррозвідки. Так, завдання військових контррозвідників спочатку звучилося до боротьби з «чистим» шпигунством.

На території, що не входила до театру воєнних дій, продовжували функціонувати контррозвідувальні відділення штабів воєнних округів. У діючій армії процес налагодження контррозвідувальної діяльності розтягнувся на кілька місяців. Неврегульованим залишилося питання взаємодії контррозвідувальних відділень (КРВ) із розшуковими органами МВС.

Твердо стати на ноги контррозвідці допоміг процес шпигуноманії, що значною мірою мав стихійний характер. Головні напрями контррозвідувальної роботи визна-

чили такі складові процесу шпигуноманії, як доноси на окремих осіб і доноси на іноземні торговельно-промислові компанії. Жандарми і військові зайнялися перевіркою обґрунтованості наявних матеріалів.

Із початком війни влада у прифронтових губерніях перейшла в руки військової влади. За цих умов контррозвідка здійснювала арешти самостійно, а місцеві жандармські органи виконували накази армійського командування. Поза театром бойових дій порядок взаємодії зберігся. Контррозвідка збирала інформацію, жандарми здійснювали арешти. Це сковувало дії військових, які намагалися домогтися повної незалежності [4]. Коли воєнне міністерство в цілому і його контррозвідка зокрема отримали особливі повноваження, вони потіснили жандармів і в окремих сферах політичного розшуку, що раніше вважалося їх вотчиною.

Зрештою, в.о. начальника Генштабу М. Беляєв спробував узагалі усунути жандармські органи від контррозвідувальної діяльності, звівши їх до ролі простих виконавців, однак зустрів рішучий і логічний опір командира Окремого корпусу жандармів В. Джунковського. Згодом міністр внутрішніх справ О. Хвостов стверджував, що «агенти Департаменту поліції мусили негайно поступатися контррозвідці, яка була більш суворого, в розумінні спостереження, ніж будь-яка розвідка». Він наголошував, що здебільшого військові контррозвідники заважали йому боротися з німецьким шпигунством, і саме цим пояснював уривчасті відомості про діяльність гуртків, які підозрювались у причетності до діяльності іноземних спецслужб [8, с. 47, 19].

Разом з тим, жандарми, не бажаючи перетворитися на знаряддя контррозвідки, не надто прагнули виконувати додаткові функції, про що йдеться в мемуарах. Тим більше, що вони розуміли – з початком війни з'явиться чимало хибної інформації. З цього приводу навіть було видано наказ по Корпусу щодо більш ретельної перевірки інформації [9, с. 400-402; 10, с. 183].

Військова ж контррозвідка, базуючись

на малодостовірній інформації, заводила чимало справ. Більшість із них передавалася територіальним ГЖУ і розглядалась в адміністративному порядку.

Контррозвідка і жандарми свої дії планували заздалегідь. Із 1912 р. за розпорядженням ГУГШ усі контррозвідувальні відділення складали й періодично уточнювали списки осіб, що підлягали арешту або адміністративній висилці в «підготовчий до війни період». Усіх неблагонадійних було поділено на три категорії. До першої відносились особи стосовно яких не вживалися процесуальні дії, але які перебували під посиленням негласним наглядом (зокрема члени дипломатичного корпусу). Друга категорія – ті, кого слід було заарештувати (особи, які обґрунтовано підозрювалися в шпигунстві). Третя група – особи, яких варто було вислати в адміністративному порядку [4].

Складені за цим принципом списки генерал-квартирмейстери передавали на затвердження у Генштаб. Останній постійно висловлював своє незадоволення їх якістю. Справа в тому, що до чорних списків занесли всіх підозрюваних у шпигунстві, а загалом і основну частину чоловіків-іноземців, які проживали на зазначеній території. Генштаб же наполягав на більш вдумливому підході до справи [4].

Аналогічні списки готували й органи політичного розшуку, які видавали спеціальні альбоми осіб, запідозрених у шпигунстві. Варто наголосити, що органи політичного розшуку попереджували контррозвідників, що наявність оперативної інформації (а саме вона слугувала підставою для внесення до списків тієї чи іншої особи) не може бути достатньою підставою для вжиття правових заходів впливу. Жандарми закликали контррозвідників, у разі зацікавлення тією чи іншою особою, надсилати запит до того поліцейського управління, яке її зареєструвало. Таким чином можна було уникнути непорозумінь, уточнити біографічні дані особи та її подальшу долю [11, с. V].

Жандармські управління вели також облік усіх іноземних підданих, що про-

живали на території імперії. Особливо серед них виділялася категорія військово-визволених, тобто австрійських і німецьких підданих, які перебували в запасі армій своїх держав. Передбачалося, що з початком війни вони будуть інтерновані.

Тож з моменту оголошення мобілізації розпочалися заплановані арешти. На практиці вони проводилися не вибірково, як того вимагало ГУГШ, а набули масового характеру. Причому арешти осіб, що відносилися до категорії військовополонених, проводились у різні строки. У прикордонних губерніях раніше, внутрішніх – пізніше. Індивідуальний підхід у визначенні ймовірних агентів противника було замінено репресивними заходами щодо цілих груп населення. На перше місце при визначенні неблагонадійності вийшли групові ознаки (підданство, національність і т.д.). Передусім тих осіб, що могли бути причетними до спецслужб. Так, 24 липня 1914 р. був затриманий барон Р.-Е. Гейн – австро-угорський консул у Києві. 27 жовтня 1914 р. він був зареєстрований у Петербурзькій охоранці та висланий до Костромської губернії. У тих же числах був затриманий консул в Одесі Е. Герінг [11, с. 30, 33].

Першочергова увага приділялася німцям. Найпоширенішими обвинуваченнями були: шпигунство, підозріла поведінка, антиросійська пропаганда і т.д. Це було притаманно всім без виключення воюючим країнам. перевірку інформації здійснювали жандарми. В окремих випадках справді сумлінні офіцери намагалися з'ясувати суть справи і навіть встановлювали причину, що змусила патріота взятися за перо. Переважна частина доносів містила приватно споживацький характер. І все ж по кожному окремому випадку здійснювалася ретельна перевірка. Ця робота забирала чимало часу і набула великого значення в діяльності жандармів. Чимала кількість доносів у поєднанні з відсутністю значної користі створила сприятливе підґрунтя для службових зловживань. Фантазія, поєднана зі знанням конспірації та розшукової роботи, давала змогу кар'єристам

малювати фантастичні схеми нібито існуючих шпигунських організацій.

Найпоширенішою формою боротьби зі шпигунством стала адміністративна висилка підозрюваних. З оголошенням 20 липня 1914 р. західних губерній на військовому положенні їх головні начальники отримали право висилати неблагонадійних у внутрішні райони імперії. Штаб корпусу жандармів 28 липня направив начальникам управлінь телеграму із зазначенням порядку дій влади щодо різних категорій підданих ворожих держав. Усі німецькі й австрійські військовослужбовці, що опинилися в Російській імперії, оголошувалися військовополоненими. Австрійці й німці, що рахувалися в запасі армій своїх держав, також включалися в категорію військовополонених. Їх передбачалось виселяти у В'ятську, Вологодську, Оренбурзьку губернії та Якутську область. Туди ж виселяли підданих ворожих держав, заарештованих «лише за підозрою у шпигунстві, однак без певних доказів» [4]. Однак і ці регіони були не менш важливими, у плані захисту державної безпеки, тому таке переселення, особливо в промислові центри, втрачало свою суть.

Таким чином, на практиці не було жодної різниці для оголошених військовополоненими та затриманими за підозрою у шпигунстві. Індивідуальний підхід у визначенні ймовірних агентів противника було замінено репресивними заходами щодо цілих груп населення. На перше місце при визначенні неблагонадійності вийшли групові ознаки (підданство, національність тощо). Так, із 25 членів акціонерного товариства «Артур Коппель» 23 було вислано у внутрішні губернії та за кордон [12, с. 212].

У середині серпня 1914 р. МВС розіслало губернаторам і градоначальникам спеціальні телеграми, у яких дозволялося поняття «військовополонений» поширити на всіх австрійських і німецьких підданих чоловічої статі віком від 18 до 45 років, за винятком завідомо хворих і непридатних до військової служби.

При висилці допускалися числення

зловживання. Так начальник штабу Київського військового округу генерал М. Тодорович вислав чоловіка своєї коханки. Однак, той був досить відомим адвокатом. Розгорівся скандал, що дійшов до Алексеєва. Утім, для Тодоровича негативних наслідків це не мало через повну довіру його безпосереднього керівника – генерала В. Троцького [13, с. 409].

Аналіз документів МВС і військового відомства дає нам змогу стверджувати, що у довоєнний період висилка військовозобов'язаних ворожих держав і підозрюваних у шпигунстві розглядалися як два не пов'язаних між собою комплекси заходів. Навіть облік осіб зазначених категорій вели різні відомства: списки військовозобов'язаних – органи МВС, а підозрюваних у шпигунстві – військова контррозвідка. Для того, щоб потрапити в першу категорію, достатньо було формальних підстав. Для другої – нехай і не доведені, але все ж підозри. Війна урівняла ці категорії. Комплекси заходів, що не залежали один від одного, втратили свої специфічні особливості, перетворившись у масову депортацію.

Масові депортації видалися військовим настільки ефективним методом захисту від шпигунів, що після вступу у війну Туреччини військовий міністр Сухомлинов запропонував голові уряду Горемікіну використати випробуваний захід і до турецьких підданих. Під час масових депортацій дивом уникнув арешту майбутній чекіст Осип Шор, який став усесвітньо відомим під ім'ям Остапа Бендера.

Винятки з цього правила також здійснювалися на підставі формально групових (національних) ознак. Великі групи іноземних підданих виводилися за межі дій циркулярів МВС. Ці винятки пробивали дірки в репресивній системі, що склалася. Так, 17 серпня 1914 р. Генштаб і МВС повідомили місцеву владу, що не підлягають арешту піддані ворожих держав – чехи і галичани, французи Ельзасу і Лотарингії, італійці, але «якщо всі вони не підозрюються у шпигунстві». Крім того, русинам і сербам, навіть австрійським вій-

ськовозобов'язаним, дозволялося жити в будь-якому місті Росії. Від них вимагалось лише чесне слово не покидати Російську імперію та не діяти їй на шкоду [14, а. 239; 15, а. 63-94; 16, а. 398].

Доцільність депортації військовозобов'язаних безсумнівна. Більше того, на сьогодні це загальноприйнята світова практика, відображена в міжнародному праві. Імовірно в цю сітку потрапили й невиявлені ворожі агенти. Дотично це визнає і М. Ронге, зазначаючи що розвідка зазнала відчутних втрат. Частина агентів була інтернована, частина оголошена військовополоненими. Ті, що залишилися, надсилали повідомлення через нейтральні країни, унаслідок чого через брак часу значною мірою втрачали свою цінність [див.: 17]. Вдалося також провести кілька успішних протидиверсійних акцій [18, с. 234].

Чутки про всепроникаюче німецьке шпигунство скептично сприймалося влітку 1914 р., а вже через кілька місяців стали складовою частиною державної політики. Головна причина такої трансформації полягала в специфічному ставленні урядових кіл Росії до такого явища, як шпигуноманія. Пропаганда почала формувати образ ворога-німця, що супроводжувалось призупиненням дії низки законів стосовно нерухомого майна. Постало питання про так зване німецьке засилля. Основну увагу було звернено на електричну промисловість, що вважалася складовою німецького капіталу і через яку нібито здійснювалась розвіддільність. Міністр внутрішніх справ О. Хвостов, зокрема, був упевнений, що німецький капітал таким чином здійснює одночасно політичне та економічне завоювання Росії [8, с. 5]. Поряд із приватними та казенними закладами воєнно-промислового комплексу у сфері особливого зацікавлення російських контррозвідників опинилися великі страховальні товариства.

Навіть такий незаангажований дослідник, як М. Лемке впав у викривальний тон, говорячи про колоністів. Він був переконаний, що численні німецькі колонії значно полегшують економічне завоювання

Росії, та вважав їх своєрідною п'ятою колоною, називаючи паразитами на політичному організмі Росії. У дусі конспірології він малював картину цілеспрямованого проникнення німців у Росію під централізованим керівництвом. Німецьким підступам Лемке приписує падіння виробництва у промисловості, дефіцит зерна і цукру, відповідальність за які населення покладало на владу [13, с. 251-254]. Стереотипи тотального німецького проникнення в усі сфери життя Російської імперії залишаються актуальними і понині [19, с. 42-43].

Робота спецслужб у цьому напрямі зосередилась на оперативному вивченні Синдикатів, які вважалися замаскованим німецьким капіталом. Особливу увагу МВС привертало переведення коштів за кордон і з-за кордону. У МВС дійшли висновку, що неодмінною складовою захисту капіталу є військове шпигунство. Поряд із фактами дійсного шпигунства були й такі, що не мали до нього жодного стосунку. У гонитві за надприбутками капіталісти вжили заходів, спрямованих на пониження ефективності роботи.

За версією ГУГШ промислові й торговельні компанії, що не мали контактів з армійськими штабами і не були зайняті на побудові воєнних об'єктів, не мали можливості займатися шпигунством. При цьому недооцінювалася можливість збору інформації про економічний потенціал імперії [4].

Абсолютно випадково з початком війни в поле зору контррозвідників потрапила компанія «Зінгер». Прямолинійні дії німецької розвідки ще більше посилювали наявні підозри. Тож склад правління, регулярні поїздки директорів у провінції, котування акцій на біржі – усе видавалося прикриттям розвіддільності та зміцнювало підозри. Фактів, що вказували на причетність до розвідки окремих співробітників фірми було чимало, однак уся інформація стосувалася подій п'яти-, шестирічної давнини, а всі учасники розвідопераций уже покинули Росію [4].

Ряд поважних учених, зокрема М. Греков, висловлюють обґрунтовані сумніви

у використанні цілої компанії для потреб розвідувальної діяльності. Натомість, причетність до німецьких спецслужб закритого в тому ж таки липні 1914 р. «Інституту Шиммельпфенгу» можна вважати доведеним. Однак, через низку обставин, розслідування не було завершено. Мали місце побоювання ініціювання шовіністичних антинімецьких настроїв. Не слід забувати й про привілейований статус багатьох підозрюваних, їхні зв'язки з царським двором [12, с. 210].

Поряд із цим вводилися й окремі елементи контррозвідувального режиму. Готелі, квартировласники та банківські установи зобов'язувалися повідомляти у правоохоронні органи інформацію про німецьких підданих [20, с. 229].

Визначення категорій підозрілих у контррозвідувальному відношенні осіб за формальними груповими ознаками зачепило й традиційного цапа відбувала – євреїв стали масово підозрювати у зрадницькій діяльності. У документі зазначалося, що вони «дають велику кількість шпигунів через схильність багатьох із них до злочинів різного роду за гроші...», до того ж «завдяки знанню більшістю євреїв німецької мови, німці використовували їх у зайнятих місцях як провідників та інформаторів». На думку штабу 8-ї армії, у єврейського населення проявилася «різко виражена ворожість, ... вона має цілком виражений масовий характер, причому російські євреї мало чим відрізняються від галицьких... Євреї діяльно переховують дезертирів, сприяють утечам нижніх чинів і взагалі намагаються послабити могутність російської армії. У дні наших успіхів єврейська ворожість прикривалась уродливістю і заподадливістю, у дні ж невдач проривається у вигляді припіднятого веселого настрою єврейських мас» [21]. Тож євреї ставали об'єктом розробки військової контррозвідки. Утім, системного характеру ці переслідування набули під час наступної воєнної кампанії.

Певний час під посиленням наглядом перебували й поляки, великі надії на яких покладала айстро-угорська розвідка. Од-

нак після відомого маніфесту Миколи Миколайовича та провалу диверсійної акції Ю. Пілсудського їх віднесли до лояльних груп населення.

Огульне обвинувачення цілих категорій не могло допомогти справі. Спецслужби намагалися викоренити основу шпигунства, але сумнівна користь від цих заходів перекривалася значною шкодою.

Для захисту засобів зв'язку і таємної інформації влада почала вдаватися до системи заручництва. Охорону телеграфних кабелів було доручено місцевим євреям, яких попередили про тотальну найсуворішу відповідальність за найменше пошкодження [18, с. 91].

Початок війни обумовив перебудову всіх сфер життя суспільства. Тож було внесено істотні корективи в підходи держави до інформаційної політики. Важливе місце у вирішенні завдань воєнного часу займали засоби масової інформації та військова періодика зокрема. В усіх періодичних виданнях з'явилися нові рубрики з інформацією з фронтів, описом ворога та героїчних подій воєнної історії. У них містилися також матеріали, що закликали до збереження військової таємниці, у доступній формі описувалися елементи ведення ворогом розвідувальної діяльності.

Початок мобілізації виявився підставою для прийняття важливих законодавчих актів: «Про затвердження тимчасового положення про військову цензуру» і «Переліку відомостей і зображень, що стосуються зовнішньої безпеки Росії та її військово-морської і сухопутної оборони, оголошення і поширення яких у пресі, промовах або доповідях, що проголошуються у публічних зібраннях, забороняється на підставі ст. 1 відділу 2 Закону від 05.07.12 р. і ст. 5 Височайшого указу урядовому Сенату від 20.07.14 р.».

Головною метою згадуваної військової цензури було «недопущення після оголошення мобілізації армії, а також під час війни, оголошення та поширення відомостей, що можуть зашкодити інтересам держави», тобто контроль над виданням друкованої продукції та перелік кореспон-

денції з метою недопущення розголошення державної таємниці [22, а. 165]. Відповідний перелік відомостей, із яким Росія зустріла війну, мав 25 пунктів, пов'язаних із різними напрямками військової сфери. Під категорію державної таємниці потрапляла інформація починаючи з кількості нейтралізованих шпигунів і закінчуючи описом відвідування коронованими особами театру воєнних дій. У подальшому цей перелік розширювався [23, с. 45].

До початку серпня 1914 р. при Штабі Головнокомандувача арміями Південно-Західного фронту вже був сформований військово-цензурний відділ, який розпочинає роботу з формування військово-цензурних пунктів на території України. До речі, до часу початку війни штат професійних цензорів мала лише Росія та Німеччина.

Встановлювалося два рівні військової цензури: у повному обсязі та часткова. Військова цензура в повному обсязі полягала в попередньому розгляді всіх матеріальних носіїв інформації, призначених до широкого розголосу, а також ознайомленні та виїмки як внутрішніх, так і міжнародних поштових відправлень і телеграм без виконання формальностей, передбачених кримінально-процесуальним законодавством. Такий вид цензури вводився лише на театрі воєнних дій. В інших місцевостях імперії вводилася часткова військова цензура, що полягала в перегляді та виїмці міжнародних поштових відправлень, а в окремих випадках – за розпорядженнями головних начальників воєнних округів, і внутрішніх [24, с. 21; 25, а. 198].

До речі, ст. 12 попереджувала, що введення воєнної цензури аж ніяк не замінює і не відмінює роботу органів цензури, що діяли в мирний час. Таким чином, з початком війни у державі з'являлись дві цензурні структури.

Органи воєнної цензури на територіях, що не входили в район театру воєнних дій, склалися з головної військово-цензурної комісії, місцевих військово-цензурних комісій і військовий цензорів. На театрі воєнних дій справами військової цензури

відали: штаби Головнокомандувача, армій, флоту та воєнних округів театру воєнних дій. До Головної військово-цензурної комісії входили представники військового та морського міністерств, міністерства юстиції, МЗС і три представники від МВС (Головного управління у справах друку, Головного управління пошт і телеграфів та Департаменту поліції).

Головна військово-цензурна комісія, окрім координації роботи підлеглих структур, здійснювала також розроблення проєктів щодо основних напрямів цензурної політики в умовах воєнного часу. Місцеві ж комісії здійснювали безпосередню роботу з недопущення розголошення таємних відомостей [26, с. 25-26].

Військово-цензурне відомство перейняло на себе також обов'язки прес-служби. Усі справи, які вели органи військової цензури, оперативно супроводжувалися чинами корпусу жандармів. Останні також передавали до цензурного відомства оперативну інформацію про порушення вимог військової цензури [26, с. 33-36].

Сформований механізм військової цензури, розроблений царською Росією, виявився настільки дієвим, що багато з цього досвіду було використано в подальшому радянською цензурою, зокрема складання звітів, їх форма, рух інстанціями тощо.

Не менш важливим напрямом роботи контррозвідки в передвоєнний період було спостереження за діяльністю вітчизняних і акредитованих іноземних журналістів. Правовий статус кореспондентів і межі їх обізнаності з інформацією військового характеру визначався «Положенням про військових кореспондентів у воєнний час» 1912 року. У ньому підкреслювалося, що крім затверджених начальником генштабу військових кореспондентів, жодна інша особа не має права надсилати для друку жодної інформації з театру бойових дій [3, с. 164].

Таким чином, встановлювався бар'єр перед несанкціонованим розголошенням таємної інформації у відкритих джерелах. Відповідно на посади, теоретично, допускалися перевірені особи, яким можна було

довіряти. Утім, М. Лемке, який опублікував зазначене положення, власним прикладом заперечив цей документ.

Мусимо відмітити, що командування уважно стежило за ставленням читачів до того чи іншого видання. У штаби армій Верховне Головнокомандування надсиляло відповідні запити, зокрема, чи цікавить бійців та чи інша газета, яким є її пропагандистський вплив [27, с. 39].

Висновки

Початок війни продемонстрував нездатність армії та держави забезпечити необхідний рівень захисту державної безпеки. Мали місце серйозні прорахунки в інформаційній політиці. Як наслідок – населення не було готове активно допомагати органам контррозвідки. Значна частина контррозвідувальних заходів виявились обмеженими, несвоєчасними та малоефективними. Із запізненням здійснювалася модернізація нормативно-правової бази боротьби зі шпигунством.

Вказані недоліки в 1914 р., в основному, обумовлювалися потребами росту і були характерними для всіх європейських держав. А негативний вплив існуючого ладу став відчуватися вже в подальші місяці війни. Згодом країну захопила хвиля шпигуноманії, що сприяло активізації роботи спецслужб.

Тож, попри недоліки, можемо констатувати, що російській владі загалом вдалося забезпечити секретність у ході проведення мобілізації та стратегічного розгортання військ у 1914 році. Так, у перші місяці війни агентурна розвідка Австро-Угорщини діяла, за визнанням її керівника М. Ронге, австрійська розвідка виявилася неспроможною попередити власні війська про передислокацію російських військ, що також мало серйозні стратегічні наслідки.

Однак закладена міна сповільненої дії – неврегульованість питання про взаємодію КРВ із розшуковими органами МВС, у тому числі в «особливий період», відсутність централізованої системи управління та підготовки кадрів контррозвідників спрацювали після серпня 1914 року. Здійснене із запізненням переведення роботи на «воєнні рейки», загальне ігнорування командуванням російської армії на першій фазі війни проблем безпеки продемонструвало, що вищий генералітет не зміг за своєї нової сфери діяльності. Майбутню війну він вважав короточасною та маневреною. При такому підході питання розвідки та безпеки виглядали другорядними. Україй безвідповідальним було ставлення до нових видів розвідувальної діяльності, що з'явилися під впливом технічного прогресу. Яскравою ілюстрацією цього є події в Польщі та Східній Пруссії.

Література

1. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 311. – Оп. 1. – Спр. 7.
2. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 295. – Оп. 1. – Спр. 439.
3. Лемке М. К. 250 дней в царской Ставке. 1914-1915 / М. К. Лемке. – Минск : Харвест, 2003. – 448 с.
4. Греков Н. В. Русская контрразведка в 1905-1917 гг.: шпиономания и реальные проблемы / Н. В. Греков [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://militera.lib.ru/research/grekov/03.html>
5. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 313. – Оп. 2. – Спр. 3118.
6. Ботвінкін О. В. Історія охорони державної таємниці в Україні / О. В. Ботвінкін, В. М. Шлапаченко, В. П. Ворожко, А. С. Пашков. – К. : Науково-видавничий відділ НА СБ України, 2008. – 155 с.
7. Зданович А. А. Свои и чужие – интриги в разведке / А. А. Зданович. – ОЛМА-ПРЕСС, ЗАО «Масс Информ Медиа», 2002. – 320 с.
8. Падение царского режима. Стенографические отчеты допросов и показаний, данных в 1917 г. в Чрезвычайной Следственной Комиссии Временного правительства. – Вып. 1 : Показание А. Н. Хвостова. – Берлин, Б.д. – 53 с.
9. Джунковский В. Ф. Воспоминания: В 2-х томах / А. Л. Панина (ред.); И. М. Пушкарева, З. И. Перегудова (предисл. и примеч.) / В. Ф. Джунковский. – М. : Издательство имени Сабашниковых, 1997. – т. 2. – 688 с.

10. Курлов П. Г. Гибель императорской России / П. Г. Курлов. – М. : Современник, 1992. – 255 с.
11. Альбом лиц, зарегистрированных жандармской, сыскной и общей полицией по подозрению в шпионстве. Составлено по материалам, присланным в Регистрационное бюро Департамента полиции по 31 декабря 1915 г. – Вып. 1-й. – Пг; 1915. – 344 с.
12. Старков Борис. Охотники на шпионов. Контрразведка Российской империи 1900-1914 / Борис Старков. – СПб. : Питер, 2006. – 304 с.
13. Лемке М. К. 250 дней в царской ставке. 1916 / Михаил Константинович Лемке. – Минск : Харвест, 2003. – 672 с.
13. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 1335. – Оп. 1. – Спр. 1631.
14. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 442. – Оп. 864. – Спр. 288.
15. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 1598. – Оп. 1. – Спр. 373.
16. Ронге Макс. Разведка и контрразведка / Макс Ронге. – К. : Синто, 1992. – 240 с.
17. Резанов А. С. Немецкое шпионство / А. С. Резанов. – Пг., 1915. – 336 с.
18. Авдеев В. А. Секретная миссия в Париже. Граф Игнатьев против немецкой разведки в 1915-1917 гг. / В. А. Авдеев, В. Н. Карпов. – М. : Вече, 2009. – 400 с.
19. Дякин В. С. Первая мировая война и мероприятия по ликвидации так называемого немецкого засилья / В. С. Дякин // Первая мировая война 1914-1918 гг. – М., 1968. – С. 227-238.
20. Гольдин Семен. Евреи и шпионмания в русской армии в годы Первой мировой войны / С. Гольдин – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.lechaim.ru/ARHIV/179/goldin.htm>
21. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 442. – Оп. 864. – Спр. 296.
22. Громов М. А. Цензура и шпионство по законам военного времени. – Пг., 1914. – 36 с.
23. Волковский Н. Л. История информационных войн. В 2-х ч. / Н. Л. Волковский. – СПб : ООО «Издательство Полигон», 2003. – ч. 2. – 729 с.
24. ЦДІА України у м. Києві. – Ф. 295. – Оп. 1. – Спр. 2.
25. Временное Положение о военной цензуре // Авербах О. И. Законодательные акты, вызванные войною 1914 года с Германиею, Австро-Венгриєю и Турциєю. – Вильна, 1915. – С. 19-39.
26. Гужва Д. Г. Русская военная печать в годы Первой мировой войны / Д. В. Гужва // Военно-исторический журнал. – 2007. – № 12. – С. 37-41.

Деякі теоретико-правові питання класифікації правових статусів суб'єкта права

І.С. Окунєв

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

У статті розглянуто теоретико-правові питання класифікації правових статусів суб'єкта права, підходи до визначення критеріїв цієї класифікації.

В статье рассмотрены теоретико-правовые вопросы классификации правовых статусов субъекта права, подходы к определению критериев этой классификации.

This article describes the theoretical issues the legal classification of subject of law, existing approaches to definition of classification criteria in legal science.

Ключові слова: суб'єкт права, правовий статус, види правових статусів суб'єкта права.

Постановка проблеми

Проблеми, що стосуються класифікації явищ суспільного життя, у тому числі явищ правової матерії, мають теоретичне значення першорядної ваги.

Розмаїття правових статусів суб'єктів права, що мали місце в історії розвитку людства та існують нині, потребує їх певної впорядкованості. Відповідно за таких обставин, найдоцільнішим способом виділення і характеристики видів правових статусів суб'єктів права є їх класифікація за загальними та особливими ознаками. У такому разі класифікація виявляє важливу схожість і відмінності правових статусів суб'єктів права і має наукове та пізнавальне значення. При цьому найбільш цінними є класифікації, засновані на пізнанні законів зв'язку між видами, переходу від одного виду до іншого в процесі розвитку.

Отже, класифікація правових статусів суб'єктів права дає змогу глибоко та всебічно дослідити правовий статус суб'єктів права, правильно з'ясувати його зміст, зміст його структурних елементів, встановити їх зв'язок та взаємодію.

Крім того, велике значення класифікація має для правильного застосування правових норм, що виступають у якості нормативної основи правового статусу суб'єктів права. Розмежування видів правового

статусу суб'єктів при застосуванні норм права уповноваженим органом державної влади дає змогу виявити коло норм права, що розповсюджується на того чи іншого суб'єкта, залежно від наявності у цього суб'єкта певного статусу, на регулювання якого розраховані вже видані норми права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У юридичній літературі окремі питання класифікації правових статусів досліджували такі вчені-правознавці (представники науки теорії держави та права, а також галузевих наук) як М.В. Вітрук, Л.Д. Воеводін, С.О. Комаров, М.І. Матузов, А.В. Поляков, О.Ф. Скакун, Ю.А. Тихомиров та інші.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Питання щодо класифікації правових статусів у теорії правового статусу суб'єкта права вирішується неоднозначно, відповідно єдина класифікація відсутня, і в цьому сенсі не можна погодитися з тим, що класифікація їх відносно проста й очевидна [1, с. 63-65].

Формулювання цілей статті

З урахуванням викладеного метою цієї праці є класифікація правових статусів суб'єкта права.

Виклад основного матеріалу дослідження

Перш ніж говорити про класифікацію правових статусів суб'єктів права, її теоретичну й практичну значущість, на нашу думку, слід чітко з'ясувати, що означає термін «класифікація».

Поняття «класифікація», відповідно до уявлень, що склалися в науковій літературі (лат. *Classic* – розряд і *facere* – робити), розглядається як система розподілу певних однорідних предметів чи понять за класами, відділами тощо на основі певних загальних ознак [2, с. 270]. З позицій логіко-філософських вона визначається як особливий випадок застосування логічної операції розподілу обсягу поняття на класи, види, групи тощо [3, с. 200].

При цьому особлива увага звертається на те, що класифікація завжди проводиться лише з певною метою. Вона фіксує «закономірні зв'язки між класами об'єктів; сприяє визначенню місця та ролі об'єкта в загальній системі об'єктів; допомагає відшукати найбільш важливі, загальні для всіх об'єктивні якості та властивості; підсумовує результати минулого розвитку, знання про об'єкт (об'єкти), що класифікується, сприяє більш глибокому пізнанню об'єктів і їх системи; дає змогу обґрунтовано прогнозувати шляхи подальшого розвитку та вдосконалення як окремих об'єктів, так і їх сукупності.

Залежно від характеру й підстав поділу об'єктів на види (підвиди) чи класи розрізняють природну та штучну класифікації.

В основу природної класифікації покладено найбільш важливі ознаки. Відповідно в основу штучної класифікації – додаткові ознаки.

Щодо правової матерії класифікація, то як процес розподілу однорідних об'єктів за класами, відповідно самостійними групами, відділами тощо, практично не відрізняється від аналогічних дій, що здійснюються стосовно будь-якої іншої матерії: політичної, соціальної, біологічної тощо.

Розглядаючи питання про види правових статусів, М.І. Матузов виділяє загальний, спеціальний та індивідуальний ста-

туси. На його думку, загальний правовий статус – це статус людини як громадянина, члена суспільства, держави; індивідуальний – відображає ознаки, що визначають правове положення конкретної особи; а спеціальний (родовий) – сукупність ознак, що характеризують правове положення певних категорій громадян (студентів, пенсіонерів, військовослужбовців, робочих, посадових осіб, дітей, батьків, інвалідів війни і праці, членів тих або інших організацій і т. д.).

За ступенем спільності М.І. Матузов виділяє також конституційний і галузеві статуси (усередині галузей можливі свої статуси), а серед загальних статусів розрізняє правовий статус громадян, іноземців, осіб без громадянства (апатридів) і осіб з подвійним громадянством (біпатридів) [10, с. 63-65].

У подальших дослідженнях М.І. Матузов, крім зазначених вище видів правового статусу, виділив ще такі його види: статус фізичних і юридичних осіб; біженців; статус російських громадян, що знаходяться за кордоном; професійні та посадові статуси (статус депутата, міністра, судді, прокурора); статус осіб, що працюють у різних екстремальних умовах чи особливих регіонах країни (Крайньої Півночі, Далекого Сходу, оборонних об'єктів, таємних виробництв) [5, с. 235-236].

Дослідник О.Ф. Скакун пропонує виділяти такі види правових статусів особи: 1) статус громадян; іноземців; осіб без громадянства; осіб із подвійним громадянством; біженців; українських громадян, що знаходяться за кордоном; 2) статус службових і посадових осіб (депутата, міністра, судді, прокурора, голови обласної державної адміністрації та ін.); 3) статус осіб, що працюють в екстремальних умовах (оборонних об'єктів, секретних виробництв) тощо [6, с. 413-415].

Як зазначають О.В. Зайчук, В.С. Журавський, правовий статус особи потрібно розглядати як родове поняття, що складається з чотирьох різновидів: а) правового статусу громадянина, б) правового статусу іноземного громадянина, в) правового

статусу особи без громадянства, г) правового статусу особи, якій надано притулок [7, с. 12]. Такої ж думки дотримуються й Н.М. Пархоменко, Ю.С. Шемшученко [8, с. 693], а також С.О. Комаров [9, с. 150].

Стосовно всіх суб'єктів права (як фізичних, так і юридичних осіб) А.В. Поляков виділяє загальний, спеціальний та індивідуальний правові статуси [10, с. 558].

Дослідники В.Д. Перевалов і В.І. Леушин, класифікуючи правові статуси особи за сферою дії та структурою правових систем, розрізняє такі їх види: а) загальний (міжнародний); б) конституційний (базовий), в) галузевий, г) родовий (спеціальний); д) індивідуальний [11, с. 507].

С.В. Бобровник розрізняє такі правові статуси, як загальний (конституційний), спеціальний (родовий) галузевий та індивідуальний. Крім того, нею виділено правові статуси: фізичних і юридичних осіб, іноземців; осіб без громадянства; статус біженців; статус українських громадян, які перебувають за кордоном; професійний і посадовий статус; статус осіб, що знаходяться в екстремальних умовах [12, с. 81-82].

Дослідник Ю.А. Тихомиров виділяє політичний, трудовий статус, статуси у сфері особистого життя, статуси у сфері пенсійного забезпечення, військової служби та ін. [13, с. 147]. Тобто, фактично йдеться про спеціальні види правових статусів – статуси службовців, пенсіонерів, військово-вослужбовців та інші види правових статусів.

Учений Л.Д. Воеводін виділяє статус громадянина як трудівника, як суспільного діяча і як особи [14, с. 19]. У юридичній літературі з приводу цієї точки зору висловлювались заперечення, мотивовані тим, що в усіх галузях державного і суспільного життя громадянин виступає у всіх цих якостях одночасно [15, с. 166; 16, с. 211].

Як вказує М.В. Вітрук, є соціально-економічний правовий статус, соціально-духовний (культурний), політичний і статус особистої свободи [17, с. 178-182].

Слушно зазначається в юридичній лі-

тературі те, що навряд чи потрібно проводити відмінність між правовим статусом людини, громадянина і особи, оскільки, по-перше, ці статуси мають загальний характер; по-друге, якості вказаних суб'єктів, як правило, співпадають в одній особі; по-третє, основні права і обов'язки у них однакові [18, с. 65].

Виділяючи ті чи інші види правових статусів суб'єктів права, учені ухиляються від питання про критерії їхньої класифікації. До того ж, на наш погляд, існує необхідність у пошукові нових аспектів проблем класифікації правових статусів суб'єктів права, виявлення нових критеріїв класифікації.

Класифікувати правові статуси можна за різними підставами, і, на нашу думку, зазначена класифікація повинна здійснюватися таким чином.

Суб'єкти права в певному суспільстві поділяються, як правило, на індивідуальних суб'єктів права та колективних суб'єктів права. Відповідно до цього, необхідно виділяти такі дві групи (класи) правових статусів суб'єктів права, а саме: 1) правові статуси індивідуальних суб'єктів права (фізичних осіб); 2) правові статуси колективних суб'єктів права (юридичних осіб та ін.). При цьому кожна з наведених груп включає низку підгруп правових статусів.

Суб'єкт права (як колективний, так і індивідуальний) щодо приналежності до конкретної держави може виступати в одному з правових станів – громадянства, іноземства, безгромадянства (без державної приналежності). Кожний із цих правових станів обумовлює відповідний за змістом вид правового статусу суб'єкта права.

Отже, правовий статус виступає в одному з трьох видів – правового статусу національного (вітчизняного) суб'єкта права (у цьому контексті цей термін не є етнічною характеристикою та/або не містить етнічних елементів), правового статусу іноземного суб'єкта права, правового статусу суб'єкта, що не має державної приналежності (громадянства, національності). При цьому слід зазначити, що для право-

вої системи України такий поділ залишається однією з головних класифікацій.

Правовий статус національного (вітчизняного) суб'єкта права єдиний, оскільки визначається тією державою, громадянином якої особа є або на території якої особа без громадянства проживає (це стосується індивідуальних суб'єктів), або національним законодавством якої визначається особистий статут організації (юридичної особи) (це стосується колективних суб'єктів права).

У цьому сенсі слід зазначити, що в міжнародному приватному праві загально-визнаним є положення про те, що кожна юридична особа належить до певної держави, національним законодавством якої визначається її особистий статут, який має екстериторіальний характер, тобто обов'язковий для визнання за кордоном. Можна сказати, що зазначене положення базується на міжнародному звичаї [19, с. 198].

Особистий статут організації відповідає на запитання, чи є ця організація юридичною особою (чи це сукупність фізичних осіб, не наділених таким правом), визначає порядок створення та ліквідації юридичної особи, передбачає її організаційну форму та правоздатність, вирішує долю ліквідаційного залишку тощо. Іншими словами, особистий статут відображає національну належність юридичної особи. Однак щодо визначення національної належності юридичної особи не існує єдиних критеріїв і на сьогодні є кілька доктринальних підходів до вирішення цієї проблеми (теорія інкорпорації, теорія осілості, теорія центру експлуатації, теорія контролю) [20, с. 97-102].

Правовий статус іноземного суб'єкта права по суті має подвійний характер: це правовий статус суб'єкта конкретної держави та правовий статус власне іноземного суб'єкта права. Останній визначається тією державою, на території якої особа перебуває як іноземний суб'єкт.

Відповідно до принципу державного суверенітету кожна держава самостійно визначає правовий статус національних

(вітчизняних) суб'єктів права, іноземних суб'єктів права, суб'єктів, що не мають державної приналежності (громадянства, національності), а також регламентує питання про допуск вказаних суб'єктів на свою територію й умови їх перебування на ній тощо. Питання, що стосуються правового статусу іноземних суб'єктів права, суб'єктів, що не мають державної приналежності (громадянства, національності), регулюються також міжнародними договорами і угодами, що укладаються між державами.

У міжнародній і внутрішньодержавній практиці держав відносно іноземних суб'єктів права та суб'єктів, що не мають державної приналежності, застосовується один із таких видів правового режиму: 1) національний правовий режим; 2) режим найбільшого сприяння; 3) преференційний режим.

У літературі правовий режим визначається як соціальний режим деякого об'єкта, закріплений правовими нормами і забезпечений сукупністю юридичних засобів [21, с. 258-259]; як порядок регулювання, виражений у комплексі правових засобів, які характеризують особливе поєднання взаємодіючих між собою дозволів, заборон, а також позитивних зобов'язань і створюють особливу спрямованість регулювання [22, с. 185]; як результат регулятивного впливу на суспільні відносини системи (певного набору) юридичних засобів, що властиві конкретній галузі права і забезпечують нормальне функціонування цього комплексу суспільних відносин [23, с. 123].

При національному режимі іноземні фізичні та юридичні особи користуються тими ж правами і свободами, які надаються громадянам або юридичним особам цієї держави.

Характерним прикладом національного режиму є застосування норм міжнародних конвенцій про правову допомогу з цивільних, сімейних і кримінальних справ, про те, що громадяни кожної з договірних сторін, а також інші особи, що проживають на її території, мають право вільно і безпере-

шкодно звертатися до судів, прокуратури, органів внутрішніх справ і інших установ інших договірних сторін, до компетенції яких відносяться цивільні, сімейні та кримінальні справи, можуть вступати до них, подавати клопотання, пред'являти позови та здійснювати інші процесуальні дії на тих же умовах, що й громадяни договірної сторони.

При режимі найбільшого сприяння одна держава в порядку міжнародної угоди зобов'язана надати громадянам іншої держави ті права і привілеї, які їм надаються або надаватимуться громадянам третьої держави, що найбільш сприяє. Цей принцип не зрівнює іноземців у правах із місцевими жителями, однак зрівнює іноземців у правах між собою. Національний режим визначає головним чином громадянські права іноземців у прямому розумінні слова, а режим найбільшого сприяння – права і привілеї у сфері зовнішньої торгівлі.

Привілейований режим полягає в наданні деяких пільг для іноземних юридичних осіб, що здійснюють свою діяльність у слаборозвинених галузях економіки. Як правило, вважається, що цей вид режиму не розповсюджується на фізичних осіб.

Правовий статус суб'єкта права в суспільстві юридично оформлюється державою, він окреслюється об'єктивним правом (юридичними нормами). Тобто держава здійснює фіксацію в нормах права певної моделі правового статусу. Норми права, як відомо, об'єднуються в галузі права, тобто складові елементи системи права, відокремлені сукупності норм права, що регулюють якісно однорідні суспільні відносини (конституційні, адміністративні, процесуальні тощо).

Відповідно до цього, залежно від галузевої належності правові статуси класифікуються на конституційно-правові, адміністративно-правові, процесуально-правові (цивільний, кримінальний, адміністративний, господарський), цивільно-правові, сімейно-правові тощо. Конституційний статус суб'єкта права становить юридичну основу для всіх галузевих ста-

тусів у тому значенні, що галузеві правові статуси в певній своїй частині є конкретизацією конституційного статусу, а в іншій – повинні відповідати зазначеному конституційному статусу.

Право кожної країни відрізняється внутрішньою диференціацією, структурою, поділом на певні сфери, частини. Ця внутрішня диференціація характеризується, зокрема, розподілом права країни на публічне і приватне, відомим із часів римського права [24, с. 4]. У цьому аспекті С.С. Алексєєв слушно зазначив те, що з часу виникнення права і в ході його розвитку виявилися дві суперечливі й водночас взаємозв'язані його сторони. Вони характерні для всіх національних юридичних систем. Особливо наочно вони виражені в праві країн континентальної Європи, де при всій складності і навіть відомій «перемішаності» публічно-правових і приватноправових норм досить чітко можна виділити публічне і приватне право, деколи за видами законів, кодексів (наприклад, Кримінальний кодекс – публічне право, Цивільний кодекс – приватне право) [25, с. 41].

До публічного права в юридичній літературі відносять конституційне, адміністративне, кримінальне, процесуальне (цивільне, кримінальне) право, а до приватного – цивільне, сімейне право. Такий розподіл є природним, оскільки впливає з природи відносин між найважливішими суб'єктами – людиною і державою [26, с. 346-347].

Разом з тим, протягом багатьох років радянське право вивчало класифікацію права на приватне і публічне лише як релікт Римського права, і проблема її актуальності була піднята однією з перших Р.О. Халфіною [27, с. 54-55].

Розподіл права на приватне і публічне означає юридичне визнання сфер суспільного й особистого життя, втручання в які державі та її органам юридично заборонено або обмежено законом. Тим самим виключається (юридично) можливість довільного вторгнення держави у сферу особистої свободи, розсовуються межі

свободи власності та приватної ініціативи людини [28, с. 216-217].

З урахуванням розподілу права на приватне і публічне вважаємо, що галузеві статуси можна об'єднати у дві групи публічно-правові статуси (конституційно-правові, адміністративно-правові, процесуально-правові) та приватно-правові статуси (цивільно-правовий, сімейно-правовий).

Правовий статус суб'єкта права характеризується як: 1) загальний правовий статус; 2) спеціальний правовий статус; 3) індивідуальний правовий статус, носієм якого виступає конкретний суб'єкт права.

Загальний правовий статус суб'єкта права – це статус певної особи (фізичної, юридичної) як суб'єкта права взагалі. Такий статус є загальним, узагальненим та однакоvim незалежно від певних ознак (національної приналежності, майнового стану тощо). Він характеризується стабільністю та визначеністю і є базовим для всіх інших.

Спеціальний правовий статус суб'єкта права – статус особи як представника тієї чи іншої групи суб'єктів права, що відособлена за певною ознакою (видом діяльності, посадовим становищем тощо), що наділений спеціальними права та обов'язками згідно закону. Спеціальний статус доповнює чи обмежує загальний правовий статус суб'єкта права.

Необхідно розрізнити конкретні види спеціальних правових статусів суб'єкта права. Найпоширенішими є спеціальні правові статуси, що виступають способом конкретизації, доповнення єдиного загального правового статусу суб'єкта права (наприклад, статуси суб'єкта права як платника податків, суб'єкта підприємницької діяльності, роботодавця та ін.).

Спеціальні правові статуси суб'єкта права можуть також розрізнятися за видами залежно від ступеня їх конкретизації. Так, можливе виділення спеціального правового статусу суб'єкта права як платника податків взагалі та спеціальних правових статусів суб'єкта права як платника певного податку, зокрема, на додану вартість тощо.

Один конкретний суб'єкт права може бути носієм одночасно різних спеціальних правових статусів залежно від тих позицій, що він займає в суспільстві. Спеціальні правові статуси суб'єкта права існують на основі його загального правового статусу.

Індивідуальний правовий статус суб'єкта права являє собою персоніфікований правовий стан конкретної особи. Наприклад, поняття «правовий статус юридичної особи» включає лише те, що однаково притаманне правовому статусу всіх юридичних осіб держави, але крім особливостей, що характерні для правового статусу юридичних осіб окремих категорій, а тим більше конкретної юридичної особи. Індивідуальний правовий статус конкретного суб'єкта права (фізичної або юридичної осіб), що виступає в тій або іншій якості, визначається загальним правовим статусом і набором спеціальних правових статусів.

Отже, можна виділити такі види правових статусів суб'єкта права: 1) загальний правовий статус; 2) спеціальний правовий статус; 3) індивідуальний правовий статус, носієм якого виступає конкретний суб'єкт права. При цьому загальний правовий статус, спеціальний правовий статус і індивідуальний правовий статус суб'єкта права співвідносяться між собою як загальне, особливе і одиничне.

Існують також різноманітні критерії класифікації правових статусів колективних суб'єктів права, зокрема, такі як організаційно-правова – форма юридичної особи, форма власності та інші.

Висновки

Виходячи з викладеного, можна зробити ряд висновків:

- класифікація правових статусів суб'єктів права має велике наукове і практичне значення;

- класифікація правових статусів суб'єктів права здійснюється за різними підставами;

- основними критеріями класифікації правових статусів суб'єктів права виступають: державна (національна) приналеж-

ність правових статусів суб'єктів права, галузева належність правових статусів суб'єктів права, ступінь конкретизації правових статусів суб'єктів права;

- правильна класифікація правових статусів суб'єктів права об'єктивно відображає систему правових статусів як цілого і місце в цій системі кожного її елемента;
- за допомогою класифікації можна

глибше пізнати систему як сукупність взаємодіючих правових статусів, розкрити характер цієї взаємодії, глибше пізнати властивості й особливості кожного правового статусу, що входить у систему;

- пізнання правового статусу суб'єкта права через різні їх класифікації дає змогу глибше та повніше з'ясувати його зміст і зміст його структурних елементів, встановити їх зв'язок і взаємодію.

Література

1. Матузов Н. И. Правовая система и личность / Н. И. Матузов. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1987. – 293 с.
2. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н. Ю. Шведов. – Российская АН ; Российский фонд культуры. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Азы, 1995. – 928 с.
3. Философский словарь / [под ред. И. Т. Фролова]. – [5-е изд.]. – М. : Политиздат, 1987. – 588 с.
4. Матузов Н. И. Правовая система и личность / Н. И. Матузов. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1987. – 293 с.
5. Теория государства и права : курс лекций / [под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько]. – М. : Юрист, 1997. – 672 с.
6. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник / О. Ф. Скакун. – Харьков : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
7. Проблеми реалізації прав і свобод людини та громадянина в Україні : монографія / [кол. авторів] ; за ред. Н. М. Оніщенко, О. В. Зайчука. – К. : Юридична думка, 2007. – 424 с.
8. Великий енциклопедичний юридичний словник [за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юридична думка, 2007. – 992 с.
9. Комаров С. А. Общая теория государства и права : [учебник] / С. А. Комаров. – [4-е изд.]. – М. : Юрайт, 1998. – 416 с.
10. Поляков А. В. Общая теория права : курс лекций / А. В. Поляков. – СПб., 1997. – 608 с.
11. Теория государства и права : учебник для юридических вузов и факультетов / [под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова]. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА. – М, 1998. – 570 с.
12. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / [за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко]. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
13. Тихомиров Ю. А. Теория закона / Ю. А. Тихомиров ; [отв. ред. В. П. Казимирчук]. – М. : Наука, 1982. – 256 с.
14. Воеводин Л. Д. Теоретические вопросы правового положения личности в Советском общественном государстве / Л. Д. Воеводин // Советское государство и право. – 1963. – № 2. – С. 12-22.
15. Строгович М. С. Основные вопросы советской социалистической законности / М. С. Строгович. – М. : Наука, 1966. – 190 с.
16. Ханай Г. Социалистическое право и личность Sozialistisches Recht und Personlichkeit / Г. Ханай ; [под ред. и с вступ. ст. Н. П. Фарберова ; пер. с нем. Ю. П. Урьяса, Н. А. Захарченко]. – М. : Прогресс, 1971. – 335 с.
17. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. – М. : Наука, 1979. – 229 с.
18. Матузов Н. И. Правовая система и личность / Матузов Н. И. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1987. – 293 с.
19. Курс международного частного права / [под ред. Л. А. Лунц]. – М. : Спарк, 2002. – 1007 с.
20. Міжнародне приватне право : навч. посібник / [за ред. В. М. Гайворонського, В. П. Жушмана. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 368 с.
21. Исаков В. Б. Механизм правового регулирования и правовые режимы / В. Б. Исаков, С. С.

Алексеев, И. Я. Дюрягин и др. // Проблемы теории государства и права : [учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Правоведение»] ; под ред. С. С. Алексеева. – М. : Юридическая литература, 1987. – 448 с.

22. *Алексеев С. С.* Общие дозволения и общие запреты в советском праве / С. С. Алексеев. – М. : Юридическая литература, 1989. – 286 с.

23. *Морозова Л. А.* Конституционное регулирование в СССР / Л. А. Морозова. – М. : Юридическая литература, 1985. – 143 с.

24. Римское частное право : пособие для студентов-заочников. – М., 1948. – 238 с.

25. *Алексеев С. С.* Право : азбука – теория – философия : опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 712 с.

26. Общая теория права : курс лекций / [под ред. В. К. Бабаева]. – Н. Новгород : ВШ МВД России, 1997. – 544 с.

27. *Халфина Р. О.* Право и переход к рынку / Р. О. Халфина // Российский экономический журнал. – 1992. – № 7. – С. 54-55.

28. *Комаров С. А.* Общая теория государства и права : [учебник] / С. А. Комаров. – [4-е изд.]. – М. : Юрайт, 1998. – 416 с.

Феномен «договорной» конституции как юридизированная форма отражения социальных противоречий

А.Н. Пугачев

кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и истории государства и права, Полоцкий государственный университет, Республика Беларусь

Сутність конституції вивчається в контексті договірних засад і соціально-політичного компромісу. Показано причини появи «договірних» конституцій, погляди вчених з цієї проблеми. Відзначено особливості таких актів, їх безумовна перспективність у механізмі державно-правового регулювання на прикладі національного, зарубіжного та міжнародного досвіду.

Сущность конституции изучается в контексте договорных начал и социально-политического компромисса. Показаны причины появления «договорных» конституций, взгляды ученых по рассматриваемой проблеме. Отмечены особенности актов такого рода, их безусловная перспективность в механизме государственно-правового регулирования на примере национального, зарубежного и международного опыта.

The essence of the constitution is being studied in the context of the basis and socio-political compromise. The reasons for the emergence of «contractual» constitutions and views of scientists on this issue were showed. The features of such acts, their unconditional perspective in the mechanism of state-legal regulation on the example of national, foreign and international experience were emphasized.

Ключевые слова: конституция, договорная концепция, политические силы, общая воля, социальный компромисс.

Постановка проблемы

При изучении вопроса о способах принятия конституции традиционно выделяют октроирование, деятельность представительных органов (учредительные собрания и парламенты) и механизмы прямой демократии (референдумы и плебисциты). Совершенно упускается из виду, что наряду с перечисленными классическими формами легитимации правопорядка важную роль играют конституции т.н. договорного характера, хотя история и современность знает такие примеры. Дело в том, что развитие общественных форм и государственных основ в условиях европейской цивилизации немыслимы в наше время без диалога, компромисса, социального сотрудничества – всего того, что составляет суть договорных начал не только в частном, но и публичном праве.

Анализ последних исследований и публикаций

Научно-теоретическую основу работы составили труды известных специалистов в области конституционного права: А.Н. Медушевского, В. Энсона, А. Дайси, В.Е. Чиркина, В.В. Маклакова, Т.Я. Хабриевой, И.К. Блюнчли, Б.С. Эбзеева, А.А. Арутюняна, К.В. Арановского.

Не решенные ранее части общей проблемы

При изучении механизмов и факторов появления конституций в научной и учебной литературе не уделяется должного внимания феномену т.н. договорных конституций, между тем идея соглашения, диалога, компромисса буквально пронизывает сущность права. Важно показать, что не только в частно-правовых, но и публичных сферах консенсуальные начала являются наиболее предпочтительными и

ефективними. Заложена в конституції концепція общественного договора и социально-политического партнерства в наибольшей степени отражает современные тенденции государственно-правового развития. Учет этих факторов напрямую влияет на легальность и легитимность основного закона.

Формулирование целей статьи

Цель публикации – показать научную и практическую значимость развития договорных начал на стадиях осмысления, разработки и принятия конституции, указать безусловные достоинства такой сущностной составляющей основного закона. В этом видится залог реального, а не иллюзорного конституционализма.

Изложение основного материала исследования

Современная концепция народного суверенитета и представительного правления не имеет, вопреки распространенному мнению, истоков в античных государствах. Демократия для них являлась, мягко говоря, достаточно пренебрежительным понятием (см. размышления Аристотеля [1, с. 407]). Она не представляла желательного режима, поскольку положительными чертами наделялись аристократия, просвещенная олигархия и монархия.

В эпоху средневековья система корпоративного устройства несла в себе определенные черты договора и демократии, поскольку «принятию решений были свойственны поиски взаимных соглашений, а идеологическим фундаментом была гармоничная модель общества» [2, с. 122]. Но уже в эпоху Просвещения трудно было представить, как это несколькими веками ранее жизни людей были подчинены группам, к которым они относились. Участие в таких группах (гильдии, цеха, университеты) было не добровольным, а обязательным. Философы начали говорить о самоценности личности лишь в эпоху Возрождения, когда объявили, что люди имеют свои естественные права независимо от группы, к которой они принадлежат, – идея, несвойственная средневековым

мыслителям. Поэтому исторические формы демократии обнаруживаются в позднем средневековье.

Указанная концепция пронизывает христианскую доктрину естественного права, в которой формируются первые элементы прав человека в отношении к государям того времени, потом в лице Аквината [3, с. 113] обращается к идее договора о взаимных обязанностях и гарантиях между подданными и монархом. Но эти воззрения проистекают из религиозных истоков общего договорного права, о чем убедительно пишет Гарольд Дж. Берман [4, с. 224]. Полагая, что современное договорное право зародилось в Европе в конце XI – начале XII веков, он тем самым его происхождение связывает с каноническим правом римско-католической церкви. Лишь потом, в XVII-XVIII веках, возникает пуританская концепция договора как завета строгой ответственности за его нарушение. Таким образом, частноправовые конструкции предопределили общую идейную направленность развития права в публичной сфере. По мнению Ф.-А. фон Хайека [5, с. 101], все важнейшие этапы эволюции права, способствовавшей возникновению открытого общества, нужно искать в торговом праве, построенном на договоре.

Как полагает французский автор Ги Эрме, «именно в эту эпоху начинают признавать легитимным бунт против негодных правителей, правда, это сопровождается такими ограничениями, которые сводят почти к нулю практику таких бунтов» [5, с. 33]. И очень важно, что в XIV в. теологи Марсилиус Падуанский [3, с. 120] и Вильгельм Оккамский [7, с. 51] обосновывают и совершенствуют понятие «договор». Оккама, один из героев романа «Имя розы» Умберто Эко [8], в частности, придает ему косвенно индивидуалистический, а не общинный характер. Исходя из того, что церковь является не органическим коллективом, подчиненным Папе, а добровольным объединением мужчин и женщин, каждый из которых имеет персональное отношение к вере в Бога, он пред-

полагает, что то же самое происходит в политическом устройстве. Именно с этого отрезка времени легитимная власть будет основываться на новой индивидуалистической логике, на персональном согласии каждого подданного в принципе. (Справедливости ради отметим, что впервые слово «индивидуализм» встречается в эссе французского мыслителя Жозефа де Местра, написанном в 1820 г. [9, с. 261]). Как бы то ни было, с этого момента начинается «великий перелом» в сознании людей Европы.

Именно поэтому особого внимания заслуживают конституции т.н. договорного характера. Яркий пример – неcodифицированная английская конституция, ведь исторически первым «договорным законом» была Великая хартия вольностей 1215 года. Ряд компромиссных по своей сути конституционных актов принимается во времена Английской революции XVII в., когда на договорной основе вынуждены были решать важнейшие вопросы монарх, землевладельческая аристократия и зарождавшаяся мощная торгово-промышленная буржуазия. Вильям Энсон прямо пишет о том, что именно «договорным актом, посредством которого Парламент вручил корону Вильгельму и Марии, были признаны официальные и представительные обязанности английской Короны» [10, с. 25]. Безусловный научный авторитет в английском праве А. Дайси приводит множество примеров таких соглашений, являющих собой, по сути, «кодекс конституционной нравственности» [11, с. 406]: «Министерство, не заслужившее одобрения палаты общин, во многих случаях обязано выйти в отставку»; «Партия, которая в данное время располагает большинством голосов в палате общин, имеет, говоря вообще, право требовать для своих вожakov министерских портфелей»; «В случае упорного разногласия между палатой общин и палатой лордов пэры должны в известный момент уступить нижней палате». Здесь отметим Хабеас корпус акт 1679 г. и Билль о правах 1689 г., затем – закон о престолонаследии 1701 г., ещё позднее, когда на авансцену выдвигается рабочий класс – законы о парла-

менте 1911 и 1949 годов. Конституционные соглашения В.В. Лузин предлагает считать важнейшим компонентом сущности английской конституции [12, с. 103].

Поэтому к собственно неписаной части относятся «конституционные соглашения» [13, с. 58], нигде особым образом не зафиксированные, но регулирующие важнейшие вопросы государственной жизни. Исторически они имеют различное происхождение (баронские коалиции, межпартийная борьба), их точного списка не существует, но практически такие соглашения действуют во всех элементах британской политической системы. Таким образом, борьба и компромиссы предопределяют особенности английской комбинированной и неcodифицированной конституции. Ситуация чётко обрисована К.В. Арановским: «Конституции, формально не выделенные из общей системы права, устанавливаются эволюционно. Они получают признание *de facto* – субъекты государственно-правовых отношений, прежде всего суверены, прямо или фактически подтверждают своё согласие следовать сложившемуся комплексу конституционных норм» [14, с. 142]. Ещё раз подчеркнём, что развитие событий по цепочке диалог - договор - писанный закон наиболее точно отражает суть конституционализма.

Эта традиция оказалась очень живучей и в XX веке. Как пишет А.Н. Медушевский, «главные конституционные изменения в Британии во время этого столетия часто предварялись соглашением между правительством и оппозицией или, по крайней мере, попыткой достичь такого соглашения. Так было во время первого кризиса в Ольстере, кризиса отречения в 1936 г., в ходе попыток реформировать Палату лордов» [15, с. 47]. Тем самым, надо полагать, направляется действие конституции в меняющихся условиях.

Представляется верным утверждение В.В. Маклакова о том, что «конституция представляет собой как бы *запись соотношения политических сил*, существовавшего на момент её принятия. Это, можно сказать, общественный договор (разуме-

ется, договор не в юридическом смысле), в котором согласованы интересы различных частей общества. Каждая такая часть – общественный класс, социальный слой, территориальная, национальная или иная общность – защищает в политической борьбе свои интересы, и степень, в которой их удаётся согласовать, получает отражение в конституции. Без такого согласования в обществе не мог бы существовать никакой правопорядок» [16, с. 43]. Созвучна такому пониманию позиция Н.С. Бондаря [17, с. 44], который видит в конституции порождение социальных противоречий, юридизированную форму отражения и институционно-правовые основы их разрешения. В новейшей монографии В.Е. Чиркина [18, с. 16] неоднократно подчеркивается, что в конституции важно видеть акт с элементами общественного договора, соглашение различных социально-политических сил общества, достигнутое в итоге их борьбы, состязательности и сотрудничества. По мнению ученого, это было присуще уже первой конституции (США), когда предприниматели-северяне договорились с плантаторами-южанам, что последние будут голосовать на выборах за 3/5 их рабов-негров.

В своём исследовании Т.Я. Хабриева и В.Е. Чиркин [19, с. 43] последовательно проводят мысль о том, что чаще всего современная конституция закрепляет волю не какой-то одной стороны в обществе, а компромисс различных классовых, социальных, а иногда и иных сил, но при доминировании определённого социального слоя или слоёв. Содержание компромисса – объект конституционного регулирования и способы урегулирования основных общественных отношений с учётом тех или иных интересов. Как можно догадаться, в основе такого компромисса должен быть договор особого рода. В данном случае речь идёт не о юридических действиях, а о характере отношений в обществе.

Новые подходы, преодоление устаревших или не оправдывающих себя взглядов и представлений последовательно утверждаются в конституционной науке. Как пи-

шет Б.С. Эбзеев [20, с. 86], если в качестве методологической основы исследования и в современных условиях принять теорию классовой борьбы, то государство действительно выступает как машина классового подавления, находящаяся в распоряжении господствующего класса, средство насилия, подчинения, а конституция является политико-правовым воплощением результатов этой борьбы и способом поддержания классового господства. Если же методология исследования определяется идеей социального сотрудничества, государство выступает в качестве средства общественного согласия и компромисса, способа формирования определенного баланса многообразных интересов, имеющих в обществе. Соответственно и конституция в этом случае выступает как легитимация социального согласия и партнерства, гражданского мира, а не средство достижения победы того или иного класса. Потребность вовлечения и поисков согласия, убежден А.А. Арутюнян [21, с. 34], ведет к установлению консенсусной формы демократии.

Эта мысль не нова. В XIX в. немецкий социалист Ф. Лассаль, разграничивая фактическую и юридическую конституции, говорил о том, что соглашение различных социальных сил имеет не юридический, а фактический характер, оно объективно складывается в процессе борьбы и сотрудничества различных сил, действующих непосредственно либо через создаваемые организации. И лишь затем (здесь Ф. Лассаль описывает эпизод немецкой истории) появляется «необходимость в первой писаной конституции, и король по собственному почину созывает в Берлине национальное собрание, чтобы выработать, как говорили сначала, совместно с ним новую писаную конституцию или, как стали говорить позже, согласовать её с королевской властью» [22, с. 49]. Лассаль высказывал свои соображения в эпоху бурного европейского конституционализма, он мог опираться на имеющийся опыт и теоретические работы идеологов «договорной конституции», к числу которых мы при-

числяем Т. Гоббса, Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо и И. Канта, о взглядах которых следует сказать отдельно. Творивший в эту эпоху швейцарский ученый И.К. Блюнчли четко сформулировал и оценил складывающуюся ситуацию: «Форма договора отличается от формы закона тем, что в последней выражается *единство* государства, между тем как в первой *множество* самостоятельных политических тел устанавливает общую волю через соглашение» [23, с. 12]. Такие взгляды имели свою предысторию.

Английский государствовед Т. Гоббс (1588-1679) пытался выискать причины «войны всех против всех», определить для индивидов возможности выхода из столь бедственного естественного состояния. Необходимость стремления к миру предполагает отказ каждого от своих прав в той мере, в какой этого требуют интересы мира и самозащиты. Такой отказ от права совершается большей частью перенесением его по договору на определённое лицо или группу лиц. Но в таком случае люди обязаны выполнять заключённые ими соглашения, в противном случае последние не будут иметь никакого значения.

Особо подчеркнём тот факт, что действительными социально-историческими прототипами тех естественных законов, о которых толкует Т. Гоббс, являлись взаимосвязи товаровладельцев, частных собственников, опосредуемые актами обмена и оформляемые договорами. Таким образом, в итоге именно обмен и договор выступают, согласно концепции мыслителя, предпосылками установления мира в человеческом социуме. Однако, ставя гражданские законы в строгую зависимость от естественных, Т. Гоббс не является сторонником идеи подчинения государственной власти праву. Но первый шаг был сделан.

Затем веское слово сказал Дж. Локк (1632-1704), последовательный идеолог социального компромисса. Он в равной мере не воспринимал как радикальные воззрения эпохи революции, так и концепцию абсолютизма и неограниченности власти государства. Локк не просто разделял идеи естественного права, обществен-

ного договора, народного суверенитета, неотчуждаемых свобод личности, разделения властей, законности восстания против тирана, он выступал основоположником доктрины раннебуржуазного либерализма. В вопросе образования политического сообщества согласие (договор) народа обязательно, но в отличие от Т. Гоббса, ни о каком тотальном отказе индивидов от всех принадлежащих им естественных прав в пользу государства нет и речи.

На законность Дж. Локк возлагал большие надежды, а именно – в установленном людьми общим законом, признанном ими и допущенном по их общему согласию в качестве меры добра и зла для разрешения всех коллизий, он усматривал важнейший конституирующий государство признак. «Два основных метода решения общих дел – достижение соглашений и использование власти – всегда существовали и будут существовать в обществе», – это уже не Локк, а современный автор Д.Н. Бахрах [24, с. 242], но как же созвучны взгляды прогрессивных людей из разных эпох. В отличие от Т. Гоббса было сказано о том, что в государстве никакой орган не может быть изъят из подчинения его законам, а сам он лично склонялся к ограниченной конституционной монархии. На учении Дж. Локка строились многие передовые взгляды мыслителей эпохи Просвещения, его государственно-правовые воззрения послужили основой создания первых конституций. Например, ведущая фигура американской революции, автор Декларации о независимости 1776 г. и будущий президент США Т. Джефферсон именно от Локка заимствовал идею о неотъемлемости человеческих прав, которые государство должно обеспечивать: «...ўлада – справа паразумення паміж людзьмі, а не ўгоды, дасягнутаі па-над іх галовамі – законная ўлада паходзіць са згоды кіраваных» [7, с. 111]. Ему была очень близка концепция английского философа о том, что человек защищает свои права через добровольный контракт, организуя при этом желательное «попечительское» правительство, и люди терпят его, пока оно придержи-

вається умовий общественного договора.

Взгляды Дж. Локка сформировались не на пустом месте. Необходимо брать во внимание, что конец XVII в. отмечен религиозной идеей *covenant* (англ. – договор), это значит – «безграничной преданностью общему делу, обоснованным послушанием Божьей воли, что, в конце концов, формирует этику ответственности, которой позже дали имя общественного мнения или морали. Этот тип морали – обязательства в отношении общин – распространится в скором времени в политике и будет способствовать возникновению пуританского гражданского долга, который, в свою очередь, породит аутентичное демократическое мышление: например, народный порыв американской революции» [6, с. 35]. Под впечатлением этого феномена Алексис де Токвиль [25, с. 46] утвердился во мнении, что религия для американцев является одним из важнейших политических институтов.

Сторонником договорной теории происхождения государства был Ж.-Ж. Руссо (1712-1778). Конечно, этот сложный процесс нельзя сводить только к форме гипотетического (подразумеваемого) договора, и Руссо именно так трактовал свою теорию, говоря, что никакой документ при этом не составлялся. Однако «рациональное зерно этой концепции может быть применено и к анализу конституции с тем весьма существенным отличием, что в этом случае как раз всегда в результате существует документ. Конституция договорно-компромиссного элемента сущности конституции отражает современную действительность» [19, с. 43]. Мыслитель постоянно подчёркивал, что основой любой законной власти среди людей могут быть лишь соглашения, отсюда и проистекает его теория общественного договора.

Но стоит помнить и о том, что, будучи убеждённым антииндивидуалистом, Ж.-Ж. Руссо в своей идеализированной конструкции народного суверенитета отвергает требования каких-либо гарантий защиты прав индивидов в их взаимоотношениях с политическим организмом (по сути

– государством). Абсолютизация общей воли народа и практическое воплощение этой идеи на практике (якобинский этап французской буржуазной революции) поставили крест на дальнейших конституционных преобразованиях, а впоследствии стали питательной почвой тоталитарных по своей сути доктрин (см. подробно К. Поппер [26]).

Основоположником либеральных конституционных воззрений в Германии следует считать И. Канта (1724-1804), его рассматривают одним из главных создателей концепции «правового государства». Как и Ж.-Ж. Руссо, он придерживался идеи общественного договора, однако И. Кант постоянно подчёркивал необходимость сохранения автономии воли индивида, его «моральной развитости». Центральным институтом публичного права является прерогатива народа требовать своего участия в установлении правопорядка путём принятия конституции, выражающей его волю. По существу не соглашаясь с теорией Ж.-Ж. Руссо, немецкий философ сформулировал очень прогрессивную для того времени демократическую идею народного суверенитета. Остаётся добавить, что доктрина социального компромисса для И. Канта реализуема лишь в условиях правового состояния, где главную роль высшего акта играет конституция государства.

Даже такой элитарист, апологет аристократической культуры и обличитель народовластия как Ф. Ницше в своей работе «Человеческое, слишком человеческое. Книга для свободных умов» [27, с. 433, 435] высказывает достаточно неожиданные для его почитателей мысли: «В более свободном строе люди подчиняются лишь условно, в результате взаимного соглашения, т.е. со всеми оговорками эгоизма»; «Без договора нет права»; «Правительство есть не что иное, как орган народа, а не какой-либо опекающий и почитаемый «верх» в отношении к воспитанному в скромности «низу»; «... под влиянием господствующей конституционной формы правления отношения перестраиваются, они *становятся* компромиссами».

Но надо помнить, что период творчества Ф. Ницше относится к эпохе уже состоявшихся конституционных государств, он не столько предвосхищал, сколько констатировал политические реалии.

Таким образом, вырисовывается концепция конституции не как приказа верховной власти, а компромисса, соглашения, договора. Это очень важный постулат. Понятно, что в разные исторические эпохи и в силу политических причин в таком договорном социальном компромиссе участвуют самые разнообразные общественные силы, а их баланс может изменяться. Как видно из истории, лишь сторонники марксистско-ленинской идеологии предложили совершенно иной подход в понимании сущности основного закона (конституция – продукт не компромисса, а классовой борьбы, инструмент закрепления господства находящихся у власти), но жизнь показала убогость и бесперспективность таких воззрений.

Классическим образом «договорной конституции» служит английская неcodифицированно-комбинированная конституция, однако имеются и иные примеры из конституционной практики различных государств. Как пишет В.В. Маклаков [28, с. 33], несколько особняком стоят конституции, редко встречающиеся в прошлом, не встречающиеся в настоящее время и носившие договорной характер между королём и выборным органом, считавшим себя выразителем интересов всего народа. Такие конституции указывали на некоторое равновесие политических сил, при котором монарх уже не в состоянии издать собственную конституцию, поэтому их можно рассматривать как «совместный» акт монарха и выборного органа. В качестве примера учёный указывает на конституционный акт Вюртемберга от 25 сентября 1819 г., в преамбуле которого говорилось, что он «будет иметь в качестве источников нашу резолюцию (т.е. короля) и контрдекларацию земель, образующих общее решение по следующим вопросам». Эта Конституция была подготовлена смешанной комиссией

и одобрена как выборным органом, так и королём.

Далее В.В. Маклаков [28, с. 34] проводит мысль о том, что элементы договорного характера встречаются и в конституциях, принятых после Второй мировой войны. Достаточно неожиданно автор усматривает в действующей Конституции Франции 1958 г. именно такой характер. Объясняется это следующим образом. Генерал Ш. де Голль получил полномочия на разработку конституции от парламента, который указал основные направления в содержании будущего основного закона. Подготовленный проект должен был быть вынесен на референдум, а не предложен представителям уполномочившего президента органа. Разрабатывавшее проект правительство, однако, должно было передать текст в Консультативный конституционный комитет, две трети членов которого составляли парламентарии, но который не обладал решающими полномочиями. Здесь действительно усматриваются элементы договорного характера, но всё же на стадии разработки, а не принятия. Французская Конституция, как известно, была принята через референдум.

Приведённый пример не единичен. Договорно-компромиссные элементы сущности конституции всё более просматриваются в современной действительности, и это могут быть самые разные формы. Так, отмечают Т.Я. Хабриева и В.Е. Чиркин [19, с. 43], бывают письменные соглашения партий, решения общенациональных конференций различных политических сил по вопросам наиболее общих положений будущей конституции. Такие соглашения или конференции имели место в Испании перед принятием конституции 1978 г., неоднократно в Ливане, в некоторых странах Африки после свержения тоталитарных режимов в 1990-х гг., таково Охридское соглашение 2001 г. в Македонии о принципиальных изменениях действующей конституции. Если вспомнить историю, то у большевиков России при подготовке первой социалистической конституции 1918 г. тоже было «хрупкое» соглашение с левы-

ми эсерами, однако всё закончилось принятием акта узкоклассового бескомпромиссного характера.

Однако при характеристике особых черт и свойств отечественной (российской) конституционной модели Т.Я. Хабриева пишет о вещах, не имеющих места в действительности: «Принятая в 1993 г. [конституция] с целью установления гражданского мира и согласия, она выполнила роль юридического закрепления общественного договора между различными социально-политическими силами. Ее базовые ценности имеют непреходящее значение, и их потенциал в достижении целей социального прогресса не исчерпан» [29, с. 961]. Это в современной России базовыми ценностями признаются гражданский мир, согласие и договор? Приходится констатировать укоренившуюся систему совершенно иных координат.

Принципы диалога и договора были положены в основу принятия Основного закона Германии после Второй мировой войны. Крайняя напряженность ситуации (неопределенный статус Берлина) и угроза войны между вчерашними союзниками стали общим фоном имевших место событий. Для созданной ФРГ очень правильным оказалось решение союзников доверить задачи составления и обсуждения новой конституции германской политической элите (в отличие от японцев). Конечно, представители оккупационных сил наблюдали за этим мероприятием, но их присутствие не было особенно ограничивающим или навязчивым. По мнению А.Н. Медушевского [15, с. 140], договорной характер реформ подтверждается тем, что существовал базовый консенсус основных партий – ХДС/ХСС (CDU/CSU), СДПГ (SPD) и СВДП (FDP) о содержании новой конституции, а также согласием между большинством немецких граждан (представленных в трех партиях) и оккупационными силами, представленными западными союзниками. Именно партии достигли консенсуса о принципах демократии и либерализма, что нашло четкое текстуальное выражение в Основном законе Германии. Можно вспомнить, как Кон-

рад Аденауэр, избранный Президентом парламентского Совета, постоянно маневрировал и служил посредником между союзниками и немцами. Это ему блестяще удалось, он завоевал доверие союзников и стал национальным лидером Западной Германии. Так Основной закон приобрел характер документа, порожденного искусством компромисса.

Следует отметить и особый случай – принятие Европейской Конституции 2004 г. [19, с. 89]. Она по своей правовой форме является международным договором государств, подписанным главами государств или правительств 25 стран на конференции 18 июня 2004 года. Ее официальное название – «Договор, устанавливающий Конституцию для Европы» («Treaty establishing a Constitution for Europe»). После долгих переговоров представители 25 стран в конечном счёте преодолели разногласия и пришли к соглашению. Конституция ЕС – бессрочный договор. Она вступит в силу, если будет ратифицирована всеми членами ЕС. Конституция ЕС разрабатывалась около двух с половиной лет. Сначала был создан Европейский конвент (февраль-июнь 2002 г.) – своеобразное учредительное собрание в составе представителей законодательной и исполнительной ветвей власти, членов ЕС, кандидатов в члены Евросоюза, а также представителей органов самого ЕС. Подготовленный конвентом проект был представлен на обсуждение и доработку Межправительственной конференции государств-членов (октябрь 2003 г. – июнь 2004 г.). Завершением процесса разработки и принятия Конституции Евросоюза была встреча в верхах (глав государств и правительств 25 стран), на которой и был окончательно принят текст конституции. Таким образом, Европейская Конституция 2004 г. обрела юридическую форму договора между государствами, что символизирует появление своеобразного «международного конституционного права».

В сущностном плане договорной характер конституции наиболее точно отражает природу самого права, произрастающего

из эквивалентных начал, а это немислимо без диалога, уступок, согласований, взаимных обязательств (см., например, В.М. Сырых [30, с. 369-442]). Как пишет Р.В. Енгибарян, «конституция – это всегда общественный компромисс, вызванный политическими реалиями. Она служит средством целенаправленного воздействия на общественные отношения, условием согласованных действий всех социальных слоёв общества. При таком подходе общие интересы преобладают над классовыми, общечеловеческие над национальными» [31, с. 71]. Как утверждает К.В. Арановский [32, с. 71], сущность конституции – юридически оформленный гражданский мир [33, с. 987]. В русле конституционализма Б.С. Эбзеев реанимирует солидаристскую теорию права. И такие подходы всё более утверждают себя в современной науке и практике.

Выводы

Сущность конституции в современных условиях должна рассматриваться с позиций, трактующих ее как порождение и своего рода нормативный правовой результат разрешения противоречий, имманентно присущих человеческому социуму. При всей многогранности и противоречивости конституционных явлений необхо-

димо исходить из признания того факта, что в демократическом правовом государстве назначение основного закона должно проявляться в юридическом закреплении согласованных интересов и воли всех социальных групп, заинтересованных в политическом мире и гражданском согласии. Поэтому при учреждении конституции столь важно задействовать все возможные механизмы цивилизованного преодоления и разрешения социально-политических противоречий. Диалог, компромисс, партнерство, консенсус – все эти ценности и создают надежную основу «договорной» конституции. Соглашение, как сущностная сторона права, естественным образом должно находить продолжение в его квинтэссенции – конституции. Такая нормативная модель организации общественной и государственной жизни способна решить многие проблемы легализации и легитимации основного закона, приданию ему реального, а не номинального значения. При вступлении в должность Президента Украины 7 июня 2014 года Петр Порошенко произнес слова о «необходимости заключения пакта между властью и народами» как залога в осуществлении конституционных преобразований. В мире появится еще одна «договорная» конституция. Начало положено.

Литература

1. Теория государства и права : Хрестоматия : В 2 т. / Авт.-сост. В. В. Лазарев, С. В. Липень. – М. : Юрист, 2001. – Т. 1. – 620 с.
2. Штайнер Ю. Еурапейскія дэмакратыі / Ю. Штайнер. – Мінск. : ТАА «Лекцыя», 1996. – 343 с.
3. История политических и правовых учений. Учебник для вузов / Под общ. ред. чл.-кор. РАН В. С. Нерсесянца. – М. : ИНФРА-М – КОДЕКС, 1995. – 736 с.
4. Берман Г. Дж. Вера и закон : примирение права и религии / Гарольд Дж. Берман ; пер. с англ. Д. Шабельникова и М. Тименчика под ред. Н. Малихиной. – М. : Библиотека Московской школы политических исследований, 1999. – 432 с.
5. Хайек Фридрих Август фон. Право, законодательство и свобода : Современное понимание либеральных принципов справедливости и политики / Фридрих Август фон Хайек ; пер. с англ. Б. Пинскера и А. Кустарева под ред. А. Куряева. – М. : ИРИСЭН, 2006. – 644 с.
6. Гі Эрме. Культура і дэмакратыя / Эрме Гі. – Мінск : «Беларусь» / ЮНЕСКО, 1995. – 144 с.
7. Хайніцка К. Гісторыя палітычных і праўных тэорый / Хайніцка Альшэўскі; пер. з пол. Уладзіміра Маруціка; навук. Рэд. Уладзімір Маруцік. – Мінск : Медисонт, 2007. – 312 с.
8. Эко У. Имя розы / У. Эко. – пер. с итал. Е. А. Костюкович. – СПб. : «Симпозиум», 2009. – 638 с.
9. Новак М. Дух демократического капитализма / Майкл Новак. – пер. с англ. В. Г. Маргутика. – Минск : Лучи Софии, 1997. – 544 с.
10. Энсон В. Английский Парламент, его конституционные законы и обычаи / В. Энсон ; пер.

с англ. с прим. Н. А. Захарова. – СПб. : Издание Юридического Книжного Магазина Н. К. Мартинова, 1908. – 355 с.

11. *Дайси А. В.* Основы государственного права Англии. Введение в изучение английской Конституции / А. В. Дайси ; пер. с англ. О. В. Полторацкой ; под ред. П. Г. Виноградова. – М. : Типогр. товарищества И. Д. Сытина, 1905. – 660 с.

12. *Лузин В. В.* Место и роль конституционных соглашений в системе источников права Англии / В. В. Лузин // Правоведение. – 1999. – № 2. – С. 103-106.

13. Конституции зарубежных государств // Сост. проф. В. В. Маклаков. – 2-е изд., исправ. и доп. – М. : БЕК, 1999. – 584 с.

14. *Арановский К. В.* Государственное право зарубежных стран : учебное пособие. – М. : ИНФРА-М ИД «ФОРУМ», 2000. – 488 с.

15. *Медушевский А. Н.* Теория конституционных циклов / А. Н. Медушевский ; Гос.ун-т – Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 574 с.

16. Конституционное (государственное) право зарубежных стран : Учеб. для юридич. вузов. Тома 1-2. / Г. Н. Андреева, И. А. Андреев, А. Ш. Будагова и др. ; под ред. Б. А. Страшуна. – М. : БЕК, 1996. – 778 с.

17. *Бондарь Н. С.* Судебный конституционализм в России в свете конституционного правосудия / Н. С. Бондарь. – М. : Норма; ИНФРА-М, 2011. – 544 с.

18. *Чиркин В. Е.* Конституционная терминология : монография / В. Е. Чиркин ; Институт законодательства и сравнительного правоведения при правительстве Российской Федерации. – М. : Норма; ИНФРА-М, 2103. – 272 с.

19. *Хабриева Т. Я.* Теория современной конституции / Т. Я. Хабриева, В. Е. Чиркин. – М. : Норма, 2005. – 320 с.

20. *Эбзеев Б. С.* Введение в Конституцию России : монография / Б. С. Эбзеев. – М. : Норма; ИНФРА-М, 2013. – 560 с.

21. *Арутюнян А. А.* Конституционализм : проблемы постсоветской реальности : монография / А. А. Арутюнян. – М. : Норма, 2013. – 160 с.

22. Конституционное право. Учебное пособие для юридич. вузов. Хрестоматия / И. К. Блюнчли, Ю. Гачек, В. М. Гессен и др. ; Под ред. Н. А. Богдановой. – М. : Юридический колледж МГУ, 1994. – 284 с.

23. Блюнчли Общее государственное право. Переведено с 3-го издания под ред. проф. О. М. Дмитриева студентом Н. Ляпидевским. Том первый. – М. : Университетская типография (Катков и К°), 1868. – 217 с.

24. *Бахрах Д. Н.* Очерки теории российского права / Д. Н. Бахрах. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2010. – 288 с.

25. *Токвиль А. де.* Демократия в Америке : Пер. с франц. / Гарольда Дж. Ласки. – М. : Прогресс, 1992. – 554 с.

26. *Поппер К.-Р.* Открытое общество и его враги. Т. 2 : Время лжепророков : Гегель, Маркс и другие оракулы ; пер. с англ. под ред. В. Н. Садовского. – М. : Феникс, Международный фонд «Культурная инициатива», 1992. – 528 с.

27. *Ницше Ф.* Сочинения в 2 т. / Ф. Ницше ; сост., ред. изд., вступ. ст. и примеч. К. А. Свасьяна ; пер. с нем. – М. : Мысль, 1997. – Т. 1. – 829 с.

28. Конституционный контроль в зарубежных странах : учеб. пособие / отв. ред. В. В. Маклаков. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Норма; Инфра-М, 2010. – 672 с.

29. *Хабриева Т. Я.* Конституция России в мировом пространстве / Т. Я. Хабриева // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2013. – Шестой выпуск (№ 43). – С. 956-963.

30. *Сырых В. М.* Логические обоснования общей теории права. В. 3 Т., Т. 3. Современное правопонимание / В. М. Сырых. – М. : РАП, 2007. – 512 с.

31. *Енгибарян Р. В.* Конституционное развитие в современном мире. Основные тенденции / Р. В. Енгибарян. – М. : Норма, 2010. – 496 с.

32. *Арановский К. В.* Конституционная традиция в российской среде / К. В. Арановский. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2003. – 658 с.

33. *Эбзеев Б. С.* Государство и личность в России : социальная солидарность как парадигма отечественного конституционализма / Б. С. Эбзеев // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2013. – Шестой выпуск. (№ 43). – С. 986-999.

Створення бікамерального парламенту як основи на шляху виходу з політичної кризи

Т.А. Француз-Яковець
кандидат юридичних
наук, доцент,
доцент кафедри
конституційного,
адміністративного та
міжнародного права,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті аналізуються дискусійні питання стосовно двопалатних парламентів, розглядаються передумови створення та особливості функціонування двопалатних парламентів у світлі пошуку можливих шляхів виходу з політичної кризи.

В статті анализируются дискуссионные вопросы, касающиеся двухпалатных парламентов, рассматриваются предпосылки учреждения и особенности функционирования двухпалатных парламентов в свете поисков возможных путей выхода из политического кризиса.

This article analyzes the controversial questions regarding bicameral parliaments, preconditions for their formation, peculiarite of operation of the bicameral parliament in the light of possible ways out of the political crisis searching.

Ключові слова: двопалатний парламент, бікамералізм, політична криза, якість законодавства, стабільність державної влади.

Постановка проблеми

Сучасні політико-правові процеси в Україні свідчать, що питання реформування законодавчої гілки влади на сьогодні набули не тільки теоретичної, а й нагальної практичної значущості. Відсутність ефективної парламентської діяльності та представництва народу, очевидна потреба в конституційно-правових змінах зумовлюють актуальність обговорення питань щодо запровадження бікамеральної структури парламенту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Попри скептичні зауваження щодо впровадження верхньої палати парламенту, у цьому дослідженні знайдуть своє відображення основні тези, які підтверджують, що саме бікамеральний парламент в умовах політичної кризи найбільш якісно вирішує завдання консолідації суспільства, розколотого з тих чи інших політично обґрунтованих причин. зазначена проблематика досліджується у низці праць, зокрема таких науковців, як А. Георгіца, Г. Голосов, Н. Кісельова, П. Кутуєв, А. Лейпхарт, В. Маляренко, П. Мартиненко, О. Рож-

дественський, Дж. Сарторі, В. Шаповал, В. Борденюк, Г. Журавльова, Ю. Шемшученко та інші.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Відмінність у політичних поглядах і напрямках розвитку на сході та на заході є очевидними, як і те, що є зрозумілим прагнення всієї української нації зберегти цілісність держави, забезпечити її стабільне та успішне майбутнє. Саме тому для України сьогодні так важливо мати законодавчий орган, спроможний вирішити поставлені завдання.

Формулювання цілей статті

Після прийняття змін до Конституції України та повернення до парламентсько-президентської форми правління стало зрозуміло, що саме парламентові належить здійснення основних функцій у державі. У суспільстві, де існує потреба у ефективному представництві народу на законодавчому рівні, рано чи пізностане питання про формування такого законодавчого органу, який функціонував би за для потреб усього народу, а не лише

його окремих прошарків. Із цим завданням у короткі строки може впоратись саме бікамеральний парламент.

Однією з причин дискусії навколо питань реформування парламенту є слабка діяльність і життєздатність парламенту України. Поновлення дискусії навколо питання запровадження другої палати парламенту, як правило, виникає одразу ж після та впродовж конституційних криз, коли реформування парламенту втілює надію на підвищення ефективності його діяльності, що є доволі ілюзорним, адже реформування парламенту потребує реформ усієї системи державної влади та устрою. З іншого боку, підвищити якість юридичної техніки нормопроєктувальних робіт можна за рахунок діяльності другої палати, яка стає не тільки редактором законопроектів, ухвалених нижньою палатою, а й своєрідним стримуючим чинником, у позитивному розумінні.

Виклад основного матеріалу дослідження

Непрофесійність діяльності сучасного парламенту є найсуттєвішим аргументом на користь формування двопалатної структури парламенту в Україні. У термін «професійність» ми включаємо багато аспектів, що визначають не тільки рівень правової, а й політичної культури та етики, окрім того, погоджуючись із висловлюванням Ю. Шемшученка про те, що професійний парламент формулює закони з урахуванням потреб усього суспільства на основі глибокого проникнення у зміст суспільних явищ та змін які відбуваються [1, с. 23].

Нині є очевидним, що парламентська діяльність потребує вдосконалення правотворчої діяльності. Характер законодавчої діяльності є складним і суперечливим, а тому повинен бути обґрунтований не тільки високими вимогами до нормотворчої діяльності, а й високим рівнем відповідальності суб'єктів законодавчої діяльності перед народом, який їх обирає. Очевидно, що ці питання потребують докорінних змін і реформ. Здебільшого, відповідальність і правова свідомість законодавчої ро-

боти народних обранців обумовлюються рівнем їх правової та суспільної культури. Тому виборці повинні мати реальні важелі впливу на якісний склад депутатського корпусу. На сьогодні існує потреба не тільки у формуванні інституту бікамералізму, а й запровадженні іншої виборчої системи, яка дала б змогу забезпечити в парламенті представництво як політичних партій, так і політичної волі, легітимних інтересів територіальних громад. Нинішня система формування депутатського корпусу за закритими виборчими списками політичних партій і блоків ставить під сумнів реалізацію принципів представницької демократії в українському парламенті, позбавляючи представництва в парламенті інтересів територіальних громад на загальнонаціональному рівні.

Одним із аргументів проти впровадження другої палати парламенту є те, що в умовах впровадження другої палати парламенту, збільшується кількість народних представників, що у свою чергу впливає на витратну частину бюджету країни, яка і так є не великою. Саме тут у нагоді стає аналіз досвіду діяльності двопалатних парламентів зарубіжних країн. Скажімо, можна звернутися до прикладів розвинених держав, які мають двопалатні парламенти, але кількість парламентаріїв є меншою, ніж у однопалатному парламенті України, зокрема парламенти Бельгії, Білорусі, Ірландії, Словенії та Канади. На нашу думку, невід'ємним аспектом двопалатності в Україні повинно бути скорочення її нинішнього кількісного складу. При меншій кількості народних обранців та існуванні бікамералізму є більша ймовірність того, що суспільство обере більш конкурентоздатних представників, які будуть гідно обстоювати інтереси своїх виборців і держави. Ураховуючи нестабільність нинішньої політичної ситуації, можливість зміни політичних переконань окремих депутатів і розуміння цього громадянами, необхідним, на нашу думку, є запровадження правового підґрунтя для можливості регулярної ротації депутатів, що теж буде одним із факторів позитив-

ного розвитку демократичних процесів у державі.

Передумовами для формування негативної суспільної думки щодо двопалатності є також і психологічні чинники. Більшість громадян унаслідок сформованих стереотипів, а також тотальної недовіри до влади та певної необізнаності сприймає будь-які реформи державних органів негативно, особливо якщо вони стосуються не тільки змістових а й функціональних і зовнішніх змін. Такі стереотипи спростувати дуже важко, у першу чергу через брак знань та інформації щодо самого феномену бікамералізму, адже діяльність двопалатних парламентів можемо вивчати лише на прикладі розвинутих іноземних держав. При цьому психологічно спрацьовує правило: добре там, де нас немає.

Іноді абсурдно слухати висловлювання на кшталт того, що бікамералізм шкідливий для розвитку демократичного суспільства і небезпечний для збереження цілісності країни. Адже бікамералізм у провідних європейських державах аж ніяк не позначається на розвиткові демократії, і в жодному разі не зумовлює втрату їх цілісності чи федералізацію. Так, двопалатність є характерною ознакою держав із федеративним устроєм, але ті унітарні держави, у яких функціонує бікамеральний парламент протягом тривалого періоду, не стали федеральними. Можна цілком погодитись із слушною думкою В. Маляренка про те, що політикам і експертам треба відкинути застарілі міфи щодо «недемократичної» природи двопалатного парламенту та неупереджено з'ясувати всі «за» і «проти» діяльності сенату в сучасній Україні [2, с. 2].

Не слід відкидати й той фактор, що формування упередженого ставлення до реформування парламенту зумовлене тим, що досить часто дискусії навколо двопалатності парламенту диктуються політичними амбіціями і не обґрунтовуються законодавчими, адміністративними та іншими реформами. У такому разі активний супротив суспільства цим змінам буде гарантований. Як слушно зауважував

професор А.З. Георгіца, «хоча причини вибору тієї чи іншої системи нерідко мають історичний характер, пояснюються національними особливостями, все ж у переважній більшості цей вибір пов'язаний із серйозними політичними ухвалами, які далеко виходять за межі парламентської діяльності» [3, с. 242].

Але попри реформу структури парламенту, через призму політичної заангажованості можна констатувати, що важливим аргументом на користь запровадження двопалатної моделі на теренах України є те, що верхня палата у своїй діяльності здебільшого виступає як «деполітизована» одиниця, а це дає змогу оцінювати прийняті законопроекти не лише враховуючи специфіку політичної ситуації та політичних інтересів окремих олігархічних груп депутатів, а й зі змістовного погляду. Досвід діяльності парламенту Великої Британії свідчить, що позапартійність верхньої палати дає їй змогу працювати насамперед над змістом законопроектів, у результаті чого дебати у верхній палаті мають «напрочуд інформативний характер, оскільки поєднують професіоналізм з відсутністю політичних чвар» [4, с. 154]. Цей аспект є досить суттєвим для нинішнього стану функціонування парламенту. З іншого боку, на думку Джованні Сарторі, запровадження двопалатної структури представницького органу є доцільним на тому етапі розвитку державності, коли в силу розвитку партійної системи стане можливим формування близької за партійною приналежністю парламентської більшості в нижній і верхній палатах парламенту [5]; за інших умов запровадження другої палати парламенту спричинить ускладнення (сповільнення) законодавчого процесу [6].

Важливим позитивним аспектом діяльності бікамерального парламенту є його безумовна стабілізуюча роль, що є нагальною потребою України. Такий парламент утримує всі гілки влади від конфліктності шляхом доопрацювання кожного нормативного акта, прийнятого нижньою палатою. Таким чином, сенат не допускає прийняття нормативних норм, які мають

суперечливий або сумнівний характер, які не підтримані кадрово чи фінансово. У свою чергу у президента не виникає необхідність накладати вето на законопроект. Кількість подань до конституційного суду також суттєво зменшується. Наявність верхньої палати знижує ступінь протистояння між виконавчою та законодавчою гілками влади шляхом зменшення кількості непродуманих дій депутатів проти виконавчої влади [7].

Наслідком таких процесів є існування влади, у якій практично відсутня законодавча невизначеність і конфліктність, що, поза сумнівом, піднімає авторитет і довіру громадян.

Ще однією, на наш погляд, безумовно позитивною рисою бікамеральних парламентів є те, що до законопроектів практично не вносяться ті зміни, які можна вважати радикальними. Позитив цієї риси виявляється в тому, що це зводить практично до мінімуму небезпеку свавільних і неправомірних дій органів влади. Ідеться про певну поміркованість влади, зокрема щодо гарантування прав меншості від можливих ексцесів з боку ситуативних більшостей, що формуються в першій палаті в результаті чергових виборів. Запровадження двопалатної системи часто є єдиним виходом у разі хронічної відсутності соціального консенсусу в суспільстві. А це саме те, що ми можемо спостерігати нині в Україні. Разом з тим, практика свідчить, що вибір на користь монокамералізму є характерним для держав зі стабільним соціальним консенсусом (Норвегія, Фінляндія), а в тих із них, які раніше запровадили бікамеральну систему, було зроблено перехід до монокамеризму без будь-яких політичних потрясінь (Данія, Швеція) [8, с. 35].

Перехід до монокамеризму в цій групі держав можна розглядати також через призму готовності самого суспільства до такої парламентської системи. Має право на існування точка зору, згідно з якою однопалатну систему доцільно застосовувати тільки в культурних і політично розвинених державах; тільки тут можна гарантувати, що за загальним правилом, одна

палата добре справиться з законодавчою діяльністю, і можна гарантувати те, що народні представники не будуть зловживати наданою їм довірою [9].

Без сумніву, із цим твердженням можна погодитися з огляду на те, що політична культура суспільства є ціннісною основою демократії, основою правосвідомості громадянина, усвідомлення соціальної справедливості та здатності реалізації громадсько-правового контролю щодо дій влади.

Вартим уваги є також твердження, що двопалатність є ознакою плюралістичних суспільств, тобто суспільств, різко поділених за релігійною, ідеологічною, мовною або расовою ознаками, що формує відділені одна від одної підспільноти, яким саме й підходить модель консенсусної демократії [10, с. 35].

З часом бікамеральний парламент може об'єднати суспільство, розколоте на класи. Такі думки зустрічаються й щодо парламенту України. «Відображення в законодавчій діяльності регіональних інтересів та інтересів громад може стати стабілізуючим чинником української державності, реального розвитку регіонів, підвищення економічної стабільності як регіонів, так і держави. Завдяки цьому може бути досягнутий і більш високий рівень стабільності самої політичної системи держави» [11].

Висновки

Зрозумілим є те, що подальший еволюційний розвиток України, як демократичної держави, неможливий без переосмислення положень чинної конституції та формування принципово нових засад подальшої розбудови соціально-правової держави, реформування органів державної влади, у тому числі парламенту, та створення гармонійно розвинутого демократичного суспільства. Відображення в законодавчій діяльності регіональних інтересів та інтересів громад може стати стабілізуючим чинником української державності, активного розвитку регіонів, зміцнення економічної ситуації в регіонах і державі загалом, досягнення більш високого рівня стабільності самої політичної системи держави.

З огляду на все вищевказане можемо впевнено констатувати, що покласти високі очікування на діяльність двопалатно-

го парламенту можна в разі одночасного проведення обов'язкових супутніх реформ у економічній, соціальній і правовій сферах.

Література

1. Шемшученко Ю. Проблеми розбудови української державності / Ю. Шемшученко // Право України. – 1997. – № 1. – С. 26-29.
2. Малярєнко В. Чи веде двопалатний парламент до федералізації держави? / В. Малярєнко // Дзеркало тижня. – 2009. – 5-12 квітня. – С. 2.
3. Георгіца А. З. Сучасний парламентаризм : проблеми теорії та практики / А. З. Георгіца. – Чернівці : «Рута», 1998. – 483 с.
4. Кутуєв П. Чим зайняті палата громад та палата лордів / П. Кутуєв // Віче. – 1999. – № 6 (87). – С. 145-156.
5. Сарторі Дж. Порівняльна Конституційна інженерія : Дослідження структур, мотивів і результатів / Дж. Сарторі. – К. : АртЕк, 2001. – 224 с.
6. Шаповал В. Парламентаризм і законодавчий процес в Україні / В. Шаповал, В. Борденюк, Г. Журавльова. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 216 с.
7. Голосов Г. В. Сравнительная политология : учебник для студ. вузов, обуч. по направлению и спец. «Политология» / Г. Голосов. – 2. изд., перераб. и доп. – Новосибирск : Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. – 206 с.
8. Мартиненко П. Парламентаризм: світовий досвід та українські пошуки / П. Мартиненко // Вітчизна. – 1996/9-10. – С. 34-38.
9. Рождественский А. Конституционное право : Учеб. пособие. – Москва : «Юридический колледж МГУ», 1996. – Ч. II Конституционно-правовая мысль XIX - начала XX века : Хрестоматия / А. Рождественский. – Москва : «Юридический колледж МГУ», 1996. – С. 283-290.
10. Лейпхарт А. Конституционные альтернативы для новых демократий / А. Лейпхарт // Полис. – 1995. – № 5. – С. 35.
11. Кісельова Н. В. Перехід від монокамералізму до бікамералізму: географічні передумови політичного вибору / Н. В. Кісельова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2009_23/Gileya23/H5/pdf

Безпосереднє здійснення влади народом і соціологічна школа права

А.О. Янчук

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті досліджується вплив соціологічних підходів на розвиток безпосереднього здійснення влади народом, аналізуються точки зору різних авторів на цю проблематику. Зроблено висновок, що соціологічна школа права розглядає безпосереднє здійснення влади народом не тільки щодо їх нормативного наповнення, а й впливу історичних, соціальних, економічних, політичних та інших факторів на їх прийняття.

В статье исследуется влияние естественно-правовых подходов на развитие непосредственного осуществления власти народом, анализируются точки зрения различных авторов на данную проблематику. Сделан вывод, что социологическая школа права рассматривает непосредственное осуществление власти народом не только относительно их нормативного наполнения, но и влияния исторических, социальных, экономических, политических и других факторов на их принятие.

In the article an impact of sociological approaches on the development of the direct exercise of power by the people is examined, various authors' views on this issue are analyzed. As a result of the analysis the author comes to the conclusion that the Sociological school of law considers the direct exercise of power by the people not only in terms of their normative content, but also in terms of the impact of historical, social, economic, political and other factors on its adoption.

Ключові слова: безпосереднє здійснення влади народом, народний суверенітет, народовладдя, соціологічна школа права.

Постановка проблеми

Належність влади народу, визнання його джерелом формування державної політики безпосередньо базується на конституційній ідеології визнання людини, її прав і свобод, честі та гідності, недоторканності та безпеки вищою цінністю конституційного розвитку суспільства і держави [1, с. 291]. З огляду на це, на порядок денний виступає питання щодо впливу різноманітних шкіл права, у тому числі й соціологічної, на формування відповідної ідеології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Родоначальниками соціологічної школи права були Р. Ієринг, Є. Еріх, Р. Паунд.

На території Росії, до складу якої входили українські землі, у дореволюційний період зародження соціологічного напрямку в праві відбувається під впливом праць

Б. Кістяковського, Г. Гурвича, С. Муромцева.

Сучасні ідеї, концепції та доктрини юридичної соціології знаходять відображення у теоретичних працях В.В. Копейчикова, М.В. Костицького, О.Є. Манюхи, А.С. Надточія, П.С. Пацурківського, Л.В. Петрової, С.В. Савчука, М.І. Панова, Н.П. Осипова, В.В. Джуня та інших, що можна вважати початком не тільки відродження теоретичних досліджень питань юридичної соціології, а й поступовим становленням українського напрямку в цій сфері юридичних знань.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У сучасних умовах суспільного розвитку для країн колишнього соціалістичного табору, а особливо республік СРСР стало питання еволюції позитивного права відповідно до нових стандартів і умов

життя, підвищення ролі судів і суддів у процесі регулювання суспільних відносин, визначення статусу судових актів і судових прецедентів, судової нормотворчості тощо. З огляду на зазначене, перед українською юридичною наукою стоїть важливе завдання – врахування, крім доктрини правового нормативізму при визначенні правових засад безпосереднього здійснення влади народом та інших правових доктрин, зокрема, і соціологічної школи права.

Формулювання цілей статті

Ураховуючи наведене вище, метою цієї статті є дослідження соціолого-правових підходів при визначенні сутнісних характеристик безпосереднього здійснення влади народом.

Виклад основного матеріалу дослідження

Використання інструментарію соціологічної школи конституційного права дає змогу розглядати право як складову соціального життя, що корениться не в законах, а в самому суспільстві та є результатом свідомої діяльності людей через створення ними правопорядку, врегульованого правом, що існує у нерозривному зв'язку із суспільними відносинами, які є об'єктом правового регулювання тощо. Саме таке розуміння права дає змогу при його застосуванні наповнити правові категорії соціальним змістом і проголосити пріоритет суспільних відносин як змісту права над його юридичною формою. Саме тому вивчення соціолого-правових підходів є надзвичайно важливим та актуальним в аспекті безпосередньої владної діяльності народу.

Українські дослідники вважають, що основи соціологічної школи конституційного права в Європі розробив французький конституціоналіст Л. Дюгі (1859-1928 рр.), який висловлював думку, що держава зобов'язана встановлювати певні закони та не встановлювати інших. Згідно з цією позицією у країнах, де діяла система жорстких конституцій, декларацій і гарантій прав громадян (у той час – Франція та

США), законодавець не має права видавати закони, що суперечили б декларованим правам громадян і конституціям. Спираючись на ідею соціальної солідарності, що за Л. Дюгі є універсальним законом розвитку суспільства, її автор стверджував: будь-який закон, що перебуває в очевидній і абсолютній опозиції до елементів соціальної солідарності, ніби не існує. Відтак, держава зв'язана законами тією мірою, якою вони відповідають ідеї соціальної справедливості [2, с. 65-67].

Соціологія права наголошує на його реальності. Реальність права не є тотожною матеріальній (писаній) формі вираження правових норм. Адже правова норма є ідеальною моделлю поведінки, а тому лише й першим, початковим етапом правового регулювання суспільних відносин. Натомість право набуває реальної значимості лише тоді, коли правова форма стає невід'ємною належністю соціальних відносин, поза якою вони не можуть сформуватися та існувати, опиняючись за межами всіх відповідних юридичних наслідків – можливостей, обтяжень і гарантій [3, с. 95].

Соціологічна школа права досить часто спирається на прецедент, як на основу свого існування, що становить певного роду джерельний базис, підґрунтя цієї теорії. Зазначене втілюється у підходах соціологічної школи права на дослідження проблематики безпосереднього здійснення влади народом, яке повинно здійснюватися з урахуванням різних соціальних регуляторів, у тому числі й рішень судів.

З позицій соціологічного підходу право живе і діє в правовідносинах, воно реалізується в них. Без реалізації в правовідносинах писане право і законодавство залишається макулатурою, папірцем або історичними пам'ятками права. Право і законодавство також реалізуються безпосередньо через правомірну поведінку та діяльність, через дотримання, виконання, використання правових норм і особливу правозастосовну діяльність державних органів та інших юридичних осіб [4, с. 32-33]. У цьому аспекті соціологічна школа

права вбачає безпосереднє народовладдя, його види і форми через призму правозастосовної діяльності державних органів, які застосовують відповідні норми щодо безпосереднього здійснення влади народом.

Сучасні науковці зазначають, що соціологічні дослідження права здійснюються на засадах міждисциплінарного комплексного підходу до розв'язання актуальних проблем суспільства, права та держави [5, с. 561-562]. Соціологічні концепції засновані на соціологічному праворозумінні, тобто такому, яке інтерпретацію права органічно пов'язує з певними соціальними явищами (насамперед – з певними суспільними відносинами) [6, с. 6]. Не останнє місце в цих відносинах займають відносини народовладдя, тобто пов'язані з виникненням, зміною і припиненням безпосередньої владної діяльності народу.

Таким чином, безпосереднє здійснення влади народу може виникати і розвиватися виключно в безпосередньому зв'язку з соціальними відносинами, які опосередковують відповідну правову форму. В іншому разі безпосереднє здійснення влади народом зводиться лише до реєстру певних норм, які не мають жодних наслідків і не сприяють виникненню відносин безпосереднього здійснення влади народом.

Оцінити якість закону, тобто чи задовольняє він більшість, можливо за допомогою інструментарію соціології права: оцінка соціальної ефективності дії того чи іншого закону, чи є він законом більшості, чи – вузькогрупової меншості [7, с. 263]. Зазначене набуває конче важливого значення для безпосереднього здійснення влади народом, адже ця діяльність повинна мати загальний, а не вузькогруповий характер.

Активно простежується запровадження соціальних форм права через діяльність судів, які, зокрема, зорієнтовані на дотримання принципу верховенства права. Так, наприклад, згідно зі ст. 2 Закону України «Про судоустрій і статус судів» [8] суди здійснюють правосуддя на засадах верховенства права. Згідно зі ст. 4 Закону України «Про Конституційний Суд України» [9]

діяльність Конституційного Суду України ґрунтується на принципах верховенства права, а відповідно до частини першої ст. 8 Кодексу адміністративного судочинства України [10] суд при вирішенні справи керується принципом верховенства права. Аналогічні норми в тій чи іншій формі зафіксовано й у багатьох інших законах і процесуальних кодексах. Наведене надає безпосередньому здійсненню влади народом нових зовнішніх форм вираження, в яких особливе місце займає правозастосовна практика з питань організації та здійснення влади безпосередньо народом.

Тоні Оноре зазначає, що закони повинні бути сформульовані в загальних рисах. Вони часто не дуже добре пристосовані до конкретних випадків, а двох зовсім однакових випадків не існує. Цілком природно, що закони не можуть бути повністю відповідними, бо виникають ситуації, які не передбачалися і не могли передбачатися тими, хто створював закон. Це враховують усі правові системи. Вони надають суддям певні повноваження робити винятки, коли це здається їм справедливим. Межі цих повноважень залежать від країни та галузі права, але вони завжди існують. А використання цих повноважень часто називається правосуддям на основі права справедливості [11, с. 116]. Принцип справедливості має і повинен бути в основі здійснення правосуддя судами України щодо відносин, пов'язаних із безпосереднім здійсненням влади народом. Зазначене потребує переосмислення безпосереднього здійснення влади народом у частині окремих її видів, зокрема, таких як установча, контрольна, захисна діяльність народу, а також таких її форм як мирні збори, мітинги, походи, демонстрації, вибори, референдуми тощо.

Біль-менш чітко завдання соціології права були визначені ще в першій половині XX ст. Г. Берманом, який зазначав, що у своєму дослідженні права соціальна теорія повинна зосередитись на взаємодії духу і матерії, ідей і досвіду. Вона повинна звести воедино всі три традиційні школи юриспруденції – політичну (позитивізм),

етичну (теорію природного права) та історичну (історична юриспруденція) – і створити інтегровану, єдину юриспруденцію [12, с. 56-58]. Зазначене й визначило розвиток соціології права та соціології конституційного права на майбутнє. У межах конституційного права розвивалися й соціологічні підходи до безпосереднього здійснення влади народом, які були спрямовані на створення «берманівського» прагнення до дослідження конституційно-правових постулатів безпосереднього здійснення влади народом на основі взаємодії духу і матерії, ідей і досвіду.

Останнім часом досить активно питання соціології конституційного права вивчаються В. Джунем [13; 14; 15]. Дослідник зазначає, що наслідками регулюючого впливу конституційного права є еволюційні зміни в соціумі, а оптимальність його норм та інститутів може вимірюватися лише позитивом чи негативом наслідків їх застосування в різних сферах соціального буття, оскільки немає іншого достовірного критерію для визначення ефективності правового регулювання [14, с. 154]. З огляду на зазначене, відповідно до соціологічного підходу ефективність законодавчого регулювання безпосереднього здійснення влади народом необхідно визначати з точки зору дотримання балансу його позитивного сприйняття та ефективного застосування (регулювання).

Наведені доктринальні положення дають змогу окремим науковцям розглядати конституційно-правову дійсність, у тому числі й концепт безпосереднього здійснення влади народом через призму конституційної держави як ідеології суспільних реалій. Зокрема, А. Селіванов зазначає, що на сьогодні можна говорити про появу нової доктрини – «конституційної держави», яка дає можливість зблизити правову реальність і конституційний ідеал, закладений у тріаді ознак, – демократична, правова, соціальна держава. Зазначене дає науковцю можливість зробити висновок про те, що в конституційній державі воля народу обумовлює зміст правління, а народний суверенітет відповідно – державний суве-

ренітет. Дослідник також стверджує, що влада народу – це завжди політична влада, яка повинна реалізовуватися в широких формах прямого волевиявлення людей, а також у конституційно-визначених формах «народної владоспроможності» [16, с. 4].

Висновки

Соціологічний підхід до розуміння безпосереднього здійснення влади народом доводить, що воно існує в нерозривному зв'язку із суспільними відносинами, які є об'єктом конституційного регулювання. Зазначене потребує аналізу відповідних правових положень з урахуванням соціальних, політичних та економічних умов, що склалися і в яких діє певна правова система – система нормативного забезпечення безпосереднього народовладдя.

Перевагою соціального, поряд з нормативістським підходом, є необхідність фактичного, а не формально-догматичного з'ясування видів, форм, завдань і результатів безпосереднього здійснення влади народом, природи явищ юридико-соціальної дійсності. Такий підхід дає змогу глибоко аналізувати процеси, що відбуваються в безпосередньому здійсненні влади народом не тільки з точки зору дотримання формальних конституційних чи законодавчих вимог, а й реальної, а не поверхневої перевірки змісту норм відповідного правового акта, що регулює цю сферу діяльності.

При дослідженні проблематики безпосереднього здійснення влади народом соціологічна школа права робить наголос не тільки і не стільки на сталих нормативних догмах, як на інших соціальних регуляторах у суспільстві, у яких належне місце посідають суди, створюючи специфічне правове забезпечення безпосереднього здійснення влади народом через винесення відповідних рішень.

Таким чином, соціологічна школа права розглядає безпосереднє здійснення влади народом не тільки з точки зору їх нормативного наповнення, а й з точки зору впливу історичних, соціальних, економічних, політичних та інших факторів на їх прийняття.

Література

1. Щербанюк О. Проблема реалізації народного суверенітету в умовах конституційної модернізації / О. Щербанюк // Право України. – 2012. – № 9. – С. 291-301.
2. Дюги Л. Конституционное право. Общая теория государства / Л. Дюги. – Репр. воспр. изд. 1908 г. – Одеса : Юридична література. – 2005. – 1008 с.
3. Петришин О. Проблеми соціалізації права та соціологізації юриспруденції / О. Петришин // Право України. – 2013. – № 9. – С. 86-102.
4. Котюк В. О. Основи держави і права : навчальний посібник для абітурієнтів, студентів, учнів середніх шкіл і ліцеїв / В. О. Котюк. – К. : Вентурі, 1998. – 320 с.
5. Бігун С. В. Соціологія права / С. В. Бігун // Юридична енциклопедія : в 5-ти т. / За ред. Ю. С. Шемшученка. – К. : Українська енциклопедія. – 2003. – Т. 5. – С. 561-562.
6. Рабінович П. Верховенство права : сучасні вітчизняні підходи до інтерпретації / П. Рабінович, О. Луців // Вісник Академії правових наук України (Збірник наукових праць). – Харків, 2012. – № 2 (69). – С. 3-16.
7. Латинская юридическая фразеология / Сост. Б. С. Никифоров. – М. : Юридическая литература, 1979. – 264 с.
8. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41-42, № 43, № 44-45. – С. 529.
9. Закон України «Про Конституційний Суд України» від 16 жовтня 1996 р. № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – С. 272.
10. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 р. № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35-36, № 37. – С. 446.
11. Оноре Тоні. Про право : Короткий вступ / Тоні Оноре ; пер. з англ. – К. : Сфера, 2004. – 124 с.
12. Берман Г. Западная традиция права : эпоха формирования / Г. Берман. – М. : Инфра-М, Издательство МГУ, Норма, 1998. – 624 с.
13. Джунь В. Соціологія конституційного права (до постановки питання) / В. Джунь // Право України. – 2010. – № 11. – С. 66-75;
14. Джунь В. Цивілізаційна парадигма соціології конституційного права / В. Джунь // Право України. – 2012. – № 7. – С. 151-160;
15. Джунь В. Аксиологічний інструментарій соціології конституційного права / В. Джунь // Право України. – 2013. – № 5. – С. 262-273.
16. Селіванов А. Конституційна держава : ідеологія суспільних реалій / А. Селіванов // Голос України. – 2013. – 17 трав. – С. 4.

Розділ 2

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

Проблемні ситуації реалізації господарської правосуб'єктності унітарними приватним підприємствами та шляхи їх подолання

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

І.Ф. Сельський
магістрант юридичного
факультету,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розкриваються актуальні проблеми реалізації унітарними приватними підприємствами своєї господарської правосуб'єктності, а також запропоновані законодавчі нововведення для усунення окреслених прогалин.

В статье раскрываются актуальные проблемы реализации унитарными частными предприятиями своей хозяйственной правосубъектности, а также предложены законодательные нововведения для устранения исследуемых проблем.

The article explores the current problems concerning the realization of economic legal-subjectivity by unitary private enterprises as well as are proposed the legal innovations to solve the investigating issues.

Ключові слова: господарська правосуб'єктність, господарська компетенція, господарська деліктоздатність, приватне підприємство.

Постановка проблеми

У статті досліджуються проблемні аспекти реалізації господарської правосуб'єктності унітарних приватних підприємств з точки зору адекватності стану її сучасного законодавчого регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженню сутності, структури, формування та питань реалізації господарської правосуб'єктності господарських організацій присвячено достатньо велику

кількість наукових праць. Вони неодноразово були предметом дослідження відомих фахівців з господарського права, зокрема С. Грудницької, В. Щербини, О. Безбабіної та інших.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Залишаються невирішеними питання щодо виявлення та усунення існуючих прогалин чинного законодавства у сфері реалізації господарської правосуб'єктності, належної, зокрема, унітарним приватним підприємствам, оскільки фокус уваги більшості вчених зміщений на користь дослідження проблематики загального рівня стосовно господарської правосуб'єктності юридичних осіб (господарських організацій) як основної групи сучасних суб'єктів господарювання.

Формулювання цілей статті

Метою цього дослідження є аналіз проблемних аспектів реалізації господарської правосуб'єктності унітарними приватними підприємствами. Для досягнення зазначеної мети було поставлено відповідні завдання:

- зафіксувати прийнятне розуміння загальної сутності та структури господарської правосуб'єктності;
- окреслити процес реалізації господарської правосуб'єктності унітарними приватними підприємствами;
- проаналізувати проблемні аспекти реалізації господарської правосуб'єктності унітарними приватними підприємствами;
- запропонувати відповідні законодавчі нововведення для усунення виявлених проблемних аспектів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Відповідно до ст. 42 Конституції України «Кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом» [1]. Головною ознакою, що характеризує правовий статус суб'єкта підприємницької діяльності, рівно як і будь-якого суб'єкта господарського права взагалі, є його господарська правосуб'єктність.

Для з'ясування сутності господарської правосуб'єктності вагоме значення має той факт, що обсягові прав і обов'язків суб'єктів господарського права притаманний динамічний характер, який, у свою чергу, залежить від мети та завдань діяльності, а також кількості та характеру господарських зв'язків, у яких перебуває суб'єкт (поточні права та обов'язки), у зв'язку з чим для адекватної характеристики господарської правосуб'єктності недостатньо лише категорії «господарська компетенція». Деякі дослідники зазначають, що в поточних правах і обов'язках замикається коло пізнання правосуб'єктності індивідів і колективів – приватної та публічної; у результаті аналізу протиріч і конфліктів, що виявляються в них, відкриваються потреби в удосконаленні правового регулювання на черговому витку збалансування приватних і публічних інтересів [2, с. 67].

У процесі дослідження доктринальних підходів до визначення структури господарської правосуб'єктності має місце неоднозначність і спірність різних наукових точок зору на вказаний предмет. З урахуванням особливостей господарсько-правових відносин, а також тому, що суб'єкт господарського права завжди є правоздатним і дієздатним (адже економіка та право вимагають від нього як звичайного явища бути дієздатним у плані формування, виявлення та втілення волі), у науці господарського права набула підтримки позиція В.С. Щербини стосовно того, що категорія «правосуб'єктність» традиційно розкривається через «праводієздатність»; остання в науці господарського права отримує вираз у понятті «компетенція», а саме як господарська компетенція [3, с. 11].

Господарську компетенцію, дійсно, слід розглядати як основний структурний елемент господарської правосуб'єктності. Вона являє собою сукупність тих прав та обов'язків, які безпосередньо закріплені за учасником господарських відносин. На наш погляд, у структурі господарської правосуб'єктності поряд із господарською компетенцією слід окремо виділяти

господарську деліктоздатність – передбачену законодавством та/чи договором можливість покладання на суб'єкта господарського права та/або застосування суб'єктом господарського права заходів господарсько-правової відповідальності. Зокрема, до суб'єктів господарювання можуть застосовуватися такі господарські санкції, як відшкодування збитків, господарські санкції у вигляді грошової суми, а також оперативно-господарські санкції [4, с. 68].

Доцільно підкреслити, що господарська правосуб'єктність – це реальне, а не абстрактне поняття, яке має не статичний, а динамічний характер. Це означає, що підприємець, зокрема, унітарне приватне підприємство, на певному етапі може й не бути здатним до участі в тих чи інших виробничо-господарських правовідносинах, і тільки згодом набуває відповідної компетенції. Так, здатність мати та реалізовувати права й обов'язки суб'єкта господарювання виникає з моменту державної реєстрації підприємства як юридичної особи. Однак часто має місце обмеження господарської правосуб'єктності (йдеться, зокрема, про ліцензування, патентування, квотування). Динамічний характер господарської правосуб'єктності також виявляється в тому, що її поточний обсяг визначається на момент вступу в правовідносини. Так, здатність бути стороною того чи іншого господарського договору (господарсько-договірні правосуб'єктність) втілюється у відповідний конкретно-правовий статус на момент укладення такого договору. Передумови актуалізації такої правосуб'єктності поділяються на основні (наявність яких потрібна під час укладання більшості господарських договорів) і додаткові (наявність яких потрібна під час укладання окремих різновидів господарських договорів).

Господарською правосуб'єктністю наділені різні суб'єкти господарського права, такі як суб'єкти господарювання (включаючи унітарні приватні підприємства), органи державної влади, громадяни та

інші суб'єкти. Абстрактна господарська правосуб'єктність як обов'язковий атрибут суб'єкта господарювання виникає після його державної реєстрації (у порядку, визначеному законом, що впливає зі змісту ч.1 ст. 58 ГК України). При цьому умовою набуття фізичною особою господарської правосуб'єктності підприємця є її повна цивільна дієздатність (п. 3 ст. 35 ЦК України) [5].

Фізичні особи – підприємці реалізують господарську компетенцію безпосередньо, а юридичні особи, які є суб'єктами господарського права – здійснюють її через систему їх органів управління [6, с. 40].

У цьому зв'язку слід вказати на прогалину чинного законодавства в частині відсутності в ньому процедур, які гарантували б постійну наявність у суб'єкта господарського права, зокрема, в унітарного приватного підприємства, дієздатної системи органів управління. Можуть виникати ситуації, у яких правосуб'єктність підприємства не знаходить засобів для свого внутрішнього формування та, відповідно, для наступної реалізації в зовнішніх відносинах.

Так, у разі смерті засновника унітарного приватного підприємства, який одночасно займав посаду його директора (що нерідко буває на практиці), система органів управління такого підприємства зникає, хоча саме підприємство, як юридична особа та як суб'єкт господарського права продовжує існувати. Бездіяльний стан такої юридичної особи буде тривати достатньо довго – до вступу спадкоємців (якщо вони є) у володіння спадковим майном, що в цій ситуації означатиме набуття ними прав засновника підприємства та відновлення, таким чином, можливості призначити нового директора.

Однак постає питання, що робити, якщо спадкоємців немає? Як подолати такий бездіяльний стан навіть тоді, якщо є спадкоємці? Адже в описаному вище випадку юридична особа буде доволі тривалий час позбавлена органів управління, тобто внутрішніх джерел формування волі.

Пропонуємо подолати цю прогалину за-

конодавчим нововведенням, а саме внести доповнення до ст. 113 ГК України [7], у якому передбачити, що в статуті унітарного приватного підприємства (у разі, якщо його керівник одночасно є одноосібним засновником такого суб'єкта господарювання) повинна бути передбачена особа, що автоматично наділяється повноваженнями керівника (одноосібного виконавчого органу або керівника колегіального виконавчого органу) у разі смерті, або ж визнання судом безвісної відсутності чи недієздатності фізичної особи, яка суміщала статуси керівника та засновника такого суб'єкта господарювання. Тимчасовий керівник зобов'язується діяти в інтересах найкращого управління унітарним приватним підприємством до моменту прийняття спадщини спадкоємцями.

Якщо ж у фізичної особи, яка суміщала статуси керівника та засновника унітарного приватного підприємства, немає спадкоємців, то, очевидно, є відсутньою необхідність в існуванні такої юридичної особи, адже вона де-факто є недієздатною. Тому доцільно у ст. 113 ГК України також передбачити, що в разі смерті, безвісної відсутності або недієздатності керівника унітарного приватного підприємства, який одночасно був одноосібним засновником суб'єкта господарювання, та за умови відсутності у останнього спадкоємців, державний реєстратор звертається до суду з позовом про скасування державної реєстрації зазначеного суб'єкта господарювання через шість місяців з дня оголошення керівника (засновника) померлим, безвісно відсутнім або недієздатним. Ліквідація підприємства здійснюється арбітражним керуючим, призначеним господарським судом за правилами визначення ліквідаторів, встановленими Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [8].

Шестимісячний термін пропонуємо встановити для того, щоб не порушити права на спадщину можливих спадкоємців, які можуть затриматися з поданням заяв про вступ у спадщину.

Однак такого роду процедура не повинна застосовуватися в разі, якщо територіальна громада за місцем знаходження приватного підприємства звернеться до державного реєстратора із заявою про вступ у володіння безхазяйним майном (корпоративними правами унітарного приватного підприємства та належним останньому майном) і виконає для цього дії, передбачені відповідним законодавством України.

Висновки

Досліджуючи проблемні аспекти підтримання та реалізації господарської правосуб'єктності унітарними приватними підприємствами, ми дійшли таких загальних і конкретних висновків:

1. Господарська правосуб'єктність – це постійна та абстрактна властивість суб'єкта господарського права, за наявності якої останній може бути учасником господарських відносин та яка конкретизується в суб'єктивних статусних правах і обов'язках суб'єкта господарського права, а також у похідних від них поточних правах і обов'язках.

2. Господарські організації, включаючи унітарні приватні підприємства, які є суб'єктами господарського права, реалізують свою господарську правосуб'єктність через систему їх органів управління, а тому сталість наявності та роботи таких органів повинна бути надійно забезпечена законодавством.

3. У законодавстві є прогалини, які можуть призводити до блокування процедури реалізації господарської правосуб'єктності однієї з організаційних форм малого підприємництва, а саме унітарних приватних підприємств – у разі смерті або визнання судом недієздатним чи безвісно відсутнім засновника, який був одноосібним керівником такого підприємства.

4. Подолати наявну проблему можна законодавчими засобами, а саме – через доповнення змісту ст. 113 Господарського кодексу України.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
2. Грудницька С. Господарська правосуб'єктність : проблеми визначення сутності та поняття / С. Грудницька // Підприємництво, господарство і право : Щомісячний науково-практичний господарсько-правовий журнал. – 2008. – № 9. – С. 65-67.
3. Щербина В. С. Суб'єкти господарського права : Монографія / В. С. Щербина. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 264 с.
4. Січевлюк В. А. Господарське право України. Навчальний посібник / В. А. Січевлюк. – К. : УІРФР, 2010. – 474 с.
5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – С. 356.
6. Безбабіна О. Поняття та правосуб'єктність юридичних осіб як суб'єктів підприємницької діяльності / О. Безбабіна // Юридичний журнал. – 2006. – № 9. – С. 40-42.
7. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18-22. – С. 144.
8. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14 травня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – С. 440.

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

Реформування трудового законодавства в сучасних умовах

В.К. Гіжевський
кандидат юридичних наук, професор,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Н.Ю. Ратинська
магістрант юридичного факультету,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Комплексно досліджуючи цю тему, було розроблено низку пропозицій щодо вдосконалення нинішньої ситуації в трудовому законодавстві.

Комплексно исследуя данную тему, был разработан ряд предложений по совершенствованию нынешней ситуации в трудовом законодательстве.

Researching this topic, using integrated approach, there have been done the certain amount of proposals for improving current labour legislation.

Ключові слова: Трудовий кодекс, суб'єкт підприємницької діяльності, Міжнародна організація праці, Організація Об'єднаних Націй, конвенція.

Постановка проблеми

На сьогодні нагальною є потреба реформування законодавчого регулювання праці, підготовки нових підходів до його регулювання, перегляду сутності та змісту кодифікації трудового законодавства в цілому. Системі національного трудового законодавства притаманні такі риси, як: нестабільність, безсистемність, дублювання; закони часто змінюються та доповнюються, що суттєво змінює зміст і спрямування політики України у сфері

трудових відносин. Багато законів набрали чинності кілька років тому і потребують свого вдосконалення, вони не мають фінансового підґрунтя, що призводить до перетворення положень законодавства в пусті декларації, деякі нормативні приписи потребують скасування.

Невід'ємною ознакою вдосконалення трудового законодавства є його постійний процес, що охоплює як діяльність зі створення нових нормативно-правових актів, внесення якісних змін і доповнень у

них, так і діяльність із усунення прогалин або пом'якшення недоліків чинних нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові відносини.

Отже, удосконалення трудового законодавства неможливе без його цілеспрямованої, науково обґрунтованої систематизації трудових нормативно-правових актів у сфері регулювання діяльності суб'єктів трудових правовідносин. На думку І.М. Якушева, необхідність систематизації законодавства полягає в ефективному здійсненні правотворчої діяльності, зокрема виявленні причин протиріч, невідповідностей у нормативному регулюванні та їх усуненні, а також застосуванні й реалізації нормативно-правових актів і умов [1, с. 8]. Систематизація законодавства спрямована на поліпшення інформаційного впливу права на правосвідомість його суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

В науці та практиці аналітика питання реформування українського трудового законодавства становить предмет дослідження багатьох вітчизняних науковців, таких як: І.М. Якушев [1], П.Д. Пилипенко [2], О.В. Тищенко [3], Г.І. Чанишева [4], Н.Б. Болотина [4], Т.М. Додина [4], О.Л. Олейніков [4], І.О. Гуменюк [4], О.Ф. Скакун [5] та інші.

Нормативно-правова база дослідження базується на Конституції України [6], Кодексу законів про працю України [7], проекту Трудового Кодексу [8], Закону України «Про охорону праці» [9], Закону України «Про зайнятість населення» [10]; міжнародно-правових актах – Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, конвенціях Міжнародної організації праці тощо.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Після відновлення незалежності України в 1991 р. в умовах глобалізації цивілізаційних процесів розпочалося реформування законодавства, у тому числі трудового, у межах загальних сучасних тен-

денцій: уніфікації норм законодавства, імплементації норм міжнародного права в національне законодавство й адаптації українського права до законодавства Євросоюзу. У цьому контексті не мається на меті давати оцінку глобалізаційним процесам. Лише констатується факт, який об'єктивно існує і впливає на зміни в нашому законодавстві. Зрозуміло, що в умовах сучасної фінансово-економічної кризи, що досі триває з 2008 р., досліджувати ці складні процеси важко, оскільки вони скореговані цією кризою.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження поступового становлення законодавства про працю та виявлення й вирішення проблем сучасного стану реформування трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження

З 1918 р. в Україні розпочалося застосування законодавчого обмеження прав працівників. Елементи такого обмеження існують і в чинному законодавстві та запропоновані в проекті Трудового кодексу України.

Поступово з 1991 р. законодавство про працю України набуло багато спільного з правовим регулюванням найманої праці в інших країнах. Крім того, у Німеччині, Австрії, інших західноєвропейських країнах проявляються спроби законного обмеження прав працівників і відповідного розширення повноважень роботодавців – в інтересах підвищення ефективності ринкової економіки. Зрозуміло, що в Україні відбулася демократизація відносин, з'явилися нові правові інститути – роботодавця та найманої праці, соціального партнерства, мінімальних державних стандартів, колективних трудових конфліктів, права на страйк. У Кодексі законів про працю України 1971 р. додалися глави 3-А, 16-А, внесено сотні змін, вилучень і доповнень [7]. Українські відпустки розширені новими видами й адаптовані до євростандартів. Очікується встановлення мінімального розміру пого-

динної оплати праці. Зарплата працівників переведена на банківські картки. Постійно вдосконалюється система соціальних відпусток українських працівників.

Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні угоди, згоду на які дала Верховна Рада, є складовою національного законодавства [6]. Якщо ці норми не імplementовані в тексті трудового законодавства, вони все одно діють поза своєю інституційною національною формою. Застосовується принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами українського законодавства. Основні нормативи в трудових правовідносинах, прийняті ООН, МОП, Радою Європи та Євросоюзом, поступово внесені як зміни до трудового законодавства України. Лише після відновлення незалежності в 1991 р. Україна приєдналася до Європейської конвенції «Про захист прав людини і основоположних свобод» (1950 р.); Конвенцій МОП №29 «Про примусову або обов'язкову працю» (1930 р.), №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), №100 «Про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності» (1951 р.), №122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.), за якою звільнення за ініціативи роботодавця можливе лише при наявності законних підстав. Конвенція №47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» (1935 р.) дозволила встановити норму робочого часу і регулювання надурочних робіт. Конвенція №95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.) дозволила ввести в Україні такий соціальний стандарт, як мінімальна зарплата.

Певні стандарти гармонізовано й у сфері відпусток. Закон 1996 р. «Про відпустки», нарешті, врахував, що тривалість відпустки не може бути меншою ніж 3 тижні за кожний рік роботи, а мінімальний стаж для права на відпустку – 6 місяців. Відпускні суми повинні дорівнювати середньомісячній зарплаті. Уведено поняття «творча відпустка» та «соціальна відпустка». На сьогодні Україною ратифіковано 61 Конвенцію МОП і близько

80 Рекомендацій МОП (з 182 та 190 відповідно прийнятих). Давно назріла необхідність прийняття нового Трудового кодексу України.

На жаль, проект Трудового кодексу понад 5 років не прийнято через політичні, економічні, організаційні, ментальні причини, які потребують окремого дослідження.

Проект Трудового кодексу не є досконалим, у ньому відсутні деякі важливі питання: не врегульовано детально порядок укладання трудового контракту, не враховано пропозиції щодо зміни системи святкових неробочих днів, не врегульовано деякі види робочого часу – робота вахтовим методом, наприклад. Слід урахувати новачі законодавства, уже імplementовані до тексту КЗпП України у 2006-2011 роках.

Актуальними проблемами трудового права України є сучасні державні гарантії забезпечення права на працю та проблеми реалізації соціального партнерства, з урахуванням кризи, прийняття Трудового кодексу, вдосконалення системи органів представництва трудового колективу, забезпечення дотримання вимог щодо сучасних видів робочого часу та часу відпочинку, розв'язання трудових спорів і відповідальності за порушення трудових прав, зміна системи святкових неробочих днів, інші проблеми.

На жаль, попри поступові зміни, можна зробити висновок про великі недоліки в реформуванні трудового законодавства, у тому числі з питань соціального партнерства. Так, Конвенція №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» досі Україною не ратифікована. Звідси соціальні проблеми і невідповідність соціальних стандартів європейським. Наприклад, у більшості європейських країн мінімальний розмір зарплати в 1,5 раза перевищує мінімальний прожитковий рівень. Наша мінімальна зарплата взагалі до 2009 р. не дотягувала до прожиткового рівня, який, у свою чергу, не є реальним у країні, штучно, на наш погляд, занижений і є значно нижчим за

середньоевропейський. Лише з 1 січня 2009 р. мінімальну зарплату прирівняно до прожиткового мінімуму працездатних осіб, але в умовах сучасної кризи це не вихід із проблемної ситуації.

Не можна визнати нормальним і фактичний стан у системі зайнятості населення та безробіття, у практиці виконання Генеральної, галузевих і регіональних колективних угод. Якщо у держави нема можливості підняти зарплату до прожиткового мінімуму, вона не повинно піднімати тарифи. Фонд соціальних виплат є більшим, ніж фонд зарплати. У 2006 р. ФПУ знаходився у колективному трудовому конфлікті з Кабінетом Міністрів. Нарада Ради соціального партнерства при Президентові відбулася лише один раз – 18 вересня 2006 року. Зараз діє 10 Генеральна колективна угода, однак немає впевненості, що й вона буде виконана.

Слід зазначити, що досі немає нормативу обов'язковості укладання колективного договору з фізичною особою – СПД. Хоча зрозуміло, що сам підприємець за принципом «розподіляй і володарюй» ніколи не укладе його добровільно!

У сфері недержавної форми власності взагалі поширена така практика, коли власники комерційних підприємств украй обережно, методами непрямого впливу на працівників перешкоджають створенню або діяльності профспілкової організації, укладанню колективного договору. Треба чесно визнати, що на сьогодні держава не в змозі протистояти цьому. Не вдаючись у соціально-політичну, соціально-економічну та морально-психологічну оцінку таких дій, варто звернути увагу на протизаконність такої поведінки підприємців, коли вони за допомогою подібної практики побічно ухиляються від ведення переговорів і укладання колективного договору. Мабуть, слід законодавчо вводити імператив стосовно укладання колективних договорів і контролю за цим. Однак, на жаль, проект Трудового кодексу залишає норму «повідомної рестрації» колективного договору. Звідси

– порушення трудових прав працівників у комерційних структурах України, де фактично метод соціального партнерства не працює.

Трудове право звичайно розуміють як певну сукупність, систему правових норм, що регулюють трудові та безпосередньо, тісно пов'язані з ними відносини. У радянський період держава намагалася охопити подібним регулюванням практично всі соціально-трудова відносини. В той час фактичним роботодавцем була держава – як власник засобів виробництва. Адміністрація підприємств, організацій, установ представляла інтереси держави. Тому в КЗпП та інших нормативних актах передбачалися не інтереси держави як роботодавця, а його представників у конкретній організації роботодавця. Так, ст. 143 та ст. 147 КЗпП Української РСР передбачала, що заохочення і стягнення до працівників застосовує адміністрація [7]. Адміністрація забезпечувала нормальні умови роботи, встановлювала нові норми праці тощо.

Адміністрація в системі управління найманою працею нині називається представниками власника, представниками роботодавця або уповноваженим органом (наприклад, ст.ст. 40, 130 КЗпП України), що включають систему осіб: генеральний директор (або директор, начальник), головний інженер, директор філії, керівник відділу, сектору, лабораторії та інші, кого називають керівниками, що зафіксовано у штатному розписі підприємства [7]. Серед них можуть бути й власники, що працюють на керівних посадах власного підприємства.

Можна зробити висновок, що сучасне поняття трудового права більш широке, ніж у радянську епоху, оскільки охоплює всю систему соціально-трудова норм. Останні дослідження в галузі теорії права, історії, філософії права свідчать, що від праворозуміння, – що конкретно ми включаємо у зміст права, – залежить вирішення загальнотеоретичних і практичних завдань. Юридичній науці відомі три основні теорії праворозуміння: 1) природ-

но-правова (ідеологічна, аксіологічна); 2) нормативістська (позитивістська); 3) соціологічна.

В основі трудового права радянського періоду була закладена нормативістська теорія, яка вважала юридичну норму стрижнем, найважливішим елементом, канвою системи права. Тому трудове право розглядалося як сукупність обов'язкових трудових норм, установлених і забезпечених державою, для упорядкування відносин учасників спільної праці та узгодження їх інтересів.

У пострадянський період у трактуванні трудового права все більше зростає соціальний елемент. Згідно із соціологічною теорією права – основною формою є суспільні відносини, правопорядок суспільних відносин, що виявляється в діях і поведінці людей. Як визначає О.Ф. Скакун, правом визнається його функціонування в житті, що є і що так зване «живе право» [5]. Законодавець закріплює «живі», «народжені в практиці» норми права в нормативно-правових актах або через рішення суду у формі судового прецеденту. Те, що записано в нормативно-правових актах, але застаріло чи не вийшло з «життя», визнається як «мертве право». Під правом потрібно розуміти не тільки систему норм, а й сукупність ідей, норм і реальних відносин, що відповідають принципам справедливості, рівності, свободи на сучасному етапі розвитку суспільства. Тобто, структура права змінюється, охоплюючи три компоненти: ідеї, норми та суспільні відносини, які й включаються до чинного трудового законодавства.

Елемент такого підходу бачимо в проекті Трудового кодексу України, у статтях якого помітна спроба закріпити не лише норми трудового права, а й певні види соціально-трудових відносин, які поділені на «трудові відносини» і «трудові правовідносини». Трудовим відносинам присвячена глава 2 проекту ТК України. Трудові відносини трактуються як фактичні відносини. Проте одночасно сторони цих відносин перебувають і в юри-

дичних відносинах, маючи права і обов'язки. У ст. 218 проекту ТК України щодо охорони праці, розділі П «Соціальне партнерство у сфері праці», у розділі Х «Безпека, гігієна і охорона праці» так само визначена система фактичних відносин [8]. Так, у ст. 19 проекту ТК України визначено, що соціальне партнерство – це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою державною владою, які виступають сторонами соціального партнерства, у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів – тобто, фактичні відносини [8]. Аналіз проекту ТК України дає змогу зробити висновок про нову структуру трудового права, запропоновану законодавцем. Отже, до змісту трудового права слід відносити не тільки його норми, об'єднані в інститути, підінститути, трудові правовідносини, а й фактичні трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Виникає нове, ширше розуміння трудового права в його соціальному трактуванні.

Можна зробити висновок, що місце сучасного трудового права в системі права України є найважливішим, оскільки пов'язане з соціальною сферою. В Україні продовжує існувати проблема співвідношення прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати, яка особливо відчутна в умовах фінансово-економічної кризи. Однак на шляху адаптації національного трудового законодавства до законодавства ЄС з'явилися нові дефініції та конструкції трудового права України, змінено законодавство відповідно до вимог ринкової економіки, відбулися зміни навіть у понятті трудового права на сучасному етапі.

Разом з тим, гальмування прийняття нового Трудового кодексу України не дає змоги зробити остаточні висновки про відповідність змін європейським стандартам, а перманентна політична та сучасна фінансово-економічна кризи за умови неподолання вітчизняної корупції обмежують підстави для оптимізму.

Висновки

Реформа трудового законодавства в Україні повинна сприяти утвердженню суспільства, у якому визнавалися, дотримувалися й захищалися б права людини у сфері праці. Саме тому розроблення та прийняття кодифікованого нормативного акта є лише початком удосконалення трудового законодавства, яке забезпечуватиме правову стабільність у галузі трудових відносин.

Щодо проекту Трудового кодексу, то

його прийняття в нинішній редакції не тільки не вирішує нагальні проблеми, а й створює низку інших. Зокрема він містить положення, що можуть суттєво обмежити права профспілок, ускладнити процедуру прийняття рішень під час розгляду трудових спорів Комісіями з трудових спорів і уможливити заміну трудового та/або колективного договору актами роботодавця та звичайно робить можливим законодавче закріплення необмеженого робочого дня.

Література

1. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / І. М. Якушев. – Харків, 2000. – 20 с.
2. Пилипенко П. Д. Реформування трудового законодавства України / П. Д. Пилипенко // Юридична газета. – 2006. – № 17 (77). – С. 5-10.
3. Тищенко О. В. Правове регулювання захисту працівників від дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах / О. В. Тищенко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – №12. – С. 99-104.
4. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина, Т. М. Додина, А. Л. Олейников, И. А. Гуменюк. – Харьков : Одиссей, 2001. – 512 с.
5. Скакун О. Ф. Теорія держави і права / О. Ф. Скакун // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/687/>. – назва з екрана.
6. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – С. 375.
8. Проект Трудового кодексу України // [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 – назва з екрана.
9. Закон України «Про охорону праці» 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – С. 668.
10. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – С.170.

До проблеми принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку за українським законодавством

С.В. Лозовой

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

Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку – це керівні положення, виражені в цьому інституті трудового права, що визначають його загальну спрямованість, суть, зміст та особливості, основні підходи до правового регулювання відносин щодо внутрішнього трудового розпорядку й відображають загальну спрямованість його розвитку.

Принципы правового регулирования внутреннего трудового распорядка – это руководящие положения, выраженные в этом институте трудового права, определяющие его общую направленность, развитие, суть, содержание и особенности, отображающие основные подходы к правовому регламентированию отношений по поводу внутреннего трудового распорядка.

The principles of legal regulation of the labour order – are the basic rules reflected in present law institute, that outline it's general orientation, essence, content and peculiarities, general approach to legal regulation of the labour order.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, централізоване правове регулювання, локальне правове регулювання.

Постановка проблеми

Питання принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку лише здається виключно теоретичною темою. На практиці суб'єкти трудового права та інші особи, що беруть участь у правозастосовній діяльності, ухвалюючи рішення, вчиняючи ті чи інші правові дії, повинні дотримуватися певних керівних засад, які на сьогодні не достатньо досліджені та законодавчо закріплені.

З огляду на те, що принципи вносять однозначність у всю систему юридичних норм і забезпечують єдність правового регулювання суспільних відносин, Л.С. Явич підкреслював, що принципи права – це засади, відправні ідеї його буття, що втілюють найважливіші закономірності й устої певної суспільно-економічної формації, виступають однопорядковими із сутністю права і становлять його головний зміст, характеризуються універсальністю, найбільшою імперативністю й загальною значимістю [4, с. 11]. Принципи окремої галузі права є загальним відображенням

її змісту, що забезпечує єдність процесу її виникнення, становлення й розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблемам внутрішнього трудового розпорядку присвячено роботи багатьох вітчизняних науковців. Серед них, зокрема, О.А. Абрамова, В.М. Андріїв, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, С.В. Ведяшкін, К.М. Гусов, С.О. Іванов, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, О.О. Кравченко, С.В. Лозовой, С.С. Лукаш, О.С. Пашков, В.П. Пилипенко, С.В. Подкопаєв, Ю.М. Полетаєв, О.І. Процевський, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Аналіз наукових робіт зазначених авторів свідчить про відсутність детального аналізу саме принципів регулювання такого інституту трудового права як внутрішній трудовий розпорядок.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Згадану проблему було висвітлено в наукових працях під кутом дослідження спо-

ріднених тем і понять, однак без конкретного кількісного та якісного аналізу саме принципів регулювання такого інституту трудового права, як внутрішній трудовий розпорядок.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження принципів правового регулювання такого інституту трудового права, як внутрішній трудовий розпорядок.

Виклад основного матеріалу дослідження

Суттєве значення для трудового права мають принципи, що характеризують окремі правові інститути. Так, С.С. Алексєєв головною функцією правового інституту вважає забезпечення цілісного, відносно завершеного регулювання певної ділянки суспільних відносин. Адже правовий інститут, на його думку, повинен бути наділений повним комплексом норм, що охоплює всі суттєві моменти регулювання [5, с. 120]. У принципах окремих правових інститутів своєрідно розкриваються загальні й галузеві принципи права.

Ефективне регулювання внутрішнього трудового розпорядку забезпечується дотриманням правових принципів, перелік яких, на нашу думку, є таким.

1. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

Наближення змісту окремої трудової норми до конкретного суб'єкта можливе лише за умов поєднання дії загальних і локальних правових приписів. Як наголошує О.В. Лавриненко, держава прагне до єдності правової політики у сфері праці, водночас використовуючи й диференційований підхід у правовому регулюванні останньої [6, с. 28]. Дослідник І.П. Греков підтримує його, визнаючи особливостями джерел трудового права єдність і диференціацію правової регламентації праці. На його переконання, єдність одержує виявлення в загальних нормах, диференціація – у спеціальних. Загальні, обов'язкові для всіх власників чи уповноважених ними органів можуть бути змінені

лише в бік поліпшення стану працівників порівняно з чинним законодавством; спеціальні конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках установлюють винятки із загальних норм [7, с. 55].

Централізований метод правового регулювання праці виконує дві основні функції: (а) організаційну (закріплення основних трудових прав особи й мінімальних гарантій-стандартів у сфері найманої праці), що має на меті фіксацію певного рівня розвитку суспільних відносин, які склалися в цьому суспільстві, через урівноважене врахування інтересів найманих працівників, роботодавців і держави, і (б) адміністративну (визначення підґрунтя організації найманої праці в Україні і сприяння єдності її правового регламентування). Ця функція має на меті впровадження єдиних форм організації й упорядкування суспільних відносин з праці, де визначаються, так би мовити, основні правила гри в суспільстві з приводу праці (звернімо увагу, що невідповідність сучасного стану: саме в контексті цієї функції централізований метод правового регулювання праці й визначає превалюючі напрями вдосконалення у трудовому праві України – розроблення дійових процедур реалізації прав найманих працівників) [8, с. 55, 56]. Специфічні риси в локальному регулюванні праці, на думку О.М. Ярошенко, полягають у тому, що: (1) воно здійснюється безпосередньо у сфері праці – на підприємствах, в установах та організаціях; (2) відчуває опосередкований вплив держави за допомогою трудового законодавства (органи державної влади й органи управління не беруть прямої участі в ньому); (3) має підзаконний характер, розвиваючи, уточнюючи й конкретизуючи головним чином положення законодавчих та інших нормативних актів, прийнятих у встановленому законом порядку компетентними органами, і не може суперечити централізованому регулюванню; (4) спрямоване на впорядкування суспільних відносин, які є специфічними для цього підприємства, установи чи організації та які не впорядковані або не цілком упорядковані в централізованому по-

рядку; (5) виступає формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства, установи чи організації; (6) здійснюється за участю самих працівників підприємства або їх представницького органу; (7) нерідко виступає в ролі експериментальної регламентації, у перебігу якої провадиться перевірка доцільності того чи іншого варіанта вирішення питання; (8) може містити елементи випереджаючого регулювання, спрямованого на ліквідацію прогалин у праві, на пошуки адекватного варіанта правового регулювання умов праці [9, с. 214]. На підтвердження зазначеного чинний КЗпП України містить ст. 142, за якою: (а) трудовий розпорядок на підприємствах, в установах та організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу й виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на підставі типових правил, і (б) у деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti й положення про дисципліну. Розробники проекту ТК усувають цей недолік і закріплюють у ст. 265 такі положення: внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами, а для окремих категорій працівників може визначатися в статутах (положеннях), затверджених відповідно до закону.

Таким чином, суть принципу поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, що вся повнота впорядкування забезпечується тільки завдяки їх оптимальному поєднанню.

2. Баланс інтересів роботодавця і працівника.

Суб'єкти трудового права поділяються на можливих учасників трудових відносин і на тих, хто має законодавчо закріплене право виступати стороною відносин, суміжних із трудовими. Керуючись цим, Є.Б.

Хохлов виділяє 2 рівні суб'єктів – основні (сторони трудових правовідносин, тобто працівник і роботодавець) і допоміжні (учасники інших, нетрудових відносин, що становлять предмет трудового права) [10, с. 111].

З розвитком ринкової економіки виникла потреба в коригуванні політики держави в соціально-трудовій сфері. Конституція України закріпила свободу економічної діяльності, рівноправність і захист різних форм власності, вільне використання власних здібностей і майна для підприємницької та іншої не забороненої законом діяльності. За нових умов господарювання захист працівника не повинен протиставлятися розвитку ринкових механізмів, підвищенню ефективності виробництва, оскільки від цього залежать можливість працевлаштування громадян і зростання їхнього добробуту. Правове впорядкування трудових відносин спрямовується як на регламентацію самого процесу праці трудівника, так і на встановлення умов, за яких вона повинна застосовуватися.

Цивілізовані відносини в соціально-трудовій царині повинні забезпечувати узгодження й захист інтересів як найманих працівників, так і роботодавців. При цьому йдеться не про злиття інтересів, а про досягнення оптимального балансу між ними, створення обстановки, за якої кожен роботодавець зміг би забезпечити стабільне отримання прибутку, а найманий працівник – гідні умови свого існування, які відповідали б певному рівню якості життя.

Основна мета при здійсненні правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку полягає у збалансуванні інтересів роботодавця і працівника. Без цього правова регламентація не може вважатися ефективною. Ця установка знаходить своє відбиття й у системі правових заходів забезпечення трудової дисципліни. Відповідно до ст. 1 КЗпП України цей кодифікований акт впорядковує трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності їхньої праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва й на цій основі –

матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільства, в першу чергу на життєву потребу кожної працездатної людини.

За ст. 1 Дисциплінарного статуту Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України [11] службова дисципліна у цій державній інституції досягається: а) створенням належних умов проходження служби особами рядового й начальницького складу; б) набуттям високого рівня професіоналізму; в) забезпеченням гласності й об'єктивності під час проведення оцінювання результатів службової діяльності; г) дотриманням законності; д) повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленням поваги до їхньої особистої гідності; е) вихованням у осіб рядового й начальницького складу високих моральних і ділових якостей; є) забезпеченням соціальної справедливості, високого рівня правового й соціального захисту; ж) правильним застосуванням заходів дисциплінарного впливу; з) належним виконанням умов контракту про проходження служби.

За ст. 9 цього ж нормативного документа начальник несе персональну відповідальність за стан службової дисципліни й повинен постійно її контролювати. Він зобов'язаний: (а) бути прикладом у дотриманні законності, службової дисципліни, бездоганному виконанні вимог Присяги, що складається особами рядового й начальницького складу відповідно до закону й наказів; (б) додержуватися професійної та службової етики; (в) виховувати й підтримувати у підлеглих сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків, до їх честі й гідності; (г) заохочувати ініціативність, самостійність, старанність у службі; (д) правильно застосовувати заходи дисциплінарного впливу. Особливу увагу начальникові належить приділяти вивченню індивідуальних якостей підлеглих, вихованню поважного ставлення один до одного, створенню здорового морально-психологічного клімату в колективі, його згуртуванню, запобіганню по-

рушенням службової дисципліни й виявленню причин їх учинення, формуванню нетерпимого ставлення до порушників з урахуванням при цьому думки колективу. Він зобов'язаний попередити про неприпустимість порушення службової дисципліни, а в разі вчинення підлеглим таких діянь накласти (за необхідності) на нього дисциплінарне стягнення або порушити клопотання про це перед старшим прямим начальником.

3. Усестороння захищеність трудових прав працівників.

Відповідно до Конституції України утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ч. 2 ст. 3). У розділі 2 Основного закону не лише закріплено основні права та свободи людини і громадянина, а й передбачено відповідні конституційно-правові гарантії їх дотримання й захисту, зокрема, заборона скасування конституційних прав і свобод (ч. 2 ст. 22), неможливість їх обмеження, крім обмежень певних прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного або надзвичайного стану (ст. 64), забезпечення кожному судового захисту його прав і свобод, у тому числі гарантування звернення до суду безпосередньо на підставі Конституції й надання при цьому можливості використання будь-яких інших не заборонених законом засобів захисту своїх прав і свобод від порушень і протиправних посягань (ч. 3 ст. 8, частини 2 і 5 ст. 55).

Дослідник І.Л. Петрухін обстоює позицію, що за кожною людиною необхідно визнати абсолютну цінність. В ієрархії цілей суспільства інтересам людини він відводить перше місце, припускаючи можливість запровадження державних заходів, що ущемляють інтереси конкретної людини, якщо «це робиться на благо суспільства». При цьому цілі, які ставить перед собою суспільство й держава, повинні відповідати принципам гуманізму [12, с. 83]. На думку В.Ф. Погорілка, для більшості громадян соціальна держава повинна створювати сприятливі умови для трудової діяльності, виявлення професійних,

ділових і творчих можливостей у власних інтересах держави й суспільства. Визначаючи основні засади із соціальних питань, затверджуючи загальнодержавні програми соціального розвитку й державний бюджет, здійснюючи соціальну політику, держава в особі її відповідних органів повинна враховувати як загальні, так і особливі, специфічні інтереси всіх громадян. Найважливішою рисою соціальної держави є принципово нове ставлення до особи, її інтересів, визнання її пріоритетом серед соціальних цінностей [13, с. 160].

Правильну позицію займає й В.М. Андріїв: «Сьогодні потрібні нові підходи до проблеми соціальної обумовленості трудового законодавства, які б відображали нинішні соціальні та правові реалії і були спрямовані на утвердження в державі основ громадянського суспільства і правової держави. При цьому головне значення в пошуках нових підходів має розуміння трудового права як засобу захисту й охорони трудових прав працівників, узгодження інтересів суб'єктів трудових правовідносин» [14, с. 127].

Позиція держави щодо взаємовідносин працівників і роботодавців у питанні внутрішнього трудового розпорядку виявляється через установлення норм, спрямованих на заступництво й підтримку трудящих. Дослідник С.О. Іванов цілком чітко визначив місце захисної функції трудового права в забезпеченні їхніх інтересів: немає жодної країни на Заході, вважав він, де трудове право належало б до інструментів економічного розвитку. З моменту свого виникнення воно скрізь розглядається в першу чергу як інструмент охорони праці [15, с. 33]. Позиція держави щодо захисту працівників як слабшої сторони трудових відносин виявляється через 2 правові форми, що розкривають сутність захисної функції трудового права – заступництво й підтримку. По-перше, держава у взаємовідносинах праці й капіталу повинна виступати заступником економічно слабшої сторони – працівника і не тому, що той є учасником суспільних зв'язків певного роду, а тому, що вона взяла на себе

зобов'язання бути не арбітром у цих відносинах, а гарантом прав і свобод людини. По-друге, соціальній державі належить підтримувати слабшого, хто потребує додаткової допомоги з її боку. Працівник майже завжди організаційно, економічно й фінансово є слабшим порівняно з роботодавцем, а тому за певних життєвих обставин держава повинна гарантувати йому свою підтримку [16, с. 131].

Принцип усесторонньої захищеності трудових прав працівників у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку проілюструємо на прикладі такого його складника як трудова дисципліна. Так, згідно з Положенням про дисципліну працівників гірничих підприємств, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р., №294 [17], власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: (а) організовувати високоякісну, плідну роботу трудівників, здійснивши всі необхідні для цього заходи (забезпечення дотримання вимог гірничого законодавства, законодавства про працю, про її охорону, правил безпеки й технічної експлуатації, вимог трудової дисципліни), (б) заохочувати їх до роботи шляхом поліпшення умов праці й задоволення їхніх соціальних потреб; (в) забезпечувати виконання приписів спеціально уповноважених органів державного нагляду; (г) систематично оглядати робочі місця й обладнання, вживаючи заходів до негайного усунення виявлених порушень вимог нормативно-правових актів з охорони праці, правил, норм та інструкцій з безпечного ведення робіт. За кожен випадок порушення гірничого законодавства може бути застосовано тільки одне дисциплінарне стягнення. Воно може бути застосоване до працівників у формі звільнення тільки на підставах, передбачених КЗпП України. Роботодавець повинен забезпечувати своєчасне виявлення й усунення причин, які призводять до порушень гірничого законодавства, особисто до накладення стягнення всебічно й об'єктивно з'ясувати причини допущеного порушення, попередньо зажадавши від працівника письмового по-

яснення щодо цього. Вид дисциплінарного стягнення повинен відповідати ступеню вини й тяжкості допущеного порушення, визначаючи який власник або уповноважений ним орган повинен брати до уваги тяжкість цього порушення, розмір заподіяних збитків, обставини, за яких його допущено, й оцінку попередньої роботи працівника. У разі застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган не повинен принижувати особисту гідність трудящого.

Роботодавцеві належить правильно організовувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності їхньої праці, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил її охорони, уважно ставитися до потреб і запитів працюючих, поліпшувати умови їх праці й побуту.

Умови локальних актів-регуляторів внутрішнього трудового розпорядку, що погіршують становище працівників порівняно з чинним трудовим законодавством, є недійсними. Їх забороняється включати і до змісту локальних документів. Забороняється включати до трудових договорів також умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством і локальними актами.

4. Адаптація трудових процесів до можливостей працівника.

Норми праці, які є частиною внутрішнього трудового розпорядку, встановлюються для працюючих відповідно до досягнутого рівня техніки, технологій, організації виробництва і праці. Зміст роботи з нормування праці включає: (а) аналіз виробничого процесу, (б) поділ його на частини, (в) вибір оптимального варіанта технології й організації праці, (г) проектування режимів роботи обладнання, прийомів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці й відпочинку, (д) розрахунок норм згідно з особливостями технологічного і трудового процесів, їх запровадження й подальше коригування у зв'язку зі змінами організаційно-технічних умов трудової діяльності.

При комплексному обґрунтуванні норм витрат праці одночасно здійснюється їх технічне, організаційне, психофізіологічне, соціальне й економічне обґрунтування. Процес технічного психофізіологічного обґрунтування включає: виявлення й аналіз психофізіологічних чинників, що залежать від виробництва й виконавців робіт; установлення й урахування психофізіологічних обмежень; визначення вимог до виконавця робіт і вибір виконавців для проведення спостереження; оцінку трудового процесу й умов його виконання за рівнем стомлення; обґрунтування тривалості часу відпочинку. До процесу соціального обґрунтування норм витрат праці належать: виявлення й аналіз соціальних чинників, що характеризують виробництво й виконавців робіт; визначення й урахування соціальних обмежень і норм, передбачених трудовим законодавством; визначення вимог до виконавця робіт і вибір виконавців, які відповідають установленим вимогам; оптимізацію трудового процесу, нормованої величини витрат праці з урахуванням соціальних обмежень і вимог, а також норм, передбачених трудовим законодавством.

Поряд із загальними вимогами характер роботи може пред'являти до працівника й особливі вимоги. За ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних або робіт по санітарному й побутовому обслуговуванню); залучення жінок до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що

забезпечує формування державної політики в цій царині.

5. Пріоритет узгоджувальних процедур.

Переважна більшість актів, за допомогою яких здійснюється правове регламентування внутрішнього трудового розпорядку на рівні підприємства (установи, організації) приймаються роботодавцем спільно або за погодженням із представниками найманих працівників. Зокрема, колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, яка діє відповідно до свого статуту, а в разі її відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – з другої. Якщо на підприємстві створено декілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з чисельністю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору.

Його укладенню передують колективні переговори, порядок ведення яких визначається сторонами й оформлюється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору створюється робоча комісія із представників сторін. Для впорядкування розбіжностей під час ведення таких переговорів сторони використовують примирні процедури. Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі й виноситься на розгляд його загальних зборів (конференції). Якщо останні відхилять цей проект або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуків необхідного рішення. Строк таких переговорів не повинен перевищувати 10-ти днів. Після цього проект договору в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу (статті 10, 11 і 13 Закону України «Про колективні договори і угоди») [18].

Проаналізувавши вищевказаний законодавчий підхід, Б.О. Архіпова виступає

за поділ усіх суб'єктів трудового права, які беруть участь у колективно-договірному процесі на підприємстві, на сторони колективного договору і суб'єктів-виконавців його умов. Відмінність між ними вона вбачає в різному обсязі повноважень сторін і виконавців договірних умов. Повноваження сторін колективного договору полягають у встановленні обов'язкових і нормативних умов і в розподілі обов'язків між виконавцями. Останні ж обмежуються діями, необхідними для виконання обов'язків, покладених на сторони умовами такого договору. Стороною на боці працівників виступає колектив підприємства, а суб'єктами-виконавцями можуть бути профспілкові комітети або інші громадські органи, організації самодіяльності колективу [19, с. 16].

На переконання В.В. Жернакова, Г.С. Гончарової та С.М. Прилипка, колективний договір на державних підприємствах укладається між керівником підприємства, установи, організації (директором, ректором, генеральним директором, головою правління), з одного боку, і профспілкою від імені найманих працівників – з другого. Бути стороною в колективному договорі можуть також інші представницькі органи, якщо трудовий колектив надасть їм відповідні повноваження [20, с. 62, 63]. Вважаємо цю позицію неприйнятною, оскільки вона суперечить нормативним приписам гл. 2 КЗпП України й Закону України «Про колективні договори і угоди» і фактично підміняє роботодавця як сторону колективного договору його представником – керівником юридичної особи. Роботодавець – це особа юридична (підприємство, установа, організація) або фізична, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. При цьому юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами й посадовцями відповідно до законодавства, її установчих документів і нормативних актів.

За ст. 142 КЗпП України правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації затверджуються трудовим колективом за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілковим комітетом і лише за такої умови цей документ стає легітимним.

6. Гласність.

Гласність становить собою одну з ознак правової держави і громадянського суспільства. Основний зміст гласності полягає: а) у свободі й публічності слова усного і друкованого; б) відкритому співставленні ідей, думок; в) відкритості й доступності всіх органів влади й управління, посадових осіб для громадян, можливості вільного звернення до них із заявами; г) наданні громадянам та їх об'єднанням інформації, необхідної для участі в обговоренні й вирішенні питань державного й суспільного життя, а також яка стосується їх свобод, законних інтересів, прав та обов'язків; д) вільному визначенні, вивченні й проголошенні суспільної думки; е) праві людини знати, чи враховується громадська думка при прийнятті рішень, а якщо ні, то чому; є) оголошенні прийнятих рішень і доведенні їх до відома заінтересованих осіб та органів.

Сутність принципу гласності в контексті розглядуваних проблем полягає в тому, що вся робота зі створення правових норм у сфері внутрішнього трудового розпорядку є відкритою для працівників. Прийняті локальні акти набувають чинності лише з моменту доведення їх до відома адресатів. Однак існують і певні межі щодо втілення принципу гласності при розробленні та прийнятті документів з обмеженим ступенем доступу (ідеться про акти, які містять державну або службову таємницю).

Проявом принципу гласності правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку є положення ст. 29 КЗпП України, за якою роботодавець зобов'язаний: (а) роз'яснити працівникові його права й обов'язки, поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечні та шкідливі виробничі чинники, які ще не

усунені, і про можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства й колективного договору; (б) ознайомити з посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. На підприємстві повинен вестися журнал обліку ознайомлень працівників із названими документами.

7. Відповідальність за порушення вимог внутрішнього трудового розпорядку.

Особливо актуальною в сучасних умовах є проблема охорони прав і свобод особи від посягань з боку інших. Важливим засобом забезпечення охоронної функції є юридична відповідальність як різновид відповідальності соціальної, який є важливим показником реального втілення в життя прав і свобод індивіда. Це обумовлено тим, що в процесі реалізації юридичної відповідальності відбувається безпосередній вплив держави на сферу юридично закріплених суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. При цьому виявляються ціннісні орієнтири держави, рівень цивілізованості соціуму, ступінь духовності й культури населення, наявність законодавчих гарантій механізмів захисту цих прав і свобод.

Приєднуємося до слушної думки Л.О. Сироватської, яка відмічає, що в трудовому праві обов'язок виконувати всі трудові зобов'язання, відповідно й норми права, що їх закріплюють, прямо сформульовано у вигляді обов'язку дотримуватися дисципліни праці [21, с. 27]. Закономірно, що до гл. X «Трудова дисципліна» КЗпП включено ст. 139 «Обов'язки працівника», що містить припис, за яким працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

До окремих несумлінних працівників у необхідних випадках застосовуються

заходи дисциплінарного та громадського впливу. Дослідник Ю.М. Полетаєв називає дисциплінарну відповідальність самодостатньою і вказує на наявність у ній: (а) власної підстави – дисциплінарного проступку, (б) особливих санкцій – дисциплінарних стягнень, (в) суб'єкта дисциплінарного проступку й (г) суб'єкта дисциплінарної влади (особи, уповноваженої застосовувати дисциплінарні стягнення) [22, с. 62-69].

Розглянуті принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку слід законодавчо закріпити. Це сприятиме впорядкуванню й покращанню якості нормотворення в цій царині, попередженню помилок у правозастосуванні, підвищить відповідальність роботодавців і уповноважених ними органів за свої дії, а головне – посилить правову захищеність найманих працівників.

Висновки

1. Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку – це керівні положення, виражені в цьому інституті трудового права, що визначають його загальну спрямованість, суть, зміст та особливості, основні підходи до правового регулювання відносин щодо внутрішнього трудового розпорядку й відображають загальну спрямованість його розвитку. Зазначені принципи можуть бути закріплені як у правових нормах, так і впливати з їхнього змісту.

2. До принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку належать: (а) поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, (б) збалансування інтересів роботодавця і працівників, (в) усестороння захищеність трудових прав останніх, (г) адаптація трудових процесів до можливостей працівника, (д) пріоритет узгоджувальних проце-

дур, (е) гласність, (є) відповідальність за порушення вимог внутрішнього трудового розпорядку.

3. Сутність принципу поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, що вся повнота правової регламентації забезпечується тільки завдяки їх оптимальному поєднанню. Централізоване правове регулювання виконує дві основні функції: (а) організаційну – закріплення основних трудових прав працівника і мінімальних стандартів у сфері найманої праці й (б) адміністративну – визначення основ організації найманої праці в Україні та сприяння єдності її правового регулювання. Цей вид регулювання є найважливішою гарантією існування, закріплення й реалізації основних прав як працівників, так і роботодавців.

Внутрішні організаційні норми забезпечують гнучкість правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, пом'якшуючи основну суперечку трудового права між необхідністю бути динамічними і стабільними водночас, що і є безпосереднім проявом саморегуляції в цій галузі права. За допомогою локальної правової регламентації внутрішнього трудового розпорядку відбувається наближення змісту нормативних приписів, зазначених у законах та інших підзаконних нормативних актах, до конкретних працівника й роботодавця і конкретного місця й умов реалізації правовідносин між ними.

4. Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку необхідно закріпити законодавчо. Це сприятиме покращенню якості нормотворення у сфері праці, попередженню помилок у правозастосуванні, підвищить відповідальність роботодавців і уповноважених ними органів за свої дії, а головне – посилить правову захищеність найманих працівників.

Література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – №5 0 (Додаток). – С. 375.
2. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 2 квітня 2012 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

3. Конституція України : прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
4. Явич Л. С. Право развитого социалистического общества (сущность и принципы) : монография / Л. С. Явич. – М. : Юрид. лит, 1978. – 224 с.
5. Алексеев С. С. Структура советского права : монография / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1975. – 263 с.
6. Лавриненко О. В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. В. Лавриненко / Ун-т внутренних дел. – Харьков, 1998. – 179 с.
7. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І. П. Греков / Нац. ун-т внутрішніх справ. – Х., 2003. – 169 с.
8. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. С. Лукаш / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2011. – 387 с.
9. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Ярошенко / Нац. юрид. акад. України. – Харків, 2007. – 476 с.
10. Хохлов Е. Б. Субъекты трудового права / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1996. – № 3. – С. 110-129.
11. Закон України «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» від 4 вересня 2008 р., № 373-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 9. – С. 114.
12. Петрухин И. Л. Человек как социально-правовая ценность / И. Л. Петрухин // Государство и право. – 1999. – № 10. – С. 83-90.
13. Конституційне право України: підручник // за ред. В. Ф. Погорілка. – К. : Наукова думка, 1999. – 735 с.
14. Андрійв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія / В. М. Андрійв. – Чернігів : Чернігів. держ. ін-т права, соціальн. технологій та праці, 2011. – 301 с.
15. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода : проблемы использования зарубежного опыта / С. А. Иванов // Гос-во и право. – 1995. – № 3. – С. 30-39.
16. Щербина В. І. Функції трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / В. І. Щербина / Акад. мит. служби України. – Дніпропетровськ, 2008. – 423 с.
17. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств» від 13 березня 2002 р. № 294 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 12. – С. 567.
18. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. №3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – С. 361.
19. Архипова Б. А. Коллективный договор / Б. А. Архипова. – М. : Профиздат, 1978. – 80 с.
20. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособ. / под ред. В. В. Жернакова. – Харьков : Одиссей, 2000. – 624 с.
21. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства : монография / Л. А. Сыроватская. – М. : Юридическая литература, 1990. – 175 с.
22. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учеб. пособ. / Ю. Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2001. – 182 с.

Актуальні проблеми психології

Проблеми організаційного розвитку загальноосвітніх навчальних закладів у сприйнятті директорів шкіл

Л.І. Паращенко
доктор наук
з державного управління,
кандидат педагогічних
наук, професор
кафедри управлінських
технологій,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті на основі результатів емпіричного дослідження здійснено аналіз ставлення директорів загальноосвітніх навчальних закладів до проблем організаційного розвитку школи, зокрема розширення організаційних стратегій щодо запровадження шкільної автономії, децентралізації управління. Показано відмінності у визначенні директорами труднощів, які виникають у процесі організаційного розвитку навчальних закладів, під час опитувань у 2004 та 2013 роках. Окреслено напрями розв'язання проблем організаційного розвитку в системі шкільної освіти України.

В статье на основе результатов эмпирического исследования осуществлен анализ отношения директоров общеобразовательных учебных заведений к проблемам организационного развития школы, в частности расширения организационных стратегий по внедрению школьной автономии, децентрализации управления. Показаны отличия в определении директорами трудностей, которые возникают в процессе организационного развития учебных заведений, во время опросов в 2004 и 2013 годах. Определены направления решения проблем организационного развития в системе школьного образования Украины.

The article deals with results of the analysis of attitude of general educational establishments' directors to the problems of organizational development of school, in particular expansion of organizational strategies in relation to introduction of school autonomy, decentralization of management which were made on the basis of empiric research. Differences in determination of difficulties, which arise up in the process of organizational development of educational establishments, made by directors during examination in 2004 and 2013 are shown. Ways of problems solving of organizational development in the system of school education of Ukraine are outlined.

Ключові слова: загальноосвітній навчальний заклад; організаційний розвиток; організаційна стратегія; середня освіта; шкільна автономія; труднощі організаційного розвитку.

Постановка проблеми

Сталий розвиток системи загальної середньої освіти (далі – ЗСО), його сприяння економічному та культурному піднесенню України значною мірою залежать від ефективності організаційного розвитку кожного загальноосвітнього навчального закладу (далі – ЗНЗ). Відповідно до класичних визначень, основними складовими характеристиками організаційного розвитку є управління процесами змін, внесення змін в організаційну культуру та впровадження психологічних знань, розширення організаційних стратегій, структур і процесів для посилення організаційної ефективності та впровадження нових форм активності, таких як самоуправління в діяльності працівників або автономна робота команд та ін., спрямованих на розвиток потенційних можливостей особистості та організації [1-4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Забезпечення організаційного розвитку в системі освіти є складною міждисциплінарною проблемою, яку досліджують у різних наукових галузях як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, зокрема, організаційної психології [3-7], менеджменту [2; 8; 11], державного управління [9] тощо. Найповніше проблеми організаційного розвитку освітніх організацій знайшли відображення у працях Л. Карамушки [4-7], у яких розкрито сутність організаційного розвитку, виділено психологічні бар'єри, що виникають у процесі організаційного розвитку, обґрунтовано специфіку розв'язання проблеми організаційного розвитку в системі освіти тощо. Водночас, малодослідженою, на наш погляд, залишається проблема психологічних особливостей організаційного розвитку ЗНЗ як специфічних освітніх організацій у системі ЗСО.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У сучасних умовах ЗНЗ може бути охарактеризований як надлишково керована організація [9; 12]. Педагогічна система

школи, що тримається на зовнішньому управлінні, не може бути живою, самодостатньою, лідерською, гнучкою і просто адекватною сучасним реаліям. За висновком Лі Болмена, співавтора бестселера «Рефреймінг організацій», «якщо організація є надмірно керованою, відчуває дефіцит лідерства, вона зрештою втрачає будь-яке налаштування і цілеспрямованість» [8]. Цілеспрямований організаційний розвиток ЗНЗ є пріоритетним напрямом освітньої політики та запорукою сталого розвитку країни. Ключовою особою в реалізації освітніх реформ у школі є її керівник, оскільки саме він є основним провідником змін у шкільне середовище. Потребують окремої уваги проблеми визначення труднощів, які виникають у керівників шкіл у процесі здійснення організаційного розвитку та психологічних бар'єрів у їх подоланні.

Формулювання цілей статті

Ураховуючи актуальність і недостатню розробленість проблеми, нами визначено такі завдання дослідження:

1. Дослідити ставлення керівників ЗНЗ до проблем організаційного розвитку школи та управління школою загалом.
2. Виявити певні психологічні проблеми організаційного розвитку ЗНЗ, пов'язані з розширенням організаційних стратегій і процесів, зокрема запровадженням автономії шкільних закладів і децентралізацію повноважень в управлінні навчальним закладом.
3. Здійснити порівняльний аналіз основних труднощів в організаційному розвитку ЗНЗ, визначені в процесі опитувань керівників ЗНЗ у 2004 та 2013 роках.
4. Окреслити напрями розв'язання проблем організаційного розвитку ЗНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження

Упродовж січня – червня 2013 р. було проведено дослідження ставлення керівників шкіл до проблем управління та організаційного розвитку ЗНЗ за допомогою всеукраїнського опитування. *Тип дослідження* – описово-аналітичне, орієнтова-

не на використання експертного досвіду, проводилося із залученням професійних експертів, які мають відповідний досвід і кваліфікацію. *Вибірка* – у дослідженні було використано детермінований (невипадковий) тип вибірки представників цільової аудиторії, але такий, що дає можливість заглибитись у суть проблеми дослідження. Вибір респондентів здійснювався не за принципом випадковості, а за суб'єктивними критеріями – доступність, типовість, рівне квотне представництво, різноманіття (різні типи навчальних закладів) тощо.

Інструменти дослідження – було розроблено опитувальний лист із 26 питань, що стосувалися різних аспектів діяльності ЗНЗ і стану справ у шкільній освіті. У рамках опосередкованого роздаткового опитування керівники ЗНЗ самостійно заповнили опитувальні листи (анкети). Було розповсюджено понад 700 анкет серед керівників ЗНЗ у різних регіонах України за підтримки обласних ІППО, які брали участь у впровадженні курсів із розширення шкільної автономії. Крім того, частина респондентів заповнила електронні версії опитувальника на сайті громадської організації «Асоціація керівників шкіл м. Києва». Усього для аналізу надійшло 517 заповнених анонімних анкет. Аналіз та інтерпретація кількісних даних здійснювалася з використанням описової статистики та індуктивної статистики за допомогою програми обробки статистичних даних SPSS. Інтерпретуючи результати, важливо було встановити залежність відповідей, ставлення і оцінок респондентів від віку і статі, типу навчального закладу,

яким вони керують, місцевості, де розташовано ЗНЗ, та наявності спеціальної освіти як керівника навчального закладу (освітній менеджмент).

Основні результати дослідження викладено нижче. За типами ЗНЗ, що взяли участь у дослідженні, представлені так:

Розподіл директорів ЗНЗ за віком показує, що найбільше – 43% респондентів мають 40-49 років, частка керівників старших 60 років є незначною – 2%. Слід зазначити, що респонденти за стажем керівної роботи представлені в усіх групах майже рівномірно, що, на думку експертів, відбиває цілісне бачення проблем організації розвитку й управління школою як досвідченими керівниками (понад 20 років – 20%), що мають певний скепсис, так і директорами-початківцями (до 5 років – 29%), яким притаманний більший ентузіазм та оптимізм у розв'язуванні проблем.

Розподіл респондентів за статтю (жінки – 76%, чоловіки – 24%) підтверджує наявність гендерного дисбалансу в українській шкільній освіті.

Досить передбачуваним виявилися дані, що переважна більшість опитаних директорів не має спеціальної управлінської освіти як керівник навчального закладу – 73,7% . При цьому частка директорів чоловічої статі, які мають спеціалізовану освіту керівника навчального закладу, є більшою, ніж директорів-жінок (41,4 проти 22,1%).

У дослідженні основна увага приділялася аналізу ставлення керівників ЗНЗ до таких напрямів організаційного розвитку, як управління процесами змін, розширен-

Таблиця 1

Територіальний розподіл ЗНЗ

Тип школи		Місцевість, у якій розташовані школи			Усього
		Сільська	Міська	м. Київ	
	Навчальний заклад (I-III ступеня)	65,2%	29,7%	5,1%	100,0%
	Навчальний заклад (I-II ступеня)	85,7%	10,7%	3,6%	100,0%
	Спеціалізований ЗНЗ	4,0%	52,0%	44,0%	100,0%
	Гімназія, ліцей, колегіум	23,4%	48,9%	27,7%	100,0%

ня організаційних стратегій, упровадження довготривалих нових форм активності, зокрема децентралізація й самоуправління, шкільна автономія тощо.

Важливо, що на питання, чи відчувають директори ЗНЗ потреби в розширенні організаційних стратегій і процесів, упровадження нових форм активності, загалом у змінах в управлінні закладами, ствердно відповіла переважна більшість респондентів – 87,1%. Статистично значимих відмінностей у думках директорів щодо необхідності змін у системі освіти не спостерігається залежно від їх освіти, віку, статі чи стажу. Однак частка директорів сільських шкіл, які вважають, що зміни потрібні, є меншою, ніж серед директорів інших типів шкіл (79,8% та 95,0%). При цьому частка директорів шкіл I-II ступеня, які вважають, що зміни потрібні, є найменшою – 72,4 %.

Однією з ключових системних змін у системі загальної середньої освіти, є децентралізація управління, перехід до державно-громадської моделі управління. Запровадження шкільної автономії як ключовий напрям децентралізації управління освітою активно розпочалося у 2008 р., було напрацьовано нормативну базу, методичне забезпечення тощо. Однак у 2010 р. цей процес із політичних міркувань було припинено. Як виявилось, переважна більшість опитаних директорів – 70,7% особистого досвіду самостійного управління щодо формування бюджету школи, здійснення фінансово-господарської діяльності тощо не має. Частка директорів із спеціальною освітою керівника ЗНЗ, які

брали участь у заходах із запровадження шкільної автономії, є більшою, ніж серед тих, які не мають такої освіти (42 проти 20%). Частка директорів, які брали участь у заходах із запровадження шкільної автономії, залежить від типу школи, якою вони керують.

Респонденти продемонстрували достатнє розуміння сутності автономії ЗНЗ і визначили її обов'язкові складові (можна було обирати кілька варіантів відповідей) таким чином:

Таблиця 3

Визначення обов'язкових складових автономії школи

Обов'язкові складові шкільної автономії	Частка у вибірці, %
Фінансова самостійність	69,5
Кадрова самостійність	54,9
Громадсько-державне управління	51,1
Академічна самостійність	32,6

Статистично значущих асоціацій між вибором складових шкільної автономії та стажем директорів немає. Відмінності у виборі певних складових шкільної автономії значимі залежно від типу школи. Виявилось, що відмінності у виборі певних складових шкільної автономії значимі залежно від місцевості, де знаходиться школа. Більшість респондентів (70,9%) вважають, що запровадження фінансової складової шкільної автономії без одночасного запровадження інших її складових є неможливим.

Переважна більшість ЗНЗ, керівники

Таблиця 2

Досвід самостійного управління ЗНЗ

Тип школи		Досвід запровадження автономії			Усього
		Так	Ні	Не знаю, про що йдеться	
	Навчальний заклад (I-III ступеня)	21,4%	73,6%	5,0%	100,0%
	Навчальний заклад (I-II ступеня)	6,9%	93,1%	0%	100,0%
	Спеціалізований ЗНЗ	40,0%	56,0%	4,0%	100,0%
	Гімназія, ліцей, колегіум	42,6%	57,4%	0%	100,0%

яких узяли участь у дослідженні, – 82,2%, не мають досвіду самостійного управління фінансово-господарською діяльністю школи, оскільки всі видатки ЗНЗ фінансуються районними управліннями освіти (зарплати, закупівля товарів і послуг, ремонт тощо) через централізовану бухгалтерію.

Поряд із цим, директори вказують на непрозорість формування бюджетів шкіл, участі в цільових програмах, упереджене ставлення до деяких шкіл, залежність школи від відносин її адміністрації та керівництва районного управління освіти і місцевої влади.

Попри відсутність досвіду автономної роботи щодо управління персоналом (найм – звільнення тощо), забезпечення фінансової діяльності закладу, більшість респондентів позитивно ставляться до розширення прав керівника ЗНЗ і запровадження шкільної автономії – 59%. Разом з тим, частка директорів шкіл, чия позиція не визначена, є теж достатньо високою – 30%. При цьому, ставлення директорів, які взяли участь в опитуванні, до запровадження шкільної автономії не залежить від статі, віку чи наявності освіти як освітнього менеджера, однак залежить від типу ЗНЗ, яким вони керують. Серед директорів початкової та основної школи позитивне ставлення до запровадження шкільної автономії виявили лише 24,1%, а 62,1% ще не визначилися з оцінкою. Натомість директори спеціалізованих ЗНЗ, ліцеїв і гімназій демонструють переконливо позитивне ставлення – 78,7%.

Попри відсутність фінансової автономії ЗНЗ переважна більшість директорів – 82,8% – на запитання «Чи готові Ви до публічного формування бюджету школи та публічного звітування щодо його виконання з урахуванням усіх джерел фінансування?» відповіли ствердно. При цьому готовність директорів до публічного формування бюджету школи та публічного звітування щодо його виконання не залежить від типу закладу, місцевості, в якій знаходиться школа, від наявності у директора спеціальної управлінської осві-

ти. Тобто всі керівники однаково готові до запровадження такого важливого для демократизації та посилення прозорості управління кроку, як самоуправління в діяльності ЗНЗ, внесення змін у організаційну культуру закладу щодо прозорості та підзвітності діяльності керівника.

У рамках цього дослідження особливо важливим було з'ясувати, як керівники ЗНЗ визначають основні труднощі впровадження змін, зокрема й таких, як запровадження шкільної автономії. В анкеті було наведено декілька варіантів відповідей і запропоновано додати свої. Більшість респондентів головними труднощами визначають, по-перше, відсутність у суспільстві усвідомленої необхідності та бажання брати участь в управлінні школою, формуванні змісту та забезпеченні якісної роботи школи (52,5%); по-друге, відсутність бажання в органів влади реальних змін – 42,1% (табл. 4).

Ще одним фокусом дослідження було визначення керівниками ЗНЗ найбільш актуальних проблем організаційно-управлінського характеру, що заважають ефективній роботі та цілеспрямованому розвитку школи, якою керують респонденти. Відтак, у цьому опитуванні ми вирішили повторити декілька запитань із опитування 2004 року. Було поставлено за мету порівняти відповіді директорів і визначити, що змінилося в їхньому ставленні за останні 10 років. У 2004 р. було проведено всеукраїнське опитування керівників ЗНЗ з проблем модернізації освіти та шляхи розв'язання проблем освітнього сектору в рамках проекту «Освітня політика та освіта «рівний – рівному», у розробленні якого нам випала можливість брати участь. Відповіді розподілилися так:

Результати опитування демонструють загострення проблем фінансування навчальних закладів. Брак коштів – найактуальніша проблема української школи для керівників 2004 р. та їхніх колег у 2013 році. На другому місці постала проблема надлишкового бюрократизму та зайвої «паперотворчості» (78,3%). Це питання у 2004 р. для опитування не визначалося,

Основні труднощі запровадження шкільної автономії

	Повністю не згоден	Скоріше не згоден	Скоріше згоден	Повністю згоден
Відсутність бажання в органів влади	3,6	15,8	42,1	38,5
Відсутність політичної волі влади	5,2	18,3	39,0	37,6
Відсутність необхідної нормативно-правової бази	2,3	8,1	39,4	50,2
Відсутність у директорів бажання брати на себе повну відповідальність за управління та забезпечення школи	18,6	31,4	33,2	16,8
Недостатність обсягів фінансування школи з боку держави	2,1	6,0	21,7	70,2
Низька платоспроможність переважної кількості громадян	5,6	13,9	32,9	47,7
Відсутність у суспільстві усвідомленої необхідності та бажання брати участь в управлінні, формуванні змісту та забезпеченні роботи школи	2,8	13,8	52,5	30,9
Корупція по всій вертикалі управління системою освіти	10,0	32,4	30,1	27,4

тому динаміку відслідкувати не можемо. Однак, крім даних анкет, зростання бюрократизму в освіті під час глибинних інтерв'ю підтвердили керівники, спираючись на свій практичний досвід.

Красномовною ілюстрацією неефективного управління змінами в шкільній освіті є те, що несистемність освітніх реформ, упровадження освітніх інновацій без попередньої апробації як актуальну проблему у 2013 р. визначило майже удвічі більше респондентів (1,7 раза), ніж у 2004 році.

На думку сучасних керівників, проблема недостатнього рівня кваліфікації вчителів для впровадження освітніх реформ знизилася, натомість зросла проблема недостатнього рівня кваліфікації працівників органу управління освітою, якому підпорядкована школа.

Для опитування респондентам пропонувалося визначити механізми підвищення якості освіти та розвитку ЗНЗ, при цьому можна було обирати кілька варіантів відповідей. Найефективнішими для української школи, на думку респондентів, по-перше, є оновлення механізму фінансового забезпечення освітньої галузі,

заснованого на фінансуванні з розрахунку коштів на всі освітні потреби одного учня – 84,9%, а по друге – модернізація системи підготовки, перепідготовки та атестації керівників шкіл і педагогічних кадрів, спрямована на розвиток потенційних можливостей особистості та закладу – 47,1% опитаних (табл. 6).

Свій варіант відповіді надали 7%, запропонувавши додатково такі механізми:

- надати можливість клієнту-споживачу (батькам і дітям) обирати навчальний заклад і за кількістю учнів надавати фінансову підтримку від держави конкретному закладу освіти;

- самостійність шкіл у виборі програм, підручників; зменшити відповідальність шкіл за все, що не стосується навчальної діяльності; скасувати звітність шкіл за все, що не має відношення до навчальної діяльності, а це понад 70% паперів;

- заборонити управлінням освіти вимагати одні й ті ж самі звіти від школи в різні відділи (відділи повинні узгоджувати між собою свою роботу);

Основні труднощі організаційно-управлінського характеру

Варіанти відповідей (можна було обирати кілька)	2004 р., частка у вибірці, %	Травень 2013 р., частка у вибірці, %
Недостатнє фінансування освітніх потреб	74,3	89,2
Недостатня оснащеність школи ІТ-технологіями	60,7	55,4
Несистемність освітніх реформ, упровадження освітніх інновацій без попередньої апробації	24,8	42,1
Недостатній рівень кваліфікації працівників органу керування освітою, якому підпорядкована школа	15,1	24,2
Недостатній рівень кваліфікації вчителів для впровадження освітніх реформ	25,5	19,2
Надлишковий бюрократизм, зайва «паперотворчість»	–	78,3
Застаріла матеріально-технічна база	–	68,5
Надлишкова кількість обов'язків школи (школа не повинна відповідати за харчування, медичне обслуговування, соціальний супровід, атестацію вчителів)	–	45,0
Недостатня оснащеність школи або низька якість навчально-методичного забезпечення	–	39,2
Низька мотивація родин учнів до партнерства в управлінні школою	–	33,8
Недостатній рівень автономії школи	–	32,9
Відсутність фінансової автономії	–	30,8
Відсутність кадрової автономії	–	20,0
Відсутність академічної автономії	–	17,5

– підняття престижу вчительської праці; системне вдосконалення ЗНО;
– соціальна звітність; заміна формул потреб при розрахунку потреб ЗНЗ;
– довіра держави до вчителя та директора школи;

– право школи мати свій навчальний план.

Отже, самостійність, довіра, відповідальність – ключові слова, які одноставно називають керівники шкіл, характеризуючи поняття «шкільна автономія» та визна-

Механізми розвитку шкільної освіти

Варіанти відповідей, (можна було обирати кілька)	Частка у вибірці, %
Оновлення механізму фінансового забезпечення освітньої галузі, засновано-го на фінансуванні з розрахунку коштів на всі освітні потреби одного учня	84,9
Модернізація системи підготовки, перепідготовки та атестації керівників шкіл і педагогічних кадрів	47,1
Участь України в міжнародних заходах, спрямованих на оцінювання результативності та якості вітчизняної освітньої системи	35,8
Запровадження системи інспекторату та Державної інспекції навчальних закладів	4,6
Свій варіант (напишіть)	7,0

чаючи напрями організаційного розвитку ЗНЗ.

Висновки

Результати дослідження свідчать, що реальна практика управління змінами в шкільній освіті, на відміну від проголошених напрямів освітньої реформи – децентралізація, перехід до державно-громадського управління, запровадження автономії, дебіюрократизації тощо, демонструє таке:

- в управлінні школою домінують методи централізованого, планово-адміністративного розподілу ресурсів (людських, матеріально-технічних, фінансових) і директивного «зовнішнього управління», що проявляється в централізації ресурсів у районних управліннях освіти;

- відсутня реальна фінансова, кадрова, академічна самостійність навчальних закладів, проте не спостерігається активних дій на отримання такої автономії з боку керівників ЗНЗ.

Розширенню організаційних стратегій, структур і процесів для посилення організаційного розвитку школи заважають застарілі механізми управління освітою, слабка управлінська підготовка кадрів, відсутність довіри, надлишковість керування ЗНЗ. Відтак потрібно утверджувати нову роль місцевих управлінь освіти як помічників, центрів методичної роботи, що узагальнюватимуть досвід, проектуватимуть зміни, ініціюватимуть реформи, а не як бюрократичної машини для продукування різноманітних звітів.

Більшість керівників спеціалізованих шкіл, гімназій і ліцеїв демонструють високий рівень готовності до організаційних змін, самостійно вивчають питання, пов'язані із запровадженням автономії, позитивно ставляться до самої ідеї, крім того, більшість цих керівників брали участь у підготовці та навчанні, відвідували пілотні школи. Однак директори сільських шкіл, при позитивному ставленні до ідеї більшої самостійності в управлінні, із застереженнями сприймають запровадження її у школах, якими вони керують. Усі респонденти визнають необхідність

спеціальної підготовки та навчання для впровадження психологічних і управлінських знань щодо управління змінами.

Організаційний розвиток ЗНЗ в напрямі надання широкої самостійності як закладу, так і його керівникові, колективу школи є передумовою посилення їх відповідальності та ініціативи. При цьому створюються умови для скорочення органів управління, перерозподілу державних органів управління освітою функцій у бік організаторських, сервісних.

З огляду на те, що у більшості керівників ЗНЗ і спеціалістів місцевих управлінь освіти, які були залучені до опитувань, немає спеціальної освіти за напрямом освітній менеджмент, управління навчальним закладом чи державне управління у сфері освіти, дослідження довело необхідність запровадження цих напрямів підготовки чи підвищення кваліфікації керівних кадрів у системі післядипломної освіти. У процесі навчання для спеціалістів управління освітою та керівників шкіл необхідно виділити такі елементи, як практичне знання менеджменту (управління фінансами, матеріальними, людськими інтелектуальними ресурсами); психологічні знання, зокрема з організаційної психології, управління змінами, сучасними інформаційними технологіями тощо.

Відсутність у суспільстві розвиненої громадянської культури, досвіду демократичного врядування в державних інституціях сприяють збереженню віри у всесильність держави, що у свою чергу зміцнює бюрократію, породжує такі прояви надлишкової бюрократії, як безконтрольність і невідповідність вищих інстанцій перед нижчими інституціями та громадою, адміністративний тиск, канцелярщину, яка не має сенсу, підкупність і хабарництво. Однак ініціатива, самостійність як соціально значимі категорії виникають на особистій відповідальності, в умовах свободи, але ж ніяк в умовах жорсткої регламентації.

Опитування засвідчило необхідність організації та проведення широкої просвітницької кампанії, спрямованої на підвищення громадянської свідомості

суспільства щодо необхідної участі в управлінні змінами в системі освіти, визначенні пріоритетів і стратегій розвитку ЗНЗ, плануванні та контролі, зокрема, за ефективним використанням бюджетних

коштів, що належать власне громаді, атестації навчальних закладів, керівників шкіл і вчителів для забезпечення цілеспрямованого розвитку як ЗНЗ, так і системи освіти України загалом.

Література

1. Алябина Е. В. Сравнение российских и зарубежных подходов к концепции организационного развития / Е. В. Алябина. – Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2011. Том 11, выпуск 1. – С. 105-117.
2. Гибсон Дж. Л. Организационное развитие : повышение эффективности организации : поведение, структура, процессы // Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х-мл. Доннелли / [пер. с англ.]. – [8-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 606-632.
3. Занковский А. Н. Организационная культура и развитие / А. Н. Занковский // Организационная психология : учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – М. : Флинта : МПСИ, 2000. – С. 381-434.
4. Карамушка Л. М. Організаційний розвиток освітніх організацій: актуальні психологічні проблеми дослідження / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – Ч. 21-22. – С. 3-10.
5. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Науковий світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196-208.
6. Карамушка Л. М. Позитивні та негативні вияви організаційного розвитку: відмінності між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т.1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Ч. 25. – С. 3-10.
7. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
8. Болмэн Ли Дж. Рефрейминг организации : Компания как фабрика, семья, джунгли и храм / Ли Дж. Болмэн, Терренс Е. Дил – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 632 с.
9. Паращенко Л. Автономія в системі загальної середньої освіти України : поняття, принципи, механізми / Л. Паращенко // Законодавче та нормативно-правове забезпечення автономії загальноосвітнього навчального закладу / Г. Сазоненко, Л. Паращенко, Ю. Шукевич. – К. : Майстер книг, 2011. – С. 22-42.
10. Паращенко Л. Державне управління розвитком загальної середньої освіти в Україні : методології, стратегії, механізми : монографія / Л. І. Паращенко. – К. : Майстер книг, 2011. – 536 с.
11. Organization Development Network official web-site// [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.odnetwork.org/aboutod/index.php>
12. Управління освітою та шкільна автономія : погляд зі школи : аналітична доповідь / авт. кол. : І.В. Барматова, В. І. Бєлий, В. В. Громовий, С. В. Олексюк, Л. І. Паращенко // За заг. ред. Л. І. Паращенко. – К. : «2UP», 2013. – 64 с.

Характеристики робочого місця як чинники розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі

І.Б. Абдуллаєва
аспірант лабораторії
організаційної
психології,
Інститут психології
імені Г.С. Костюка
НАПН України

У статті представлено результати емпіричного аналізу даних, отриманих у ході дослідження чинників розвитку самоефективності підприємців. Проаналізовано зв'язок загальної та підприємницької самоефективності з такими чинниками робочого місця, як кількість найманих працівників, задоволеність розташуванням і обладнанням робочого місця та середня площа торгового місця.

В статье представлены результаты эмпирического анализа данных, полученных при исследовании факторов развития самоэффективности предпринимателей. Проанализирована связь общей и предпринимательской самоэффективности с такими факторами рабочего места, как количество наемных работников, удовлетворенность расположением и оборудованием рабочего места и средняя площадь торгового места.

The article presents the results of the empirical investigation of personal factors of development of the entrepreneurs' self-efficacy. It analyzes the correlation between general and entrepreneurial self-efficacy and such workplace factors as number of workers, workplace equipment and location satisfaction and workplace area.

Ключові слова: самоефективність, підприємницька самоефективність, чинники робочого місця.

Постановка проблеми

У сучасній психології, вивчення феномену самоефективності особистості постає актуальною проблемою для повного та глибокого розуміння особливостей успішної діяльності особистості. Її вивчення дає змогу визначити шляхи формування особистістю переконань про власну ефективність, виявити чинники, що впливають на формування цих переконань. Оскільки специфіка самоефективності вимагає її розгляду в межах певної діяльності, доречним, на наш погляд, є розгляд феномену самоефективності у сфері психології підприємництва та, зокрема, вивчення конкретно підприємницької самоефективності.

Оскільки самоефективність підприємця виступає однією з передумов його успішної діяльності, то її вивчення дає змогу не тільки прослідкувати шляхи формування ефективної поведінки підприємця, а й створити методики і технології, що дають

можливість значно підвищити рівень самоефективності підприємця.

Таким чином, є необхідним вивчення чинників, що впливають на розвиток підприємницької самоефективності. Одними з таких, що входять до моделі чинників розвитку самоефективності підприємця, на нашу думку, є чинники, пов'язані з особливостями праці та характеристикою робочого місця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми самоефективності підприємців і чинників її розвитку досить широко розглядалися зарубіжними вченими [1-4]. Щодо вітчизняних дослідників, то певні аспекти підприємницької самоефективності та чинників, що впливають на успішність діяльності підприємців, розглядалися О.В.Креденцер [5], Т.Ю. Кулаковським [6], Н.М. Кульбідю [7], Ю.Ф. Пачковським [8], Т.П. Чернявською [9] та іншими.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Досліджень, присвячених підприємницькій самоефективності та чинникам її розвитку, у вітчизняній психології досі бракує. Також мало уваги приділено впливові умов праці підприємців сфери торгівлі, особливо представників малого бізнесу, на їх продуктивність і саморозвиток. Хоча сучасні умови й демонструють важливість цього питання як для економічного розвитку, так і для розуміння психології підприємця.

Формулювання цілей статті

Метою статті є здійснення аналізу емпіричного вивчення чинників розвитку самоефективності підприємців, що пов'язані з характеристиками робочого місця.

Виклад основного матеріалу дослідження

Для досягнення поставленої мети в дослідженні було використано тест на загальну самоефективність (М. Шерер, Д. Мадукс, адаптація А.В. Бояринцевої) [10], методику «Шкала підприємницької самоефективності» (А. Деноубл, адаптація О.В. Креденцер, І.Б. Абдуллаєвої) [1] та авторську анкету. У дослідженні взяли участь 100 підприємців сфери торгівлі м. Черкаси.

Досліджуючи взаємозв'язок між самоефективністю підприємців і характеристиками робочого місця, нами було виявлено кореляційний зв'язок (на рівні $p < 0,01$ та

$p < 0,05$) між загальною та підприємницькою самоефективністю і такими чинниками, пов'язаними з робочим місцем підприємця, як кількість найманих працівників, задоволеність розташуванням робочого місця й умовами праці, середня площа торгового місця (табл. 1). Наявність оберненого зв'язку пояснюється тим, що ствердна відповідь на певне питання з анкети отримувала найнижчий бал.

Отже, зважаючи на знайдений кореляційний зв'язок між самоефективністю підприємців і чинниками робочого місця, розглянемо кожен із них детальніше.

Нами було знайдено статистично значущий взаємозв'язок (на рівні 0,001) між загальною підприємницькою самоефективністю та чинником «кількість працівників».

Як видно з табл. 2, зі зростанням кількості найманих працівників, зростає рівень загальної підприємницької самоефективності. Так, 86,4% респондентів із низьким рівнем самоефективності не мають найманих працівників, і лише 9,1% мають від 1 до 5 працівників; водночас 35,7% опитаних із високим рівнем самоефективності працюють самостійно, а 64,3% — мають найманих працівників. Тобто, наявність додаткової робочої сили позитивно позначається на розвитку підприємницької самоефективності, оскільки дає змогу більше часу присвячувати пошукові товару чи взаємодії з інвесторами, знімаючи необхідність постійно знаходитися на торговельній точці. Наявність працівника

Таблиця 1
Взаємозв'язок між самоефективністю підприємців і чинниками робочого місця

	Загальна самоефективність	Загальна підприємницька самоефективність
Кількість найманих працівників	,173	,211*
Задоволеність розташуванням торгового місця	-,331**	-,325**
Задоволеність умовами праці (обладнанням) торгового місця	-,255*	-,349**
Середня площа торгового місця	,288**	,297**

Примітка: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Взаємозв'язок між самоефективністю підприємців і кількістю найманих працівників (у % загальної кількості опитаних)

		Кількість найманих працівників			
		немає	від 1 до 5	від 6 до 20	більше 21
Загальна підприємницька самоефективність, рівні	низький	86,4**	9,1**	0,0**	4,5**
	середній	78,0**	14,0**	8,0**	0,0**
	високий	35,7**	64,3**	0,0**	0,0**

Примітка: ** $p < 0,001$

або помічника також зменшує напруження, що виникає внаслідок виконання надмірної кількості підприємницьких завдань і знижує рівень стресу підприємця.

Стосовно загальної самоефективності, то тут значимого зв'язку не було встановлено, що, на нашу думку, можна пояснити незначною різницею в кількості респондентів із високим рівнем самоефективності та наявністю найманих робітників – 44,8% мають від 1 до 5 робітників, а 51,7% – жодного.

Наступний аналіз взаємозв'язку загальної самоефективності та чинника «розташування робочого місця» виявив наявність зв'язку на рівні тенденції ($p < 0,05$). Як видно з табл. 3, чим вищою є задоволеність місцезнаходженням торгового місця, тим вищим є рівень загальної самоефективності. Так, у підприємців із низьким рівнем самоефективності відповіді «так» і «ні» розподілилися майже порівну – 28,6% та 25% відповідно. На високому рівні самоефективності це співвідношен-

ня інше – 62,1 % проти 3,4%.

Щодо загальної підприємницької самоефективності, то значимого зв'язку з розташуванням робочого місця не було виявлено.

Схожим до вищенаведеного, є результат аналізу взаємозв'язку загальної та підприємницької самоефективності та чинника задоволеності умовами праці (табл. 4). Виявлений зв'язок на рівні тенденції ($p < 0,05$) демонструє, що досить маленький відсоток опитаних із високими рівнями загальної та підприємницької самоефективності задоволений умовами праці – 31% та 32,1% відповідно. І хоча у переважної кількості підприємців зі зростанням задоволеністю умовами праці зростає рівень самоефективності, усе ж однозначно чіткої картини не вимальовується. На наш погляд, така ситуація зумовлена тим, що певній кількості опитаних важко дати однозначну відповідь на питання про обладнання робочого місця, адже на ринку, де більшість із них працює, лише останнім

Таблиця 3

Взаємозв'язок між самоефективністю підприємців і розташуванням робочого місця (у % загальної кількості опитаних)

		Задоволеність розташуванням торгового місця				
		Задоволений	Скоріше «так», ніж «ні»	Скоріше «ні», ніж «так»	Незадоволений	Важко відповісти
Рівні загальної самоефективності	н	28,6*	10,7*	10,7*	25,0*	25,0*
	с	30,2*	25,6*	14,0*	11,6*	18,6*
	в	62,1*	24,1*	6,9*	3,4*	3,4*

Примітка: * $p < 0,05$

**Взаємозв'язок між самоефективністю підприємців
і задоволеністю умовами праці (у % загальної кількості опитаних)***

		Задоволеність умовами праці (обладнанням) торгового місця				
		Задово- лений	Скоріше «так», ніж «ні»	Скоріше «ні», ніж «так»	Незадово- лений	Важко відповісти
Рівні загальної самоефективності	н	14,3	3,6	39,3	25,0	17,9
	с	18,6	27,9	18,6	25,6	9,3
	в	31,0	31,0	20,7	3,4	13,8
Загальна підприємницька самоефективність, рівні	н	9,1	13,6	27,3	27,3	22,7
	с	20,0	16,0	30,0	22,0	12,0
	в	32,1	39,3	14,3	7,1	7,1

Примітка: * $p < 0,05$

часом почали впроваджувати більш-менш нормативні стандарти обладнання торговельної точки. А тому вимоги до нього у підприємців ще перебувають на стадії формування.

Далі нами було проаналізовано наявність зв'язку між загальною та підприємницькою самоефективністю та чинником середньої площі торгового місця.

Було встановлено наявність взаємозв'язку (на рівні $p < 0,01$) між загальною підприємницькою самоефективністю та середньою площею торгового місця. Як видно з табл. 5, зі збільшенням торгової площі зростає підприємницька самоефективність. Так, кількість підприємців, що мають низький рівень самоефективності, зменшується зі зростанням торгової пло-

щі – від 72,7% (площа до 5 м²) до 0,0% (площа понад 20 м²), а кількість підприємців із високим рівнем самоефективності – збільшується від 32,1% (площа до 5 м²) до 64,3% (площа 5-20 м²).

Такі результати демонструють залежність підприємницької самоефективності від фактичної площі робочого місця, тобто від можливості розмістити найкращим чином товар, надати до нього доступ та, де це можливо, випробувати його. Достатня торгова площа дає можливість реалізовувати більшу кількість товару, підтримувати економічну ефективність, а отже, підвищувати рівень переконаності у власній підприємницькій ефективності.

Щодо загальної самоефективності, то взаємозв'язку тут не було встановлено.

Таблиця 5

**Взаємозв'язок між самоефективністю підприємців і середньою площею
робочого місця (у % загальної кількості опитаних)**

		Середня площа торгового місця		
		До 5 м ²	5-20 м ²	Більше 20 м ²
Загальна підприємницька самоефективність, рівні	низький	72,7*	27,3*	0,0*
	середній	72,0*	24,0*	4,0*
	високий	32,1*	64,3*	3,6*

Примітка: * $p < 0,01$

Отримані нами дані підтверджуються низкою наукових досліджень у сфері торговельного підприємництва. Так, В.І. Блонська необхідними умовами ефективного виконання підприємницької діяльності вважає повноцінне використання наявної ресурсної бази підприємця, що включає зростання торгового персоналу та можливість користування матеріально-технічною базою (обладнання) зокрема [11].

Висновки

Дослідження виявило взаємозв'язок між загальною та підприємницькою самоефективністю підприємців і чинниками характеристики робочого місця.

Було виявлено статистично значущий зв'язок (на рівні 0,001) між загальною підприємницькою самоефективністю та чинником «кількість працівників»; зв'язок на рівні тенденції ($p < 0,05$) між загальною самоефективністю та чинником «розташування робочого місця»; зв'язок на рівні тенденції ($p < 0,05$) загальної та підприємницької самоефективності та чинника задоволеності умовами праці; встановлено наявність взаємозв'язку (на рівні $p < 0,01$) між загальною підприємницькою самоефективністю та середньою площею торгового місця.

Література

1. Alex F. De Noble. Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action / De Noble, A.F., Jung, D. and Ehrlich, S.B. // *Frontiers of entrepreneurship research*. – 1999.
2. Chen C. C. Does Entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? / C.C. Chen, P.G. Greene, A. Crick // *Journal of Business Venturing*. – 1998. – №13. – P. 295-316.
3. Daniel P. Forbes. The effects of strategic decision making, on entrepreneurial self-efficacy / Daniel P. Forbes // *Entrepreneurship: Theory and Practice*. – 2005.
4. Jeffrey E. McGee. Entrepreneurial self-efficacy: refining the measure / Jeffrey E. McGee, Mark Peterson, Stephen L. Mueller, Jennifer M. Sequeira // *Entrepreneurship: Theory and Practice*. – 2009. – Vol. 33, Issue 4 – P. 965-988.
5. Креденцер О. В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торговельного бізнесу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / О. В. Креденцер. – К., 2009. – 20 с.
6. Кулаковський Т. Ю. Психологічні чинники розвитку здібностей до підприємництва : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, економічна психологія» / Т. Ю. Кулаковський ; АПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2010. – 20 с.
7. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н. М. Кульбіда ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2005. – 20 с. - укр.
8. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : Навч. посіб. / Ю. Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
9. Чернявська Т. П. Понятійний апарат, використовуваний в дослідженні успішності суб'єкта в бізнес-діяльності / Т. П. Чернявська // *Вісник Одеського національного університету. Психологія* / редкол. : Т. П. Вісковатова (наук. ред.) [та ін.]. – Одеса : Астропринт, 2010. – Том 14, Вип. 17. – С. 402-411.
10. Бояринцева А. В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. В. Бояринцева. – М., 1995. – 19 с.
11. Блонська В. І. Роздрібний товарообіг торговельного підприємства та напрямки ефективного управління ним у сучасних умовах господарювання / В. І. Блонська, К. О. Феофанова // *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України* : Збірник науково-технічних праць. – Вип. 18.4. – Львів : НЛТУ України, 2008. – С. 123-127.

Професійне зростання офіцера в особистісному вимірі

В.Ф. Вінтоняк

здобувач кафедри
суспільних наук
гуманітарного інституту
Національного
університету оборони
України імені Івана
Черняхівського

Науковий керівник:

В.І. Осьодло
доктор психологічних
наук, доцент,
начальник кафедри
суспільних наук
Національного
університету оборони
України імені Івана
Черняхівського

У статті подано результати теоретичного дослідження професійної діяльності офіцера та її взаємозв'язку з індивідуально-психологічними характеристиками. Визначено, що ефективне кар'єрне й особистісне зростання офіцера, успішність його професійної діяльності зумовлені формуванням відповідних професійно-психологічних утворень.

В статье приведены результаты теоретического исследования профессиональной деятельности офицера и ее взаимосвязи с индивидуально-психологическими характеристиками. Определено, что эффективный карьерный и личностный рост офицера, успешность его профессиональной деятельности обусловлены формированием соответствующих профессионально-психологических образований.

The article presents the results of theoretical research of officer professional activity and its interrelation with individual psychological characteristics. Indeed, effective career, officer's personal growth as well as the success of his professional activities defines the formation of relevant professional psychological structures (abilities).

Ключові слова: особистість офіцера, професійна діяльність, професійна самосвідомість, професійний «Я-образ», кар'єра, індивідуальні стратегії кар'єрного зростання.

Постановка проблеми

На сьогодні по-новому постають питання професійної діяльності військових кадрів, де одними з ключових є питання оптимального професійного зростання офіцера, провідні чинники просування його по службі, професійна підготовка, виявлення сукупності особистісних характеристик, що забезпечують ефективну професійну кар'єру тощо [1].

Разом з тим, наукових досліджень, що розкривали б суть психологічних особливостей ефективного кар'єрного зростання офіцера, сучасні тенденції його розвитку як виду професійної діяльності, взаємозв'язку професіоналізму, успішності професійної кар'єри та особистісного зростання, практично немає.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Теоретичний аналіз літературних джерел з проблеми професійної діяльності дає змогу зробити висновок про те, що

багато вчених цей вид діяльності пов'язують із поняттям «професійна самосвідомість». Представниками такого підходу є Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, В.В. Столін, П.Р. Чамата та інші. Значний внесок у вивчення професійної самосвідомості зробили зарубіжні психологи – Ш. Бюлер, У. Джеймсон, Дж. Келлі, Г. Мюнстерберг, Ф. Парсонс, Д. Сьюпер, Ф. Штерн та інші.

Вивчення проблем, пов'язаних із професійною діяльністю офіцера, впливу на цей процес психологічних чинників знайшло своє відображення в низці досліджень українських психологів (М.С. Корольчук, Г.В. Ложкін, В.І. Осьодло, О.Д. Сафін та інші). На сьогодні, у контексті нашого дослідження, порушену проблему сформульовано лише в загальних концептуальних передумовах, які спонукають продовжити всебічне вивчення цього феномену. Для нашого дослідження важливим є розглянути взаємозв'язок управлінської діяльності офіцера з його особистісними характеристиками та насамперед професійною

самосвідомістю. У сучасних дослідженнях професійна самосвідомість виділяється як основний критерій професійного розвитку особистості та провідна характеристика суб'єкта праці (С.Д. Максименко, В.І. Осьодло, Н.Ф. Шевченко, А.В. Фурман та інші).

Проблема особистісного розвитку та професіоналізації знайшла відображення в роботах українських і зарубіжних авторів, що займаються дослідженнями професійної самосвідомості. У дослідженні військово-управлінської діяльності офіцера та її взаємозв'язку з професійною самосвідомістю найбільш прийнятними є підходи, що розвиваються Л.Б. Шнейдер (усвідомлення себе представником певної професії та презентація себе в когнітивно-емоційно-поведінкових самоописах «Я»); В.І. Осьодло (вивчення взаємозв'язку суб'єктивного образу професії з її ефективністю); М.С. Пряжниковим (роль ціннісно-смыслового аспекту діяльності); О. Орловим (професійне самовизначення як механізм професійно-особистісної персоніфікації); О. Осницьким, В. Сафіним (розвиток різних компонентів самосвідомості суб'єкта праці) та іншими.

Не вирішені раніше частин загальної проблеми

На сьогодні у психології вивчення професійного «Я-образу» офіцерів залишається поза належною увагою. У прямій постановці аналіз психологічних особливостей професійної діяльності офіцера та її взаємозв'язку з індивідуально-психологічними характеристиками досі не розглядався.

Формулювання цілей статті

Ураховуючи актуальність порушених питань, метою статті є теоретичне висвітлення взаємозв'язку професійної діяльності офіцера та його індивідуально-психологічних характеристик у процесі кар'єрного зростання.

Виклад основного матеріалу дослідження

У військовій психології загальноприй-

нятим є уявлення про те, що вирішальну роль у особистісно-професійному зростанні офіцера відіграє діяльність – основний спосіб існування людини, пізнання нею світу та самовираження в суспільстві [2; 3; 4]. З цього погляду діяльність може бути зрозуміла як динамічне розгортання особистості, особливий тип послідовності особистісних перетворень та закономірна зміна її функціональних станів.

Професійна діяльність офіцера являє собою конкретний рівень буття людини, який реалізується через спосіб розв'язання протиріччя між її індивідуальними особливостями і типовими завданнями службової діяльності. Від офіцера на сьогодні вимагається здатність керувати соціально-психологічними процесами в колективі, співпрацювати в міждисциплінарній команді, володіти навичками, що пов'язані з процесами соціальної взаємодії, формувати сприятливий морально-психологічний клімат під час виконання спільної діяльності у військовому колективі тощо. Крім того, офіцер повинен володіти необхідними компетенціями щодо організації та управління частинами (з'єднаннями) в ході повсякденної діяльності та в умовах застосування військ (сил); знати основні застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і навчальних систем в інтересах професійної діяльності; проектувати та моделювати заходи з урахуванням стану захищеності національних інтересів держави у воєнній сфері тощо [1].

Вивчення проблеми формування особистості офіцера як суб'єкта праці, розроблення її теоретичних і методологічних підходів і рішень ґрунтуються насамперед на досягненнях у галузі психології особистості. Представники різних психологічних напрямів і шкіл основну увагу у своїх дослідженнях зосередили на вивченні структури особистості, різних психічних утворень, з'ясуванні їх функцій, розкритті умов формування різних властивостей особистості тощо. Однак, у цих дослідженнях недостатньо розкрито динаміку психічного життя офіцера, розгортання

його суб'єктного потенціалу. Особистість існує в постійних суперечностях із собою, у процесі виходу за свої межі. Навіть для того, щоб зберегти стійкість своїх визначених параметрів, особливо важливих для її існування саме як особистості – життєвих цілей, цінностей, принципів, моральних якостей, – вона повинна в умовах мінливої соціальної дійсності змінювати свої психологічні якості [5].

Основне положення про прояв і розвиток особистості в діяльності, висунуте С.Л. Рубінштейном, зберігає своє принципове методологічне положення й у військово-професійній діяльності (ВПД) [4]. Розвиток особистості офіцера і прояв потреби в діяльності пов'язані з досягненням суб'єктом ВПД почуття задоволеності від процесу та результатів діяльності, наявністю прагнення до подолання труднощів і успішністю розв'язання складних завдань, бажанням виявити свої можливості у службовій діяльності тощо. Розуміння особистості офіцера як активного діяча, що цілісно включається у спосіб свого діяльного існування, дає змогу поставити проблему вивчення того, яким чином відбувається функціональний взаємозв'язок різних типів діяльності в її психологічній організації та що являють собою психологічні механізми її інтеграції. Інакше кажучи, питання полягає в тому, яким чином співвідносяться та пов'язуються один з одним різні способи динамічного існування суб'єкта ВПД у просторі різних форм діяльності.

Психологічне вивчення ВПД офіцера тісно пов'язане з особливостями взаємозв'язку його особистості й діяльності. Складність і різноманіття зв'язків особистості та діяльності обумовлені, з одного боку, особливостями психічної регуляції поведінки людини, характером структури особистісних рис конкретного індивіда та їх функції, що детермінує в певних формах цілеспрямовану активність, а з іншого боку – специфікою діяльності, її операційними, просторово-тимчасовими та іншими характеристиками. Це робить систему особистісно-діяльнісних відносин досить

динамічною, що виявляється у взаємному пристосуванні, адаптації компонентів особистісної та діяльнісної структур, компенсації найбільш слабких, менш адекватних до вимог конкретних відносин окремих елементів цих структур.

Розглядаючи активність офіцера у ВПД, слід звернутися до тих особистісних утворень, які детермінують її, зокрема професійної самосвідомості та її складової – професійного «Я-образу», відображення того, що суб'єкт намагається пізнати і перетворити у конкретних ситуаціях, професійної мотивації особистості, її спрямованості, інтересів, установок тощо.

Процес розвитку особистості офіцера та формування його професійного «Я-образу» у зв'язку зі специфічними умовами службової діяльності розгортається та реалізується досить своєрідно, виходячи з особливостей низки особистісних і діяльних чинників. Слід зазначити, що цей розвиток має на меті забезпечення надійної поведінки офіцера в конкретних професійних умовах мирного та воєнного часу, що визначає формування стійких рис його особистості, специфічних для ВПД [4; 6].

Багато дослідників зазначають, що саме в ситуаціях цілеспрямованої поведінки, характерних, у першу чергу, для екстремальних видів професійної діяльності, виявляються протиріччя між особистісними утвореннями та зовнішніми діяльними й соціальними факторами, що виступають у ролі вимог до особистості як стимули розвитку, формування тих рис і якостей, що найбільш адекватні конкретним формам її поведінки та діяльності [1; 2; 4; 5; 7; та ін.]. Водночас включення офіцера в управлінську діяльність, установка на реалізацію її цілей і завдань визначаються індивідуальними особливостями конкретної людини й насамперед сформованістю її професійного «Я-образу».

Успішність розв'язання визначених типових завдань службової діяльності вимагає від офіцера розвитку його управлінської компетентності, формування активної життєвої позиції, адекватної про-

фесійної мотивації, наявності необхідних психічних ресурсів, професійної самосвідомості, ціннісних орієнтації, стратегії поведінки, змісту і стилю життя, здатності самостійно приймати рішення, гнучкості, здатності до змін тощо.

Типові завдання й типові вимоги суб'єкт ВПД забезпечує індивідуально зручним, суб'єктивно привабливим і творчо винайденим способом [2; 3; 8; 9]. В умовах жорстко детермінованих вимог, нормативів військово-професійної діяльності особистість офіцера і його психіка набувають і виявляють не тільки різноманіття форм і способів пристосування, самоорганізації, а й конструктивної особистісної активності в пошуку та виробленні механізмів і прийомів регуляції діяльністю, знаходженні оптимальних та індивідуально своєрідних шляхів і процедур організації психічної діяльності для досягнення необхідних результатів.

У офіцері розкривається індивідуальність військової людини, її темперамент, характер, особистість. Одним із найбільш плідних методів вивчення закономірностей психічної організації є реалізація принципу розвитку. Вивчення розвитку системної організації суб'єкта ВПД, його детермінант та еволюції в онтогенезі дає змогу розпочати інтегративний, цілісний аналіз психіки офіцера [3].

Які ж чинники визначають розвиток офіцера в діяльності, детермінують формування специфічних особистісних рис, здібностей, інтересів та інших якостей, адекватних обраному професійному шляху?

Відповідаючи на це запитання, слід звернутися до тих специфічних функцій, які вирізняють категорію особистості від інших категорій психологічної науки. Так, Б.Ф. Ломов виділяв три основні функції психічних процесів: когнітивну, регулятивну й комунікативну, які цілком можна екстраполювати на перебіг ВПД.

Когнітивною функцією суб'єкта ВПД стає розуміння, що одночасно є і когнітивним, і екзистенційним феноменом. Розуміння офіцером навколишнього світу включає внутрішні моделі та смисло-

ві утворення, що опосередковують його вибір та інтерпретацію різних подій і явищ військово-професійної діяльності та військово-соціального простору в цілому.

До когнітивної функції суб'єкта ВПД належать показники змістово-мотиваційного критерію, насамперед наявність знань про сутність та особливості професійного самовдосконалення; повне та реальне уявлення про стан власної професійної підготовленості; потреба у виробленні позитивних та усуненні негативних властивостей, важливих для професії.

У професійній діяльності офіцера конкретизація його професійного шляху найбільш повно відображається в побудові власної професійної кар'єри. Побудова професійної кар'єри виявляється через усвідомлення особистістю офіцера можливостей щодо реалізації власних намірів, відповідальність за обрану професію, реалізацію покликання, надання осмисленості, цілеспрямованості та результативності життєвому шляху, ставлення до служби тощо.

Регулятивною функцією суб'єкта ВПД може бути контроль поведінки – основа саморегуляції людини. Процес професійного становлення супроводжується не тільки розвитком особистісних структур, а й специфічною інтеграцією властивостей та якостей особистості офіцера, формуванням її як цілісної системи.

На думку Б.Ф. Ломова, у забезпеченні інтеграції особистості провідну роль відіграє її спрямованість, яка виконує роль «спонукальної системи», що визначає вибірковість відносин до активності особистості» [8]. Проблема спрямованості – це насамперед питання про динамічні тенденції, що як мотиви визначають людську діяльність, самі ж визначаються її цілями та завданнями, зазначає С.Л. Рубінштейн [1]. Таким чином, спрямованість особистості через систему мотивів діяльності як суб'єктивне відображення об'єктивних потреб у праці є активаційним чинником виконання діяльності на основі реалізації її психологічного потенціалу.

Реалізація регулятивної функції суб'єктом ВПД відображається в показниках організаційно-діяльнісного критерію, насамперед таких: умінні організувати професійне самовиховання та самоосвіту, їх планування; самокритичності в оцінюванні своєї поведінки, вчинків і результатів службової діяльності; активній і планомірній роботі над собою відповідно до мети професійного самовдосконалення.

Важливим джерелом поступального розгортання можливостей особистості офіцера, зміни її окремих компонентів і структур є цілепокладання та цілепобудова в динаміці розгортання професійної діяльності. Вибір, формулювання системи цілей, досягнення яких вимагає адекватної активації відповідних психологічних структур, визначеного ступеня їх консолідації відповідно до змісту окремих компонентів діяльності та напруження для досягнення заданого результату, є також джерелом розвитку психічної організації особистості. Контроль за поведінкою є інтегративною характеристикою, що включає когнітивний контроль, емоційну регуляцію та контроль за діями.

Отже, важливим моментом на шляху досягнень і професійного зростання офіцера є суб'єктивна перспектива його професійного становлення. Визначення основних мотиваційних компонентів професійного зростання офіцера дає змогу дослідити регулятивну функцію на шляху його професійного зростання.

Комунікативна функція суб'єкта може бути виражена через уявлення про суб'єкт-суб'єктні та суб'єкт-об'єктні взаємини, і навпаки – офіцер чи військовий колектив (група) є суб'єктами взаємодії щодо інших людей чи людини як об'єкта взаємодії. Однак реальні взаємодії військовослужбовців можуть бути тільки тоді ефективними, коли враховується суб'єктність об'єкта впливу, рівень та особливості його внутрішніх моделей, рівень розуміння, індивідуальна специфіка його контролю тощо. Таким чином, виокремлюючи функції суб'єктності, ми маємо справу з їх взаємним переплетенням і

лише з умовним виокремленням під час аналізу явища.

Окремій уваги заслуговують питання психології управління персоналом та командної роботи. Військові психологи приділяють значну увагу цьому питанню та відзначають, що високі вимоги, які стоять перед офіцером, вимагають від нього сформованості особистісних соціально-психологічних якостей і психологічних характеристик, наявність яких допоможе оптимізувати процес керівництва та позитивно позначиться на соціально-психологічному кліматі колективу, переході його на якісно вищий рівень.

Спираючись на розглянуті функції та відомі на сьогодні у психологічній науці праці, присвячені теоретичному розробленню проблеми особистісно-професійного зростання офіцера як суб'єкта різних видів діяльності, постає питання дослідження найбільш значущих психологічних характеристик офіцера, притаманних сучасному розумінню проблеми його професійного становлення [2]. Теоретичне дослідження зазначеної проблеми також засвідчує, що до найбільш значущих належать характеристики професійної самосвідомості, цілепокладання й саморегуляції офіцером професійної активності на основі індивідуально-психологічних особливостей.

Висновки

Отже, виходячи з аналізу особливостей професійної діяльності офіцера та визначення індивідуально-психологічних властивостей, які визначають його успішне професійне та кар'єрне зростання, можемо зробити такі висновки:

1. Професійний і кар'єрний розвиток офіцера необхідно визнавати як одну з форм соціалізації особистості, частину життєвого шляху та специфічну форму активності, яка спирається на загальний психічний розвиток людини, має власні етапи та стадії, що співвідносяться з рівнями розвитку офіцера як суб'єкта праці.

2. Психологічні особливості сутності ефективного кар'єрного зростання офіцера, як виду професійної діяльності, взає-

мозв'язку професіоналізму, успішності професійної кар'єри та особистісного зростання полягають у спрямованості професійної діяльності офіцера на перетворення самого себе, самоактуалізацію, саморозвиток, самовираження, самовдосконалювання відповідно до реалізації власного професійного «Я-образу» в єдності індивідуальних, особистісних і суб'єктно-діяльнісних характеристик.

3. Системоутворюючим чинником про-

фесійного та кар'єрного зростання офіцера є адекватний вибір ним індивідуальної стратегії кар'єрного зростання, здатність використовувати в ході реалізації кар'єри надійні методи, обирати оптимальні шляхи та рішення втілення можливих альтернатив власного розвитку. Прийняття тієї чи іншої індивідуальної стратегії визначається особливостями інтерпретації ситуації офіцером, здатністю його до здійснення вибору та відображає бачення ним своєї відповідальності за результати дій.

Література

1. *Осьодло В. І.* Психологія професійного становлення офіцера : [монографія] / В. І. Осьодло. – К. : «Золоті ворота», 2012. – 463 с.
2. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. *Зеер Э. Ф.* Профессиональное становление личности. – М. : 2005. – 329 с.
4. *Корольчук М. С.* Психодіагностика : навчальний посібник / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло. – К. : Ельга-Ніка, 2008. – 400 с.
5. *Сафін О. Д.* Психолого-акмеологічні основи професійного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України: [монографія] / О. Д. Сафін, В. С. Сідак. – К. : Вид-во НА СБ України, 2004. – 178 с.
6. *Климов Е. А.* Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Издательство «Институт практической психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
7. *Лефтеров В. О.* Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : автореф. дис. ... докт. психол. наук : 19.00.09 / В. О. Лефтеров ; Університет цивільного захисту України. – Харків, 2008. – 37 с.
8. *Ломов Б. Ф.* Личность в системе общественных отношений / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2. – № 1. – С. 3-17.
9. *Карпов А. В.* Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Том 24. – № 5. – С. 45-57.

Психологічна характеристика управлінської діяльності керівника приватного охоронного підприємства

Ю.Л. Вітомський

кандидат психологічних наук, голова громадської організації «Безпека та інновації навчальним закладам»

У статті розглянуто основні функції керівника приватного охоронного підприємства, етапи процесу управління та особливості управлінської діяльності в галузі безпеки.

В статье рассмотрены основные функции руководителя частного охранного предприятия, этапы процесса управления и особенности управленческой деятельности в области безопасности.

The paper considers the main functions of the head of a private security company, stages of management process and features administrative of activities in the sphere of security.

Ключові слова: керівник приватного охоронного підприємства, управлінська діяльність, функції керівника, етапи управлінської діяльності.

Постановка проблеми

Управлінська діяльність як специфічний вид професійної діяльності глибоко насичена психологічним змістом, оскільки має соціальний характер, специфічний об'єкт і суб'єкт діяльності, тісно пов'язана з неформальними зв'язками, залежностями та міжособистісними відносинами. Вона не завжди може здійснюватися за посадовими інструкціями, тому що на заваді цьому можуть стати психологічні особливості як суб'єкта та об'єкта діяльності, так і особливості їх взаємодії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Різноманітні проблеми, пов'язані з керівництвом організаціями, вивчали Р. Блейк, Д. Моутон, М. Виноградський, М. Солодкова, В. Сакович, Р. Такер, Л. Федулова, В. Терещенко та інші. При цьому найбільшу увагу було приділено вивченню стилів керівництва в організації (Г. Гребенюк, Б. Коссова, В. Люкин, А. Русалинова, Н. Ревенко), проблемам корпоративного управління (І. Беліков, С. Кукура), дослідженню лідерства (О. Кузьмін, О. Саврук, А. Ліманський, І. Лук'яник) тощо. Однак психологічні особливості процесу управління охоронними підприємствами в дослі-

дженнях окремо не розглядалися.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Виокремлення проблеми управління приватним охоронним підприємством, на нашу думку, викликано особливостями самої охоронної діяльності. Нині приватні охоронні підприємства вирішують складні та відповідальні завдання з охорони громадського порядку на підприємствах, охорони майна, коштів, здоров'я працівників підприємств тощо. Різномановитість професійних завдань, які часто доводиться виконувати в нетипових або іноді екстремальних умовах, висуває достатньо суттєві вимоги не тільки до особистості професіонала-охоронника, а й, у першу чергу, до стилів і методів управління охоронним підприємством.

Формулювання цілей статті

Основною метою статті є визначення психологічних особливостей управлінської діяльності керівника приватного охоронного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження

Загалом управлінську діяльність слід розглядати як систему, що складається

з певних елементів, але властивості цієї системи не зводяться до властивостей її елементів і при зміні навіть одного з них змінюється система як ціле. Психологічна система діяльності – це структура діяльності, що організована для досягнення конкретної мети. До компонентів психологічної системи діяльності належать:

- 1) мотиви діяльності – внутрішні спонукання до діяльності;
- 2) мета діяльності – образ її результату;
- 3) прийняття рішень – аналіз ситуації, що проводиться суб'єктом діяльності;
- 4) програми діяльності – способи виконання дій;

5) професійно важливі якості – якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність її виконання.

У процесі здійснення психологічного аналізу управлінської діяльності керівника приватного охоронного підприємства необхідно враховувати специфіку цієї діяльності, її функцій (напрями) та умови, у яких вони виконуються. Загальним і основним завданням будь-якого керівника є реалізація управлінських функцій, що вирішуються відповідно до широти та характеру наданих посадових повноважень [1]. Функціями керівника називають основні напрями його професійної діяльності (рис. 1).

Стратегічна функція передбачає визначення керівником приватного охоронного підприємства загальних цілей охоронної діяльності, розроблення стратегій їх досягнення, складання перспективних і календарних планів тощо. Керівник приватного охоронного підприємства несе відповідальність за організацію служби з охорони об'єктів, професійну підготовку підлеглих, дотримання ними вимог трудової дисципліни, правил техніки безпеки, правил і норм використання технічних засобів охорони, іншого майна підрозділу, застосування зброї, службових собак. Ця діяльність вимагає від керівника знань чинного законодавства України, нормативно-правових актів Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, які регулюють охоронну діяльність, а також уміння вчасно роз'яснити вимоги цих документів підлеглим і забезпечити їх виконання [2].

Адміністративна функція керівника приватного охоронного підприємства включає в себе організацію діяльності з охорони об'єктів, поточну координацію сил і засобів охорони, контроль виконання охоронниками своїх функцій, оцінку результатів, матеріально-технічне забезпечення охоронної діяльності, управлін-



Рис. 1. Основні функції керівника приватного охоронного підприємства

ня кадрами, стимулювання персоналу тощо. З цієї метою керівник приватного охоронного підприємства повинен: всебічно вивчати своїх підлеглих, їхні ділові та моральні якості, проводити з ними індивідуально-виховну роботу, розвивати почуття відповідальності за зразкове виконання професійних обов'язків; виявляти турботу про їхнє здоров'я та потреби, застосовувати заходи запобігання нещасним випадкам під час здійснення заходів охорони та безпеки; брати активну участь у підборі та розстановці кадрів; з урахуванням особливостей об'єктів, що охороняються, оперативної обстановки здійснювати заходи з удосконалення охорони об'єктів, підвищення рівня їх оснащення технічними засобами, поліпшення якості експлуатаційного обслуговування, вимагати від власників об'єктів, що охороняються, вжиття необхідних заходів з поліпшення їх технічної укріпленості, оснащення засобами охоронної та охоронно-пожежної сигналізації вразливих місць, приміщень із матеріальними цінностями, забезпечення персоналу належними умовами праці тощо [2; 3].

Експертно-інноваційна функція керівника приватного охоронного підприємства передбачає вивчення передових технологій, розроблення нових методів покращення охоронної діяльності, перебудову організації з метою вдосконалення ефективності її роботи (що особливо актуально у зв'язку з великою конкуренцією на ринку охоронних послуг), консультування зі службових питань тощо.

Комунікаційна функція містить у собі спілкування з підлеглими, ведення переговорів із замовниками щодо збільшення продажу охоронних послуг, проведення нарад, прийом відвідувачів, вирішення конфліктних ситуацій тощо.

Соціальна функція включає в себе соціальне забезпечення і соціальний захист працівників, надання допомоги підлеглим у вирішенні матеріально-побутових проблем, створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, підтримання традицій тощо.

Лідерська функція передбачає вміння керівника спрямувати колектив на здійснення перетворень, надихання на нові досягнення, регуляцію внутрішніх взаємин тощо.

Вказаний перелік функцій управлінської діяльності керівника охоронного підприємства не є вичерпним. Усі зазначені функції в процесі управлінської діяльності керівника взаємозалежні та повинні здійснюватися одночасно. Ефективне виконання цих функцій залежить від професіоналізму керівника, його умінь раціонально розподіляти доручення між виконавцями. Керівник зобов'язаний найбільш доцільно розподіляти обов'язки, визначати обсяг роботи з урахуванням таких факторів, як досвід співробітників, їх професійна підготовка, наявність спеціальних знань і навичок вирішення службових завдань, індивідуальних здібностей, стану здоров'я тощо.

Організація процесу управління передбачає реалізацію постійно повторюваних етапів, кожен із яких потребує врахування певних психологічних аспектів (рис. 2).

Психологічне забезпечення процесу підготовки та прийняття рішень – це творча, інтелектуально насичена діяльність, що вимагає від керівника вміння усвідомлювати кінцеву ціль, бачити шляхи її найкращого досягнення, можливі проблеми на шляху реалізації [4; 5]. На етапі формування критеріїв рішення (стандартів) потрібно визначити показники і методи оцінки варіантів рішень, щоб із декількох варіантів обрати найбільш припустимі, а з них – найбільш доцільні. Від цих критеріїв залежить якість рішень, ефективність і прибутковість охоронного підприємства. На процес прийняття управлінських рішень можуть впливати різноманітні фактори:

- *особистісні*, до яких відноситься освіта керівника, його практичний досвід роботи у сфері охоронної діяльності, вік, звички, інтереси, особливості мислення, поведінки, виховання, характеру, темпераменту тощо;

- *інформаційні*, які передбачають відо-

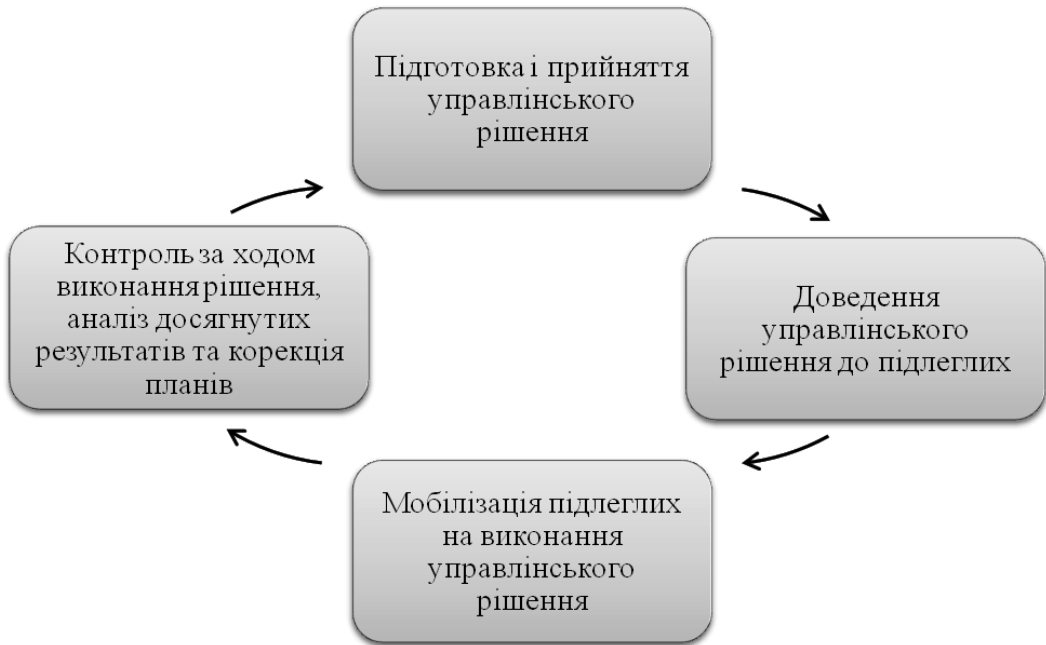


Рис. 2. Етапи процесу управління приватним охоронним підприємством

мости про достатність або недостатність інформаційного забезпечення керівника, можливість отримання ним недостовірної інформації тощо;

- *фактори зовнішнього середовища*, до яких відносяться політичні, економічні, соціальні умови, у яких функціонує охоронне підприємство;

- *фактори внутрішнього середовища*, до яких відносяться фінансові можливості та оснащення охоронного підприємства (можливість застосування сучасних технічних засобів, фінансування тощо), відповідність структури управління цілям та місії підприємства, наявність ефективних комунікацій між його працівниками тощо.

Діяльність з підготовки та прийняття рішень висуває високі вимоги до професіональних та особистісних якостей керівника, серед яких необхідно відмітити прогностичність мислення, самостійність, самодостатність, цілеспрямованість, сміливість, схильність до виправданого ризику, вміння брати на себе відповідальність тощо [6; 7].

На етапі доведення рішень до підле-

глих здійснюється формування у їхній свідомості образу майбутньої діяльності (поетапність виконання професійних дій і кінцевий результат). Цей етап вимагає від керівника системності мислення, тобто вміння бачити одночасно весь спектр завдань із можливістю виокремлення кожного з них; організаторських здібностей; достатності словникового запасу, вміння грамотно висловлювати свої думки та доводити свою точку зору; принциповості та цілеспрямованості.

Мобілізація підлеглих на виконання завдань – це процес делегування повноважень і передача відповідальності для реалізації поставлених цілей шляхом актуалізації внутрішньої мотивації підлеглих (розвиток ініціативи, професійних інтересів і бажань тощо). Методи впливу керівник повинен обирати самостійно з урахуванням особливостей колективу та окремих його членів (ступінь згуртованості та спрацьованості колективу, характер взаємин у колективі, наявність неформальних лідерів, наявність проблемних працівників, ступінь лояльності тощо).

Контроль, аналіз і внесення коректи-

вів – це один з основних етапів процесу управління. Деякі фахівці називають його головним, оскільки вважають, що жодне планування, навіть найретельніше, не може врахувати усіх можливих складностей і обставин діяльності, а заходи контролю виявляють їх і дають можливість коригувати програму дій [4; 5]. Крім цього, під час контролю здійснюється облік і аналіз інформації про фактичні результати діяльності всіх підрозділів охоронного підприємства, виявлення відхилень і аналіз їхніх причин; розроблення пропозицій, спрямованих на усунення виявлених недоліків; застосування дисциплінарних санкцій до порушників; проведення профілактичних заходів тощо. На основі даних контролю здійснюється прийняття оптимальних управлінських рішень. Є три основні види контролю: попередній, поточний і заключний. За формою здійснення всі ці види контролю схожі, оскільки мають одну і ту ж мету. Розрізняються вони тільки часом здійснення:

- *попередній контроль* здійснюється у вигляді реалізації певних правил, процедур і ліній поведінки;

- *поточний контроль* здійснюється безпосередньо в ході проведення робіт і базується на вимірюванні фактичних результатів, отриманих після проведення роботи, спрямованої на досягнення бажаних цілей;

- *заключний контроль* здійснюється після проведення всіх робіт; дає керівництву організації інформацію, необхідну для планування в разі, якщо аналогічні роботи передбачається проводити в майбутньому, і сприяє мотивації (досягнення певного рівня результативності) [4; 5].

Контроль за діяльністю лише тоді можна вважати ефективним, коли керівник точно знає, яких результатів повинні досягти не тільки охоронне підприємство в цілому, а й кожний працівник окремо (тобто встановлено стандарти діяльності). Крім цього, йому необхідно вміти зібрати потрібну інформацію про фактично досягнуті результати та здійснити її аналіз, що вимагає наявності аналітичного

мислення та професійної спостережливості.

До основних *психологічних особливостей* управлінської діяльності керівника приватного охоронного підприємства відносяться [6; 7; 8]:

- швидкий темп та велика розмаїтість видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії, що передбачає швидке переключення з одного виду діяльності на інший, виконання декількох видів одночасно або необхідність раптової зміни діяльності;

- залежність ефективності її функціонування від діяльності не одного керівника, а всього апарату управління;

- яскраво виражена прогностична природа поставлених управлінських завдань;

- творчий характер діяльності, що відбувається, як правило, у мінливій, нерідко суперечливій обстановці за недостатньої кількості інформації;

- соціальний характер діяльності, що передбачає значну роль комунікації (часто швидких і фрагментарних) та взаємозалежності об'єкта та суб'єкта діяльності;

- висока емоційна напруженість, зумовлена систематичними втручаннями в процес управління як ззовні, так і всередині організації, великою відповідальністю за прийняті рішення;

- специфічність діяльності, яка зумовлена особливостями організацій (умовами і змістом праці), і тому її вимоги та психологічні особливості набувають у кожному разі специфічного характеру і потребують спеціального додаткового вивчення;

- наявність жорстких вимог до керівника, який повинен знати і враховувати в роботі психологічні особливості управлінської діяльності та психологічні особливості підлеглих.

Висновки

Загалом управлінська діяльність передбачає постійну взаємодію індивідів, кожен із яких має свої інтереси, потреби, цілі, мотиви, особливості особистості тощо. Саме тому з метою підвищення її ефективності необхідно обов'язкове оволодіння керівником, який її здійснює, сукупністю знань

про психологічні особливості управління та психологію особистості, що, у свою чергу, забезпечить його можливістю впливати на підлеглих з метою організації їх-

ньої праці, уникати бар'єрів спілкування в системі «керівник – підлеглий», забезпечувати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі тощо.

Література

1. Кулініч О. І. Психологія управління / О. І. Кулініч. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2007 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_upravlinnya_-_kulinich_io
2. Наказ ДК України з питань регуляторної політики та підприємництва та МВС України № 145/1501 від 14 грудня 2004 р. «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з надання послуг, пов'язаних з охороною державної та іншої власності, надання послуг з охорони громадян» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Крутов В. В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва : [монографія] / В. В. Крутов. – К. : Фенікс, 2008. – 496 с.
4. Малолетко А. Н. Контроль и ревизия : учебное пособие / А. Н. Малолетко. – М. : КНОРУС, 2006. – 218 с.
5. Бровкина Н. Д. Контроль и ревизия : учеб. пособие / Н. Д. Бровкина. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 346 с.
6. Карпов А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – Электронная библиотека Кооп.ру // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.koob.ru/karpov_a/psihologiya_menedzhmenta
7. Никифоров Г. С. Психология менеджмента / Г. С. Никифоров. – Электронная библиотека Кооп.ру // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.koob.ru/nikiforov_gs/psihologiya_menedzhmenta
8. Палеха Ю. І. Культура управління та підприємництва : Навчально-методичний посібник / Ю. І. Палеха, В. О. Кудін. – К. : МАУП, 1998. – 96 с.

Рівень сформованості особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками

А.В. Вознюк

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

У статті представлено результати дослідження рівня розвитку індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками. Визначено загальний рівень сформованості особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

В статье представлены результаты исследования уровня развития индивидуально-личностных характеристик руководителей к управлению педагогическими работниками. Определен общий уровень сформированности личностного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками.

This paper presents the level of development of individual and personal characteristics of heads of educational institutions in terms readiness to the management of teaching staff. The general level of formation of personal component of psychological readiness of the heads of educational institutions to the management of teaching staff is determined.

Ключові слова: керівники освітніх організацій, особистісний компонент, психологічна готовність, управління педагогічними працівниками, особистісний потенціал.

Постановка проблеми

На нинішньому етапі розвитку суспільства ринок праці диктує нові вимоги до якості та рівня професійної підготовки високоосвічених, компетентних фахівців, які були б здатні застосовувати свої знання та вміння в різних сферах діяльності. Унаслідок проведених реформ у галузі освіти зросли й вимоги до професійного рівня керівника освітньої організації, якому на сьогодні необхідно бути активним суб'єктом професійної діяльності, мати високий рівень професіоналізму та відповідні особистісні характеристики, що є важливими складовими психологічної готовності керівника та дають йому змогу ефективно вирішувати завдання освітньої організації в цілому й управління педагогічними працівниками зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналітичний огляд літератури [1; 2; 3] свідчить про те, що окремі аспекти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управлінської діяльності перебувають у центрі уваги й ретельному вивченні з боку організаційної психології та психології праці. Що ж до проблеми психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками, то вона раніше не вивчалася. У наших попередніх дослідженнях визначено сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками [4]. Представлено результати дослідження рівня розвитку окремих компонентів психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками, а саме: рівень

розвитку операційно-діяльнісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками [5]; психологічний аналіз когнітивного компонента психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками [6].

Не вирішені раніше частин загальної проблеми

Разом із тим, залишається не вивченим рівень розвитку індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та загальний рівень сформованості особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

Формулювання цілей статті

Мета статті – визначити рівень сформованості особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

Завданням дослідження є визначення:

- 1) рівня розвитку індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками;
- 2) загального рівня сформованості особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

Виклад основного матеріалу дослідження

На основі аналізу наукової літератури [4] особистісний компонент психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками визначено нами як сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій, що спрямовані на ефективне здійснення процесу управління педагогічними працівниками в цілому та роботу з педагогічними працівниками.

Важливими складовими особистісного

компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками, на наш погляд, є: особистісний потенціал керівників освітніх організацій; індивідуально-особистісні характеристики керівників освітніх організацій як суб'єкта успішного управління педагогічними працівниками.

Особистісний потенціал керівників освітніх організацій щодо успішного управління педагогічними працівниками розкривається через управлінський, лідерський та організаторський потенціали.

Відповідно до аналізу та систематизації всіх індивідуально-особистісних характеристик за змістом, які входять до особистісного компонента, виділено дві основні групи, залежності від ставлення керівників освітніх організацій до процесу управління педагогічними працівниками в цілому та роботи з педагогічними працівниками зокрема.

З метою дослідження рівня сформованості особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками було підібрано ряд діагностичних методик.

Для визначення рівня управлінського потенціалу у керівників до управління педагогічними працівниками використано методику «Експрес-оцінка управлінського потенціалу керівника» [7]. За результатами методики було визначено рівні управлінського потенціалу: високий рівень (14-20 балів); середній рівень (7-13 балів); низький рівень (0-6 балів).

З метою встановлення лідерського потенціалу у керівників до управління педагогічними працівниками використано методику «Визначення рівня лідерського потенціалу» [7]. За результатами методики було визначено рівні лідерського потенціалу: високий рівень (36-40 балів); середній рівень (26-35 балів); низький рівень (до 25 балів).

Для дослідження організаторського потенціалу у керівників до управління педагогічними працівниками використано методику «Експрес-діагностика організа-

ційних здібностей» [7]. За результатами методики було визначено рівні організаторського потенціалу: високий рівень (понад 70 %); середній рівень (40-70 %); низький (до 40 %).

З метою дослідження рівня розвитку індивідуально-особистісних характеристик керівників до управління педагогічними працівниками використано методику «Експрес оцінка ефективності діяльності керівником» [7]. Вона містить 30 складових. Ці складові нами було згруповано у дві групи: ставлення керівників до управління педагогічними працівниками в цілому та роботи з педагогічними працівниками.

Варто зазначити, що складові особистісного компонента розкриваються через рівні розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками, а саме:

«Базовий» рівень – керівники освітніх організацій, які здійснюють управління педагогічними працівниками, переважно керуючись нормативно-правовими документами та чітким виконання функціональних обов'язків.

«Ситуативно-стратегічний» рівень – керівники освітніх організацій, які, у першу чергу, узгоджують різні форми взаємодії з педагогічними працівниками для успішної реалізації стратегічних завдань освітньої організації.

«Персоналізований» рівень – керівники освітніх організацій, які під час управління педагогічними працівниками віддають перевагу врахуванню професійних можливостей та інтересів педагогічного працівника з метою розвитку освітньої організації.

Для обрахунку отриманих показників було використано якісні та кількісні методи: контент-аналіз для якісного аналізу відповідей опитуваних, методи описової статистики (програма SPSS (версія 13.0.) [8]. Дослідження проводилося на базі низки обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти на курсах підвищення кваліфікації серед керівників освітніх

організацій протягом 2012–2013 навчального року. Вибірку становили приблизно 1100 керівників освітніх організацій.

Проаналізуємо послідовно результати дослідження визначених завдань.

1. Рівень розвитку індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

З метою вивчення індивідуально-особистісних характеристик особистісного потенціалу керівників до управління педагогічними працівниками було проаналізовано рівень сформованості у керівників управлінського, лідерського та організаторського потенціалів.

Так, результати дослідження рівня розвитку управлінського потенціалу керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками дають підстави стверджувати, що керівники «базового» рівня (58,8%) мають низький рівень управлінського потенціалу, що розкриває здатність цих керівників здійснювати управління педагогічними працівниками в межах своїх функціональних обов'язків, переважно керуючись нормативно-правовими документами.

У керівників освітніх організацій «ситуативно-стратегічного» рівня (32,5%) переважає середній рівень управлінського потенціалу, який розкриває їх здатність визначати компетентних педагогічних працівників і активізувати їх до професійного вдосконалення з метою надання якісних освітніх послуг шляхом урахуванням контингенту учасників навчально-виховного процесу та створення системи інформаційного середовища для вивчення їх запитів.

І лише 8,6% опитаних керівників освітніх організацій, які працюють на «персоналізованому» рівні, притаманний високий рівень управлінського потенціалу, який відображає їх здатність встановлювати баланс між запровадженими інноваційними технологіями освіти та професійними можливостями й особистісними інтересами педагогічних працівників через власну аргументовану ініціативу щодо їх упро-

вадження та особисту відповідальність за результати виконання визначених завдань.

Результати дослідження рівня розвитку лідерського потенціалу керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками показали, що керівники «базового» рівня (56,1%) мають низький рівень лідерського потенціалу, який передбачає цілеспрямований вплив на педагогічних працівників для виконання визначених завдань освітньої організації шляхом врахування їх посадових обов'язків, чіткого делегування повноважень та видання відповідних наказів.

У свою чергу, керівники освітніх організацій, які знаходяться на «ситуативно-стратегічному» рівні (32,5%) мають середній рівень лідерського потенціалу, який передбачає цілеспрямований вплив на педагогічних працівників для успішної реалізації стратегічних завдань освітньої організації за рахунок визначення рівня компетентності та готовності останніх працювати з означеної проблеми з наданням переваги демократичному стилю керівництва, але чітким дотриманням субординації.

Слід відмітити, що 7,4% опитаних керівників освітніх організацій, які працюють на «персоналізованому» рівні, притаманний високий рівень лідерського потенціалу, який передбачає цілеспрямований вплив на педагогічних працівників для успішного розвитку освітньої організації шляхом створення умов для реалізації професійних інтересів та особистісно-професійного зростання педагогічних працівників.

За результатами дослідження рівня розвитку організаторського потенціалу керівників до управління педагогічними працівниками було встановлено, що керівники «базового» рівня (55,7%) мають низький рівень організаторського потенціалу, який розкриває їх здатність налагоджувати спільну роботу з педагогічними працівниками за рахунок розробленого стратегічного й тактичного планування, розподілу функціональних обов'язків підлеглих, встановлення чітких термінів ви-

конання, а також своєчасного прийняття управлінських рішень.

Встановлено, що керівники освітніх організацій, які знаходяться на «ситуативно-стратегічному» рівні (34,5%), мають середній рівень організаторського потенціалу, що визначає їх здатність до узгодження різних форм взаємодії з педагогічними працівниками через проведення широкого спектра ділових нарад з врахуванням думок і пропозицій підлеглих.

Привертає увагу той факт, що лише 9,7% опитаних керівників освітніх організацій, які працюють на «персоналізованому» рівні, притаманний високий рівень організаторського потенціалу, який розкриває їх здатність формувати команду односторонніх із компетентних та ініціативних педагогічних працівників, а також уміння вести відкритий діалог з підлеглими та співпрацювати з ними на основі партнерства й паритетності.

Наступний крок – аналіз рівня сформованості індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій залежно від їх ставлення до управління педагогічними працівниками.

Розпочнемо з аналізу індивідуально-особистісних характеристик, які пов'язані зі ставленням керівників освітніх організацій до процесу управління педагогічними працівниками в цілому.

Так, за результатами дослідження було встановлено, що керівники «базового» рівні віддають перевагу складовим «чітке розуміння і прийняття організаційних цілей» (67,4%), «послідовність у досягненні цілей» (58,9%), «високий рівень професіоналізму» (56,5%), «високий рівень соціальної відповідальності за завдання, що вирішуються» (49,8%), «наявність управлінських здібностей» (24,5%), «наявність самоконтролю» (23,8%).

Керівники освітніх організацій, які знаходяться на «ситуативно-стратегічному» рівні, звертають увагу на складові «вміння приймати управлінські рішення» (53,8%), «наявність стратегічного мислення» (52,5%), «прагнення до отримання нової інформації» (46,2%), «наявність навичок

ділового спілкування» (43,5%), «застосування ефективних стратегій у вирішенні управлінських завдань» (26,3%).

Керівники, які працюють на «персоналізованому» рівні вважають важливими такі складові, як «прагнення до особистого зростання» (37,7%), «прагнення до інновацій» (28,8%), «наявність позитивних соціальних установок» (22,8%), «здатність іти на ризик» (20,7%).

Далі проаналізуємо індивідуально-особистісні характеристики, які пов'язані зі ставленням керівників до роботи з педагогічними працівниками.

Так, за результатами дослідження було встановлено, що керівники освітніх організацій «базового» рівня віддають перевагу складовим «уміння правильно здійснювати контроль за діями персоналу» (54,5%), «застосування ефективних стилів керівництва людьми» (51,6%), «уміння правильно організувати діяльність підлеглих» (50,8%), «уміння керувати групою» (37,7%).

Керівники освітніх організацій, які знаходяться на «ситуативно-стратегічному» рівні, звертають увагу на складові «вміння впливати на інших людей» (33,9%), «уміння користуватися авторитетом і владою» (27,4%), «уміння створити психологічний клімат» (25,7%), «врахування думок виконавців» (19,3%), «прояв уваги до виконавців» (18,7%).

Керівники, які працюють на «персоналізованому» рівні, вважають важливими такі складові, як «гуманне ставлення до працівників» (21,9%), «уміння позитивно мотивувати працівників» (16,7%), «правильне ставлення до критики на свою адресу» (14,8%), «уміння культурно поводитися» (13,6%), «наявність емпатії» (1,8%).

2. Загальний рівень сформованості особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

Результати дослідження загального рівня сформованості особистісного компонента психологічної готовності керів-

ників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками показують, що переважна більшість керівників мають «базовий» рівень (52,2%). Це підтверджує той факт, що керівники освітніх організацій, здійснюючи управління педагогічними працівниками, керуються переважно нормативними документами та чітким виконанням функціональних обов'язків.

У свою чергу, приблизно третина керівників освітніх організацій перебувають на «ситуативно-стратегічному» рівні (34,6%). Такі дані, на нашу думку, можуть свідчити про те, що керівники велику увагу приділяють узгодженню різних форм взаємодії з педагогічними працівниками для успішної реалізації стратегічних завдань освітньої організації.

Лише незначна частина керівників освітніх організацій перебувають на «персоналізованому» рівні (13,2%). Це дає підстави висунути припущення про те, що ці керівники під час управління педагогічними працівниками віддають перевагу врахуванню професійних можливостей та інтересів педагогічного працівника з метою розвитку освітньої організації.

Висновки

Особистісний компонент психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками – це сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій, що спрямовані на ефективне здійснення процесу управління педагогічними працівниками в цілому та роботу з педагогічними працівниками.

Важливими складовими особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками є: особистісний потенціал керівників освітніх організацій; індивідуально-особистісні характеристики керівників освітніх організацій як суб'єкта успішного управління педагогічними працівниками.

Результати дослідження загального рівня сформованості особистісного компонента психологічної готовності керів-

ників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками показують, що переважна більшість керівників освітніх організацій мають «базовий» рівень сформованості особистісного компонента (52,2% опитаних), на «ситуативно-стратегічному» рівні перебувають 34,6% опитаних, і лише 13,2% опитаних мають «персоналізований» рівень готовності.

Таким чином, аналіз рівня сформованості особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками виявив основні тенденції його розвитку, врахування яких є доцільним у процесі спеціальної підготовки керівників освітніх організацій у системі післядипломної педагогічної освіти.

Література

1. Івкін В. М. Формування психологічної компетентності менеджерів освіти до управління змінами в освітніх організаціях / В. М. Івкін // Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : тези IV наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23-24 листопада 2006 р., м. Київ) / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2006. – С. 35-36.
2. Овдієнко І. М. Зміст і структура психологічної готовності керівників загальноосвітніх навчальних закладів до взаємодії зі шкільною психологічною службою / І. М. Овдієнко // Актуальні проблеми психології / ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін. – К. : Наук. світ, 2007. – Т. 1. : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 20 / за ред. : С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2008. – С. 106-108.
3. Тополенко О. О. Формування психологічної готовності керівників закладів середньої освіти до прийняття управлінських рішень : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / О. О. Тополенко. – К., 2009. – 21 с.
4. Вознюк А. В. Сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А. В. Вознюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць / голова ред. колегії збірника Н. Є. Завацька. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 3 (29). – С. 71-79.
5. Вознюк А. В. Рівень розвитку операційно-діяльнісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А. В. Вознюк // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – Дод. 2 до Вип. 31 : Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – К. : Гнозис, 2013. – С. 310-315.
6. Вознюк А. В. Психологічний аналіз когнітивного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А. В. Вознюк // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія/зареда. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 39. – С. 23-307. 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.
8. Бююль А. SPSS : искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – С.-Пб. : ДиаСофт-ЮП, 2002. – 608 с.

Психологічна безпека організації вищих навчальних закладів

Т.В. Дектярьова

кандидат психологічних
наук, доцент,
доцент кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто теоретичні основи понять «безпека», «психологія безпеки», «психологічна безпека». Психологічна безпека розглядається як одне з найважливіших питань забезпечення ефективного функціонування вищих навчальних закладів на рівні освітнього середовища та особистості учасників навчального процесу.

В статье рассматриваются теоретические основы понятий «безопасность», «психология безопасности», «психологическая безопасность». Психологическая безопасность рассматривается в качестве одного из наиболее важных вопросов обеспечения эффективного функционирования высших учебных заведений на уровне образовательной среды и личности участников учебного процесса.

The article considers the theoretical basis of the concepts of «security», «psychology of security», «psychological security». Psychological security is regarded as one of the most important issues of ensuring the effective functioning of higher educational institutions in terms of educational environment and the personality of participants of educational process.

Ключові слова: безпека, психологія безпеки, психологічна безпека, вищий навчальний заклад, освітнє середовище, учасники навчального процесу.

Постановка проблеми

Проблема безпеки та її забезпечення є актуальною для систем будь-якого рівня організації, включаючи окрему людину і створені нею соціальні об'єднання. Хоча питання різного виду безпеки вивчається багатьма галузями науки та практики, чимало з них залишаються актуальними, не вирішеними на рівні теоретико-методологічного обґрунтування.

Життя та діяльність людини протягом історії існування завжди пов'язане з різноманітними ризиками, загрозами, небезпеками, які у звичайних ситуаціях створюють певні труднощі, а в складних і екстремальних стають небезпечними та загрозливими. Отже, немає більш нагальної й актуальної проблеми для людини, ніж забезпечення безпечного життя в різних його аспектах. Якщо проблема забезпечення фізичної безпеки людини вивчається давно й ґрунтовно, то інші аспекти, такі як: інформаційний, економічний тощо, —

вивчаються порівняно недавно. Щодо психологічного компонента безпеки, то в якості складової він завжди враховувався, проте як самостійний напрям виділився лише останнім часом.

Важливість психологічної безпеки — як особистої, так і колективної, набула досить широкого визнання. Однак чіткого поняття та прагматичного підходу до її формування у вітчизняній психології досі не склалося. Не визначено також методологічний аспект введення поняття «психологічна безпека» в контексті освітнього середовища вищого навчального закладу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Роботи з проблем безпеки мислителів минулого (Платон, Аристотель, Цицерон та багато інших) і дослідження сучасників (В.Г. Волович, Г. Силласте, В.А. Медведєв, Д.Г. Негодов, А.С. Прудников, Л.В. Брусніцин, М.В. Грищенко та інші) свід-

чать про те, що безпека розглядається як захищеність від природних і суспільних катаклізмів і такий стан життєдіяльності людини, за якого в часі не знижується ймовірність досягнення головної життєвої мети. Вона сприймається як одна з основоположних цінностей. Людська цивілізація в якості найбільш значимого орієнтира свого розвитку бачила безпеку людини як основу збереження досягнутого позитиву та можливості подальшого самовдосконалення.

Дослідник освітнього середовища В.А. Ясвін подає таке визначення: «Освітнє середовище – це система впливів і умов формування особистості, а також можливостей для її розвитку, що містяться в соціальному та просторово-предметному оточенні» [1, с. 17]. Термін «освітнє середовище вищу» А.І. Каташов трактує як сукупність духовно-матеріальних умов його функціонування, що забезпечує саморозвиток вільної та активної особистості студента, реалізацію її творчого потенціалу. Освітнє середовище виступає функціональним і просторовим об'єднанням суб'єктів освіти, між якими встановлюються тісні різнопланові групові взаємозв'язки, і може розглядатися як модель соціокультурного простору, в якому відбувається становлення особистості [2, с. 8].

Аналіз досліджень ряду авторів (Г.В. Грачов, 1998; Т.С. Кабаченко, 2000; І.А. Баєва, 2002), показав, що ефективність освітнього процесу залежить від показника психологічної безпеки освітнього середовища [3; 4; 5].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Разом з тим, практично не дослідженою в Україні залишається проблема психологічної безпеки освітнього середовища вищих навчальних закладів, зокрема, розуміння суб'єктами навчально-виховного процесу сутності цього явища та чинників, що впливають на нього.

Формулювання цілей статті

Метою статті є теоретичний аналіз поняття «безпека» та одного з його психоло-

гічних аспектів на основних рівнях і площинах у вищих навчальних закладах.

Виклад основного матеріалу дослідження

Історія людської цивілізації була б неможливою без історії життя окремої людини. Від народження до смерті людина живе в оточенні різних предметів і явищ, що забезпечують її життєдіяльність і становлять для неї різноманітні загрози. Наприклад, вода є обов'язковою для життя людини, але може й стати причиною її смерті; вогонь може або зігріти, або спалити. Увесь зовнішній світ є безпечним або небезпечним залежно від розумної міри його використання.

Людина залежно від власного розуму та життєвого досвіду, як особистого, так і громадського, використовує зовнішній світ для своєї життєдіяльності. Вона виживає в зовнішньому середовищі, пристосовуючись до нього або змінюючи його чи місце існування. Вжити людина може в умовах, ступінь загроз яких для її життя є допустимим, в іншому разі вона гине. Таким чином, людина виживає в безпечному для себе середовищі, тому проблема забезпечення безпеки була завжди актуальною як основна умова виживання.

Спроби тлумачення поняття «безпека» здійснювались активно, зокрема, В.І. Даль у «Тлумачному словнику живої великоросійської мови» трактує поняття «безпека» як стан, властивість за прикметником «безпечний» і одночасно як дію з дієслова «безпечний». Безпечний – означає незагрозливий, той, що не може заподіяти зла чи шкоди, нешкідливий, збережений, правильний, надійний. Безпека – це відсутність небезпеки, збереженість, надійність. Безпечити (когось) – означає захищати, забезпечувати відсутність небезпеки. «Небезпека» – стан, властивість за прикметником «небезпечний». Небезпечний – означає ненадійний, загрозливий, такий, що завдає шкоди, біди, хвороби, нещастя. Слова «небезпека» і «безпека» характеризують якість, властивість, стан [6].

У «Енциклопедичному словнику» І.А. Брокгауз та І.А. Ефрон дають пояснення

поняттям «небезпека» і «безпека», які характеризуються різним рівнем небезпеки, безпека досягається усуненням небезпеки. У абсолютному значенні поняття «безпека» розуміється як стан із повною відсутністю небезпеки [7].

У «Словнику російської мови» С.І. Ожегов дає визначення спорідненим поняттям: «безпека» – це стан, за якого не загрожує небезпека кому-небудь або чому-небудь, а «безпечний» – не загрозовий небезпекою [8].

У тлумаченнях захист від небезпеки розуміється як силова функція, захищати – означає обороняти, закривати, загороджувати що-небудь. Це може бути річ, предмет, явище, яке приховують, охороняють, огорожують від когось або чогось.

Багато сучасних уявлень про сутність безпеки та механізм її забезпечення беруть свій початок у глибокій давнині. У міфах народів Європи, Азії та Америки в тій чи іншій формі можна знайти роздуми про золотий вік людства, коли всюди панував мир. Принцип неспричинення зла в діях, тобто принцип ахімса отримав величезне значення в буддистській філософії. В індійській історико-філософській традиції правитель Магадхі з династії Маур'їв Ашока (268-232 рр. до н.е.), прийнявши буддизм, розглядав принцип ахімса як національну чесноту, відмовився від завоювань із використанням зброї, проголосив підкорення світу любов'ю [9]. Це був один із перших рецептів наближення до безпечного світу в історії гуманізму.

Історія розвитку соціально-економічної думки свідчить про те, що понятійне осмислення безпеки розпочалося ще в давнину. Так, в античній філософії у працях Платона та Аристотеля ставилася проблема взаємозв'язку безпеки з господарськими та політичними відносинами, було зроблено спробу розкрити її роль у суспільному житті. У цьому зв'язку безпека трактувалася як захист держави та її громадян від різного роду загроз, що зазвичай пов'язували з проявом недоброчливості та злої волі надприродних сил. Еволюція наукових уявлень про безпеку в

античній філософії протікала у двох основних напрямках. По-перше, безпека розглядалася в тісному зв'язку з господарськими відносинами, основу яких становив поділ праці в контексті рабовласницького ладу. По-друге, вона трактувалася в контексті становлення політичних відносин і соціальних установ, покликаних забезпечити безпеку громадян і держави в цілому. Своє логічне завершення ці ідеї отримали в епоху еллінізму, коли були остаточно визначені та зафіксовані політико-правові засади концепції безпеки.

Небезпека та безпека являють собою 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 провадити певну діяльність з її забезпечення [10, с. 169]. Римські філософи та вчені-юристи вважали, що безпека може реалізовуватися лише за допомогою права, що повинно офіційно закріплюватися в законодавчому порядку, завдяки якому регламентуються всі соціально-економічні відносини в суспільстві.

У відчутті людини власної безпеки багато як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів, якісь загрози та небезпеки людина прораховує, а наближення якихось відчуває. За тисячоліття мозок розробив складні механізми, щоб долати небезпеки. Розуміння того, як мозок працює та в яких випадках дає збій, є істотною умовою розуміння відчуття безпеки. Коли людина приймає рішення діяти певним чином, вона враховує ступінь ризику наслідків. Психологія вивчає сприйняття ризику, намагаючись з'ясувати, коли людина перебільшує небезпеку ризиків і коли надає їй меншого, ніж варто було б, значення. При

цьому мається на увазі, що абсолютної безпеки не існує, і за забезпечення певного ступеня безпеки людина розплачується часом, зручностями, можливостями, свободою тощо.

У психології категорія «безпека» активно досліджується з середини ХХ ст., перш за все в роботах психологів гуманістичної орієнтації (А. Маслоу, Е. Фромм, К. Хорні). Посилення гуманістичного спрямування означив підвищений інтерес до індивідуальності людини та визнання пріоритетних напрямів сучасної психологічної науки. Вивчення психологічної безпеки особистості розглядається не лише як дослідження суб'єктивних переживань останньої, найважливішим є врахування різноманітних систем, у яких людині доводиться діяти.

Психологія безпеки сформувалася на перетині дисциплін: загальної та соціальної психології, психології та психофізіології праці, педагогічної психології, психології розвитку, психотерапії, екстремальної психології, екологічної психології, 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. Лебедева, В.І. Панов, В.А. Орлов, В.І. Слободчиков, Т.Г. Івашина та інші).

Усвідомлення значущості теоретико-практичної розробленості питань безпеки знайшло відображення в психології праці (І. Балінт, М. Мурані, С.А. Єлісєєв, Г.Т. Береговий, М.А. Котик, В.П. Третьяков та інші); психології спорту (А.Д. Ганюшкін, Н.П. Казаченко та інші); соціальної психології (О.Я. Анцупов, А.І. Сичилов та інші); педагогічної психології (Л.І. Шершньов, І.О. Баєва, Д.С. Синіцин та інші); юридичної психології (В.В. Авдєєв, В.В. Андрєєв, А.В. Буданов та інші); військової психології (А.В. Відповідачів, І.В. Панарін), а також інших галузях психології.

Попри те, що навіть етимологічно безпека містить у собі негативне визначення, вона є не просто запереченням небезпеки, а має стверджуючий характер [10, с.170]. Психологія безпеки вивчає соціо-

психологічні явища та процеси, що виникають у ситуації небезпеки.

Вивчення поняття «психологічна безпека» зумовлене професійною діяльністю людей у предметній сфері наприкінці 70-х – початку 80-х років ХХ ст. у зв'язку з інтенсивним розвитком промислової соціальної психології, у контексті інформаційної та організаційної безпеки (Г.В. Граčov, В.Є. Лепський, Т.С. Кабаченко). Психологічна безпека також визначається як засіб захисту від деструктивних культів і тоталітарних сект (Е.Н. Волков). У дослідженнях розглядаються соціально-психологічні аспекти безпеки, в основі яких лежить конфліктологічний підхід (А.Н. Сухов).

Предметом психології безпеки є психологічна безпека особистості та соціального середовища. Об'єктом психології безпеки є психологічні характеристики людини, соціальної групи та суспільства.

Структуру психології безпеки розглядають у двох аспектах: психологічна безпека середовища та психологічна безпека особи. Психологічна безпека є інтегративною категорією, оскільки її розглядають із декількох площин: як процес, стану, характеристика особистості; а також на декількох рівнях: суспільства, локального середовища мешкання, особистості.

На думку І.О. Баєвої, існують два головні системоутворюючі види безпеки – фізична та психологічна, а всі інші нанижуються 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 її навколишнього фізичного й соціального середовища [11].

Критеріями психологічної безпеки є:

- референтна значимість середовища (відображена в позитивному ставленні до неї);
- задоволеність міжособистісним спілкуванням;
- захищеність від психологічного насильства.

Концепція психологічної безпеки освітнього середовища дає змогу проектувати систему поглядів на забезпечення безпеки

учасників від загроз позитивному розвитку та психічному здоров'ю в процесі педагогічної взаємодії. Соціальна безпека, до структури якої входить і психологічна безпека особи, означає ефективне виконання соціальними інститутами своїх функцій, спрямованих на задоволення потреб, інтересів, цілей населення країни [3].

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 та В. І. Юрченко, студентам, 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 [12].

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 [12]. Кризи, які переживає студент, можуть призводити до зниження психологічної безпеки особистості, спричинити деструктивні та психотравмуючі наслідки.

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, що володіє професійною компетентністю

і 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). Звідси вкрай актуальним стає питання про психологічну безпеку або культуру психологічної безпеки у взаємодії учасників освітнього середовища.

Вимоги до психологічної безпеки слід задавати з позицій тих учасників, у інтересах яких вона підтримується, зокрема, студента, батька, педагога. Якщо ситуація або вся обстановка в установі небезпечні хоча б в одній із цих позицій, вона неминуче починає становити загрозу й для інших, хоча такі побічні дії можуть бути відкладеними в часі. Тим не менш, остаточно сформулювати вимоги до середовища в принципі неможливо, їх виявлення доводиться повторювати щоразу зі зміною середовища.

Отже, доцільним є комплексний підхід до забезпечення психологічної безпеки освітнього середовища вищих навчальних закладів: це запобігання (короткострокова перспектива) і попередження (довгострокова перспектива) психологічних ризиків і загроз. Досить зрозумілим є той факт, що остаточне виключення загроз неможливе, проте актуальним залишається гасло: «Хто попереджений, той озброєний». Украй важливим для керівників вищих навчальних закладів при організації освітнього процесу є закласти спосіб оцінки такої діяльності. Ризики повинні бути чітко формалізовані й описані з урахуванням їх поповнення зі зміною поколінь і соціального середовища. При цьому перелік ризиків, їх причин і наслідків повинен виступати не універсальним реєстром, а швидше «кадастром», тобто включати прив'язку до місцевості: часто психологічні ризики визначені місцевими умовами, специфікою студентської спільноти, локальної культури або окремого закладу.

Слід урахувувати той факт, що вищий навчальний заклад є поєднанням різних

характерів, життєвих траєкторій, ситуацій тощо: якщо для однієї людини ця різноманітність є прийнятною та безпечною, то для іншої вона може бути загрозливою та небезпечною. 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» [13].

Тому психологічний супровід діяльності освітнього середовища вищих навчальних закладів на різних рівнях для учасників навчального процесу повинен урахувати реалії сьогодення при плануванні заходів.

Висновки

У контексті небезпеки та безпеки людини розглядає державу, суспільство, особистість, права, інтереси тощо. Об'єктивна необхідність збереження якісної визначеності важливих з точки зору людини мате-

ріальних та ідеальних об'єктів спонукає її не тільки розглядати їх безпеку (державну, суспільну, особисту), а й здійснювати певну діяльність з її забезпечення.

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.

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

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

Література

1. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – М. : Смысл, 2001. – 365 с.
2. Каташов А. І. Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею: автореф. ... канд. пед. наук / А. І. Каташов. – Луганськ, 2001. – 22 с.
3. Баева И. А. Психологическая безопасность в образовании : Монография. / И. А. Баева. – С.-Пб., 2002. – 271 с. Грачев Г. В. Информационно-психологическая безопасность личности : состояние и возможности психологической защиты / Г. В. Грачев. – М. : Изд-во РАГС, 1998 – С. 33.
5. Кабаченко Т. С. Психология управления : учебное пособие / Т. С. Кабаченко. – М.: 2000 – С. 8.
6. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. / В. И. Даль – М. ТЕРРА, 2000 г., т. 1 – С. 167.
7. Брокгауз И. А. и Эфрон И. А. Энциклопедический словарь / И. А.Брокгауз и И. А. Эфрон. – М. т. 5 – С. 304.
8. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов – М. : Русский язык, 1991. –С. 47.
9. История древнего мира. Под ред. И. М. Дьяконова, В. Д. Нероновой, И. С. Свенцицкой. – М., 1982., кн. 2. – С. 384.
10. Рыбалкин Н. Н. Философия безопасности : учебное пособие / Н. Н. Рыбалкин. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2006. – 296 с.
11. Баева И. А. Категория психологической безопасности // Вестник практической психологии образования –№ 4 (13) октябрь-декабрь 2007. – С. 17-20.
12. Бараиш Б. А. Психотравматическая помощь студентам вуза в кризисных ситуациях // Физические и психосоциальные особенности студентов : Сб. науч. трудов. – Таллин, 1986. – С. 133-141.
13. Абакумова И. В., Суприянов В. В. Средовой подход к проблеме психологической безопасности личности. Методические указания к курсу «Педагогическая психология» для студентов факультета психологии ЮФУ. — Ростов-на-Дону, 2007. – С. 15-23.

Характерологічна обумовленість розвитку компетенцій менеджерів

А.О. Капацина
здобувач кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Науковий керівник:
І.В. Сингаївська
кандидат психологічних
наук, доцент кафедри
психології
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті висвітлено питання розвитку професійних компетенцій менеджерів комерційних структур по роботі з клієнтами. Визначено зв'язок між наявністю акцентуації характеру та рівнем розвитку функціональних, корпоративних, управлінських і комунікативних компетенцій менеджерів.

В статье освещаются вопросы развития профессиональных компетенций менеджеров коммерческих структур по работе с клиентами. Определена связь между наличием акцентуации характера и уровнем развития функциональных, корпоративных, управленческих и коммуникативных компетенций менеджеров.

This paper highlights the development of professional competences for managers of commercial entities to work with clients. We specify the relationship between the presence of accentuation nature and level of development of functionality, corporate, administrative and communicative competences of managers.

Ключові слова: менеджер по роботі з клієнтами, компетенція, оцінка персоналу методом 360°, акцентуація характеру.

Постановка проблеми

В умовах докорінної перебудови всіх сторін життя суспільства, утвердження Української держави на міжнародному рівні надзвичайно гостро постає проблема професіоналізму в усіх сферах буття: політиці, економіці, освіті, виробництві тощо. Соціальна та політична нестабільність, економічна криза зумовлюють суттєві зміни традиційних структур як системи підготовки взагалі, так і професійної зокрема. Отже, виникає гостра соціальна потреба в ефективній підготовці нового типу спеціалістів – професійних менеджерів з розвинутим економічним і особливо творчим мисленням. Нова система господарювання зацікавлена у формуванні особистості, здатної діяти демократичними методами, реагувати адекватно на критику, об'єктивно оцінювати себе та інших. Саме тому професійно зрілі особистості, які характеризувалися б високими організаторськими, комунікативними, проєктивними та креативними здібностями, украй необхідні у сфері менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз наукової літератури показує, що проблема професійного становлення особистості, висвітлена в роботах К.О. Абульханової-Славської, А.Г. Асмолова, М.Й. Боришевського, Л.Ф. Бурлачука, О.І. Власової, А.О. Деркача, В.М. Дюкова, В.П. Казміренка, Л.В. Кондрашової, Л.А. Кияшко, І.А. Кузьміна, С.Д. Максименка, Н.Ю. Максимової, Л.Е. Орбан, Л.В. Сохань, В.О. Татенка, Т.М. Титаренко, А.В. Фурмана, Т.С. Яценко та інших, знаходить своє подальше вирішення у психологічній науці шляхом розкриття концептуальних положень на предмет вузівської підготовки майбутнього спеціаліста (О.В. Киричук, Л.В. Кондрашова, М.Н. Корнев, Г.В. Марковець, Л.М. Марковець, Л.П. Овсянецька, М.І. Пірен, І.В. Сингаївська, В.Т. Циба, Г.Й. Юркевич та інші), прогнозування професійної діяльності випускника вузу (І.В. Бестужев-Лада, І.В. Остапенко, Ю.Л. Трофімов), місця і ролі керівника в управлінському процесі (В.П. Казміренко, Л.М. Карамушка, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко, І.Н. Семенов, В.А. Семиченко,

І.В. Сингаївська, А.Ю. Трофімов, В.В. Третьяченко, В.М. Шепель, А.Я. Шестюк). У психологічній науці рефлексивна специфіка мислення менеджерів вивчалася В.М. Дюковим, В.Г. Зазикінім, М.А. Мельник, І.Н. Семеновим, А.В. Советовим, А.Л. Смульсоном, В.П. Чернишовим та іншими.

Питанням підготовки менеджерів присвячено роботи Н.Г. Багдасар'ян, М.Н. Берулава, О.А. Єршової, З.Д. Жуковської, В.М. Жураковського, М.М. Зіновкіна, М.Г. Лапусти, В.Ф. Мануйлова, В.І. Маршева, Б.С. Мітіна, В.П. Рачкова, Н.А. Селезньової, В.П. Симонова, С.П. Тимошенко та інших. Результати досліджень професійної діяльності менеджерів відображено в роботах М. Альберта, Н.Ш. Валєєва, В.Н. Галєєва, С.П. Диріна, В.Н. Іванова, Л.Д. Кудряшової, І.В. Львова, С.Ф. Макарова, С.Д. Мартинова, В.К. Тарасова та інших учених.

Не вирішені раніше частин загальної проблеми

У доступній нам літературі ми не знайшли досліджень, у яких було б розглянуто питання розвитку професійних компетенцій менеджерів комерційних структур по роботі з клієнтами.

Формулювання цілей статті

Мета статті – дослідити розвиненість функціональних, управлінських, корпоративних і комунікативних компетенцій менеджерів по роботі з клієнтами комерційних структур методом 360° і зв'язок компетенцій з акцентуаціями характеру. Ефективність працівника залежить від багатьох чинників, у тому числі й від особистісних рис. Особистісні характеристики фахівця описує психограма. Психограма - це психологічний портрет професії, що є важливою складовою професіограми. У психограмі відображено ті якості особистості спеціаліста, до яких професійна діяльність ставить найвищі вимоги. Часто відзначаються й ті особливості професіонала, які є протипоказаннями. Важливим елементом психограми є характерологічні якості працівника, зокрема акцентуації характеру.

Виклад основного матеріалу дослідження

Останнім часом серед менеджерів комерційних структур зустрічається все більше осіб з акцентуацією характеру. Акцентуація характеру – (англ. character accentuation) – високий ступінь вираженості окремих рис характеру та їх поєднань, що є крайнім варіантом норми, який межує з психопатією [1]. За К. Леонгардом (К. Leonhard, 1981) може бути виділено 10 типів акцентуацій характеру: демонстративний, педантичний, застрягаючий, збудливий, гіпертимний, дистимічний, циклотимічний, тривожно-боязкий, афективно-екзальтований та емотивний тип.

У нашому констатувальному експерименті брало участь 224 особи (менеджери комерційних структур по роботі з клієнтами), із них 156 виявилися носіями акцентуацій характеру. Для діагностики акцентуацій ми використовували тест Шмішека [2]. У табл. 1 подано результат розподілу акцентуації.

З наведеної таблиці видно, що найбільша частина менеджерів у нашій вибірці мають гіпертимну та емотивну акцентуації характеру.

Для оцінки рівня розвитку компетенцій персоналу нами використано метод 360° [3]. Це оцінка компетенцій співробітника одночасно керівником, підлеглими, колегами, клієнтами (зовнішніми та внутрішніми), постачальниками, а також самим співробітником. Уперше метод 360° був запропонований Пітером Уордом 1987 року. Початкове визначення, яке він дав цьому методу: «Оцінка 360° – це систематичний збір інформації про роботу індивідуума (або групи), одержуваної від деякого числа осіб, зацікавлених у його роботі, і зворотний зв'язок щодо неї». За задумом автора методу сфера його застосування може бути дуже широкою: саморозвиток та індивідуальне консультування (отримання зворотного зв'язку дає змогу співробітникові скорегувати свою поведінку і намітити сфери розвитку); корпоративне навчання і розвиток (отримання зворотного зв'язку перед тренінгом дає

Наявність акцентуацій характеру у менеджерів

№	Акцентуація характеру	Кількість (осіб та %)	
1	Демонстративний	18	11,54%
2	Педантичний	15	9,61%
3	Застрягаючий	8	5,13%
4	Збудливий	9	5,77%
5	Гіпертимний	27	17,3%
6	Дистимічний	14	8,97%
7	Циклотимічний	18	11,53%
8	Тривожно-боязкий	14	8,97%
9	Афективно-екзальтований	12	7,69%
10	Емотивний	21	13,46%

змогу учасникові зрозуміти його потреби в навчанні, допомагає націлитися саме на аспекти курсу, які найбільше відповідають його потребам); командоутворення (ідеться про командний зворотний зв'язок, що дає змогу визначити сильні та слабкі сторони команди до початку командної роботи); управління ефективністю роботи (регулярний зворотний зв'язок дає змогу людині визначити, наскільки підвищилась її ефективність роботи); стратегічний і організаційний розвиток (можливість визначити точки, де особливо потрібен розвиток, застосування методу 360° у цьому ключі ґрунтується на тому, що, змінюючи поведінку конкретних людей, можна змінити спосіб дії організації в цілому). Метод 360° використовується самостійно та як додатковий метод до інших оціночних процедур. Вказаний метод застосовується: для визначення потреби в навчанні співробітника тих компетенцій, які необхідно розвинути, створення планів індивідуального розвитку; для поточного оцінювання діяльності за заданими критеріями виконання роботи на цьому робочому місці за певний період часу (як правило, спільно з оцінюванням по цілях або оцінюванням результативності); для підбору проектної команди або виявлення співробітників, здатних працювати над складними проектами тощо.

Основні умови, необхідні для успішного проведення оцінки 360°: згуртований

колектив, довірливі відносини між співробітниками; відсутність переважаючого авторитарного стилю керівництва; відсутність вираженої плинності персоналу (працівники пропрацювали разом мінімум 1 рік); забезпечення анонімності оцінки (впевненість співробітників у тому, що їхні оцінки не будуть розголошуватися); попередня роз'яснювальна робота зі співробітниками про цілі оцінювання (мета повинна бути сформульована перед початком оцінювання і донесена до співробітників, поінформованість знизить стрес і дасть змогу отримати більш об'єктивні дані); обов'язковий зворотний зв'язок за підсумками оцінювання (повинен проводитися не пізніше одного місяця після здійснення оцінювання, у цей період вона залишається актуальною та значущою для співробітника).

Для отримання результатів оцінювання менеджерів методом 360° усім учасникам оціночної групи роздають однакові анкети, у яких описано поведінкові індикатори різних компетенцій. Кожен оцінювач, що спостерігає за роботою менеджера не менш ніж півроку, ставить свою оцінку менеджеру за кожною вказану в анкеті компетенцію. Підраховується середнє арифметичне за кожною компетенцією та виводиться загальна оцінка за всіма компетенціями працівника.

Компетенціями називають сферу діяльності, значущу для ефективної роботи

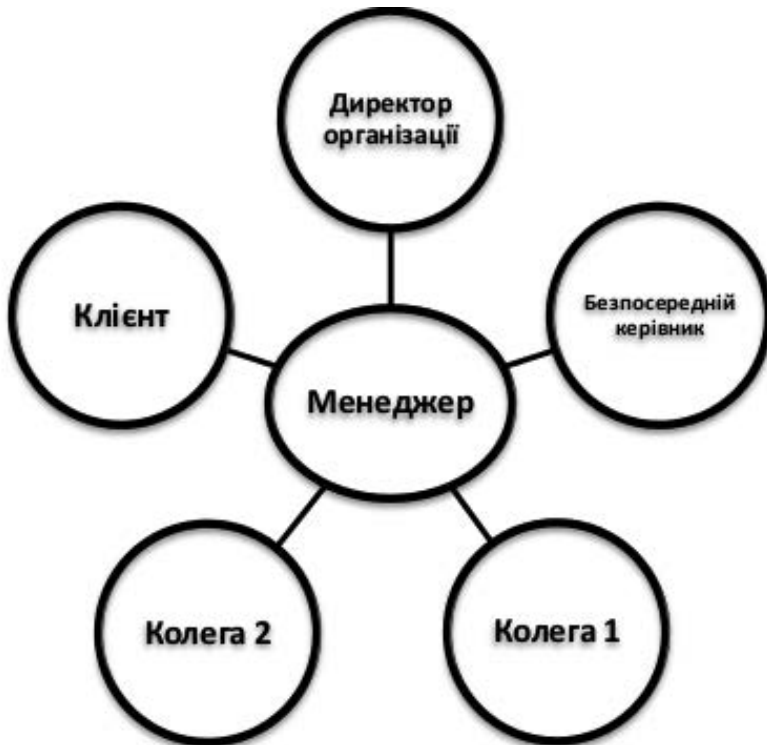


Рис. 1. Схема оцінювання менеджера за методом 360°

організації в цілому, у якій індивід повинен проявити певні знання, уміння, поведінкові навички, гнучкі здібності та професійно-важливі якості особистості. Компетенція – це сфера особистої відповідальності та певна сфера повноважень. Існує велика кількість класифікацій компетенцій (Л. Спенсер і С. Спенсер, У. Бірлі, Т. Козуб, С. Уїддет, С. Холліфорд та інші). Для нашого дослідження ми створили таку модель:

Функціональні компетенції описують професійну кваліфікацію, яка дає змогу співробітникам виконувати свої функціональні обов'язки на належному рівні. Вони є основою для професійного виконання технічної частини посадових обов'язків співробітника. Управлінські компетенції – ті компетенції, які необхідні для успішного виконання функцій керівника (управителя) в компанії. Корпоративними компетенціями вважається сукупність знань, навичок, здібностей і

особистісно-ділових якостей, що відображає необхідний стандарт робочої поведінки в компанії, однаковий для всіх посад у ній. Комунікативні компетенції – це демонстрована сфера успішної комунікативної діяльності на основі засвоєних засобів і стратегій вербального та невербального спілкування, підкріплюваних відповідними навичками та мовленнєвими вміннями.

За рівнями розвитку компетенції розрізняються так: 1-7 балів – низький рівень розвитку компетенцій; 8-21 – середній рівень; 22-27 балів – високий рівень розвитку компетенцій.

Окрім цього, нами виконано кореляційний аналіз отриманих даних за Спірменом, який показав таке:

1) чим вищим є рівень розвитку застражуючої акцентуації, тим менш розвинені функціональні компетенції ($r = -0,352$; p -значення 0,000);

2) чим менш виражена афективно-ек-



Рис. 2. Модель компетенцій менеджера комерційних структур

зальтована акцентуація у менеджерів, тим більш розвинені функціональні компетенції ($r = -0,212$; p -значення $0,008$);

3) чим більше проявляється демонстративна акцентуація, тим більш розвинені функціональні компетенції ($r = 0,754$; p -значення $0,000$);

4) загальний рівень розвитку функціональних компетенцій найбільше залежить

від акцентуацій характеру ($r_{\text{заг}} = 0,438$; p -значення $0,008$);

5) розвиток корпоративних компетенцій найменш залежить від розвитку акцентуацій ($r_{\text{заг}} = -1,379$; p -значення $0,428$);

6) не виявлено статистично значущого зв'язку між розвиненістю акцентуацій та розвитком комунікативних і управлінських компетенцій.

Таблиця 2

Структура професійних компетенцій менеджера

Функціональні компетенції	Управлінські компетенції	Корпоративні компетенції	Комунікативні компетенції
Уміння планувати роботу	Самостійність	Старанність і дисциплінованість	Комунікабельність
Економічні знання	Цілеспрямованість і рішучість	Лояльність до компанії-роботодавця	Уміння сприймати критику
Знання комерції та фінансування	Здатність вирішувати складні багатокрокові завдання	Допомога колегам по роботі	Клієнт-орієнтація
Професійні знання	Уміння налагоджувати ділові відносини	Ставлення до роботи	Уміння переробляти інформацію

Показники сформованості професійних компетенцій

Тип акцентуації	Функціональні компетенції	Управлінські компетенції	Корпоративні компетенції	Комунікативні компетенції
Демонстра-тивний	12	21	11	26
Педантичний	25	12	27	13
Застрагаючий	26	24	23	15
Збудливий	18	20	14	17
Гіпертимний	14	21	12	25
Дистимічний	14	16	21	14
Циклотимічний	16	12	17	23
Тривожно-боязкий	15	12	19	14
Афективно-екзальтований	17	15	25	24
Емотивний	13	16	19	24
Мода	17	16,9	18,8	19,5

Результати кореляційного аналізу за Ч. Спірменом

Акцентуація характеру	Функціональні компетенції			Корпоративні компетенції			Комунікативні компетенції			Управлінські компетенції		
	Коефіцієнт кореляції	Р-значення	Зв'язок	Коефіцієнт кореляції	Р-значення	Зв'язок	Коефіцієнт кореляції	Р-значення	Зв'язок	Коефіцієнт кореляції	Р-значення	Зв'язок
ЗАСТ	-0,352**	0,000	ПЗ	-0,171*	0,033	СЗ	-0,409**	0,000	ПЗ	-0,515**	0,000	ПЗ
А-Е	-0,212**	0,008	СЗ	-0,225**	0,005	СЗ	-0,015	0,850	ЗН	0,028	0,726	ЗН
ЗБУД	-0,414**	0,000	ПЗ	-0,241**	0,002	СЗ	-0,298**	0,000	СЗ	-0,170*	0,033	СЗ
ЕМОТ	0,507**	0,000	ПП	-0,267**	0,001	СЗ	0,134	0,095	ЗН	0,203*	0,011	СП
ГШЕР	0,395**	0,000	ПП	0,162*	0,043	СП	0,215**	0,007	СП	-0,335*	0,000	ПЗ
ДИСТ	0,386**	0,000	ПП	-0,157	0,050	СЗ	0,521**	0,000	ПП	0,336**	0,000	ПП
ПЕД	0,316**	0,000	ПП	-0,604**	0,000	ПЗ	-0,197*	0,014	СЗ	0,231**	0,004	СП
ДЕМ	0,754**	0,000	ВП	-0,104	0,194	ЗН	0,502**	0,000	ПП	0,281**	0,000	СП
ЦИКЛ	-0,471**	0,000	ПЗ	-0,132	0,100	ЗН	-0,017	0,830	ЗН	0,361**	0,000	ПП
Т-Б	-0,471**	0,000	ПЗ	0,360**	0,000	ПЗ	-0,310**	0,000	ПЗ	0,192*	0,016	СП

Умовні позначення:

ПЗ – помірний зворотний
 СЗ – слабкий зворотний
 ПП – помірний прямий
 ВП – високий прямий
 СП – слабкий прямий
 ЗН – зв'язку немає
 ЗАСТ – застрагаючий тип
 А-Е – афективно-екзальтований тип

ЗБУД – збудливий тип
 ЕМОТ – емотивний тип
 ГШЕР – гіпертимний тип
 ДИСТ – дистимічний тип
 ПЕД – педантичний тип
 ДЕМ – демонстративний тип
 ЦИКЛ – циклоїдний тип
 Т-Б – тривожно-боязкий тип

Висновки

1. Жоден тип акцентуованих особистостей не має всіх максимально розвинених професійних компетенцій. Більшість акцентуантів показали середній рівень розвитку компетенцій.

2. Найкраще розвиненими виявилися комунікативні та корпоративні компетенції у більшості опитаних осіб.

3. Найменш розвиненими виявилися компетенції у тривожно-боязкого та циклотимічного типу.

4. У результаті кореляційного аналізу виявлено, що чим вищим є рівень розвитку застрягаючої акцентуації, тим менш

розвинені функціональні компетенції. Чим менше проявляється афективно-екзальтована акцентуація у менеджерів, тим більш розвинуті функціональні компетенції. Чим більше проявляється демонстративна акцентуація, тим більш розвинені функціональні компетенції. Загальний рівень розвитку функціональних компетенцій найбільше залежить від акцентуацій характеру. Розвиток корпоративних компетенцій найменше залежить від розвитку акцентуацій.

5. Не виявлено статистично значущого зв'язку між розвиненістю акцентуацій та рівнем розвитку комунікативних і управлінських компетенцій.

Література

1. Леонгард К. Акцентуированные личности / К. Леонгард. – К. : Здоров'я, 1989. – 246 с.
2. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара : Бахрах-М, 2001. – 672 с.
3. Бирли У. Оценка 360 градусов. Стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров / У. Бирли, Т. Козуб. – М. : Эксмо, 2009. – 45 с.
4. Большой психологический словарь / [авт.-сост. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко]. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 3-е изд., 2002 г. – 672 с.
5. Миллс Р. Карманный справочник по компетенциям / Р. Миллс. – М. : НІРРО, 2004. – 85 с.
6. Спенсер-мл. Лайл М. Компетенции на работе / Лайл М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер. – Пер. с англ. – М. : НІРРО, 2005. – 265 с.
7. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов / Л. Страдвик. – Пер. с англ. – М. : НІРРО, 2003. – 270 с.
8. Уиддет С. Руководство по компетенциям / С. Уиддет, С. Холлифорд ; пер. с англ. Д. Магуры. – М. : НІРРО, 2008. – 240 с.
9. Чуркина М. Управленческая эффективность руководителя / М. Чуркина, Н. Жадько. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 320 с.

Психологічний аналіз співвідношення ключових понять соціальної компетентності

О.Ф. Король

кандидат психологічних наук, завідувач кафедри психології та моніторингових досліджень, Кримський республіканський інститут післядипломної педагогічної освіти

Статтю присвячено проблемі феноменології соціальної компетентності особистості. На основі теоретичного дослідження виконано аналіз співвідношення ключових понять соціальної компетентності. Визначено соціальну компетентність багатоконпонентним, поліфункціональним психологічним явищем, яке виступає онтологічною підставою всього життя людини.

Статья посвящена проблеме феноменологии социальной компетентности личности. На основе теоретического исследования выполнен анализ соотношения ключевых понятий социальной компетентности. Социальная компетентность определена многокомпонентным, полифункциональным психологическим явлением, которое выступает онтологической основой всей жизни человека.

The article is devoted to the problem of phenomenology of the social competence of personality. On the basis of theoretical research performed correlation analysis of key concepts of social competence. Defined social competence multi-component, multi-psychological phenomenon that is the ontological basis throughout life

Ключові слова: соціальна компетентність, компетентність, компетентнісний підхід.

Постановка проблеми

Аналіз поняття «соціальна компетентність», який використовується різними авторами, показує, що немає загальноприйнятого підходу до розуміння цього конструкту [1-7]. При цьому немає єдиного розуміння конструктів «компетентність» і «соціальна компетентність». Перш за все, необхідно відзначити, що відмінності у визначенні цих понять та постановці проблеми існують уже на міждисциплінарному рівні.

У науковій літературі поняття «компетентність» не має єдиного тлумачення. Первинне його значення стосувалося в основному професійної діяльності та розглядалося як вершина розвитку професійної майстерності. Протягом останніх років дослідники почали визначати компетентності у різних сферах життєдіяльності. На сьогодні компетентність – категорія, яка може стосуватися як конкретно взятої особистості, так і соціальної групи. Вона вказує не лише на

вміння, знання, досвід, а й на самостійність, рівень освіченості, життєві та професійні цінності, здатність ефективно розв'язувати нові нестандартні завдання тощо.

Поняття «соціальна компетентність» є інтегративним і включає такі терміни як «compete» (досконале володіння справою, знаннями) та «socialis» (суспільний, пов'язаний із життям та відносинами людей у суспільстві). Синтезуючи ці два терміни, «соціальну компетентність» можна трактувати як: наявність соціальних повноважень, певного рівня соціальної компетентності, соціальних знань, які дають змогу існувати та діяти в соціальному середовищі. Така багатозначність призводить до численних тлумачень категорії «соціальна компетентність» різними дослідниками.

Одні автори розглядають її як соціальний успіх, успішне соціальне функціонування [8-10], інші визначають соціальну компетентність як здатність досягати бажаних результатів, уміння вибирати соці-

альні орієнтири та діяти адаптивно, підтримуючи при цьому позитивні відносини з іншими [11; 12]; або розглядають як набір характеристик людини, які дають їй змогу приймати рішення, правильно розуміючи очікування та вимоги інших людей як комплексну багатопланову систему оцінки, орієнтацію на співпрацю [12]. Ряд авторів розуміють соціальну компетентність як систему знань про соціальну дійсність, систему соціальних умінь і навичок взаємодії, сценаріїв поведінки в типових соціальних ситуаціях [12; 13]. Таким чином, визнання соціальної компетентності поліфункціональним психологічним явищем, що має складну структуру і виступає онтологічною підставою всього життя людини, детермінує вибір адекватних теоретичних і методологічних основ для вивчення цього феномена.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У силу своєї актуальності проблема феноменології соціальної компетентності є предметом вивчення різних наукових напрямів, кожен із яких має свій науково-теоретичний підхід. Оцінюючи сучасний стан методологічних і теоретичних досліджень феноменології соціальної компетентності, можна зазначити, що її науково-психологічний статус розширився. Соціальна компетентність особистості розглядається, насамперед, з позиції суб'єктності та, на думку Г.Є. Беліцької, це нове поняття концептуалізує вищий рівень соціальної активності особистості – освоєння та розвитку соціальної дійсності, що досягається в процесі діяльності, поведінки, спілкування тощо, завдяки гармонізації усвідомлення соціальних проблем і ціннісних орієнтацій [1].

Концептуально близьке розуміння соціальної компетентності зустрічається у О.П. Ніколаєва та О.В. Брушлінського [цит. за 1, с. 42-57]. Так, О.П. Ніколаєв вважає, що стороною соціальної компетентності є моральна і правова зрілість особистості; О.В. Брушлінський розглядає соціальну компетентність як розвиток та інтеграцію психологічних і соціально-психологічних

проблем соціального пізнання, соціальних уявлень, соціальної логіки, пам'яті, почуттів тощо. Він зазначає, що соціальність різноманітна і проявляється не в одній, а в різних формах: індивід, група, нація тощо. – і пропонує розрізняти два поняття: «соціальне» та «суспільне». Завжди пов'язане з природним соціальне – це загальна, вихідна і найбільш абстрактна характеристика суб'єкта та його психіки в їх загальнолюдських якостях. На думку О.В. Брушлінського, громадське – це не синонім соціального, а більш конкретна типологічна характеристика проявів загальної соціальності: національних, культурних тощо [1, с. 42-57]. Звідси він визначає соціальну компетентність як вищий рівень освоєння дійсності за допомогою свідомості.

Таким чином, у вказаній концепції поняття «соціальна компетентність» трактується як характеристика особистості, що має механізми гармонізації процесу усвідомлення соціальних проблем і ціннісних орієнтацій на суспільне благо.

У роботах К. Рубіна і Л. Роуз-Креснер, які розглядають проблеми соціальної компетентності дитини у зв'язку з вирішенням міжособистісних проблем, представлено короткий огляд основних визначень соціальної компетентності [14].

Різнomanітність таких дефініцій можна прокоментувати твердженням про те, що визначень соціальної компетентності стільки ж, скільки дослідників цієї проблеми. Зупинимося на найбільш типових із цих визначень. Голфрід і Дзурілла пропонують розглядати соціальну компетентність як здатність індивіда ефективно й адекватно вирішувати різні проблемні ситуації, з якими він стикається [цит. за 15, с. 314-318]. Зіглер оцінює соціальну компетентність як повсякденну ефективність індивіда у взаємодії зі своїм оточенням [там же, с. 317]. Форд стверджує, що соціальна компетентність може бути розглянута як досягнення відповідних соціальних цілей у специфічних соціальних умовах із використанням відповідних засобів, досягаючи при цьому позитивних зрушень у розвитку [там же, с. 316]. Вотер і Сроуф

вважають, що соціальна компетентність – це здатність використовувати ресурси соціального оточення й особистісні ресурси з метою досягнення хороших результатів у розвитку [там же, с. 315]. Автори вважають, що соціальна компетентність – це здатність досягати особистих цілей у соціальній взаємодії, постійно підтримуючи хороші відносини з іншими людьми в усіх ситуаціях. На думку Є. В. Коблянської, соціальна компетентність – це розуміння відносин «Я»-товариство, уміння вибрати правильні соціальні орієнтири, вміння організувати свою діяльність відповідно до цих орієнтирів [11]. Автор пропонує розглядати соціальну компетентність як адаптаційне явище, причому функціонування адаптаційного механізму забезпечує соціально-психологічна підготовленість. Тобто соціальна компетентність визначає рівень адаптації людини до ефективного виконання заданих соціальних ролей.

У дослідженнях проблеми соціальної компетентності є аргументовані висновки про те, що соціальна компетентність особистості проявляється в різних формах – як зрілість (компетентність) духовна, громадянська, професійна. Однак у цих проявах вона завжди постає як орієнтація особистості на співпрацю, кооперацію спільних зусиль, гармонійне, справедливе поєднання інтересів. Така орієнтація настільки стійка, що пронизує всі сфери життєдіяльності людей. Виходячи з цього, соціальна компетентність передбачає знання, уміння, навички людини, достатні для виконання обов'язків, властивих життєвому періоду, у якому людина знаходиться. Так, наприклад, В.В. Цветков вважає, що соціальну компетентність необхідно розглядати з позиції виконання людиною певних соціальних ролей. На його думку, соціальна компетентність – це соціально-педагогічна категорія, що означає інтегративну якість особистості, яка дозволяє індивідові активно взаємодіяти з соціумом, встановлювати контакти з різними групами й індивідами, а також брати участь у соціально значущих проєктах і продуктивно виконувати різні соціальні ролі.

Аналогічне за змістом визначення подає Н.І. Білоцерківець, у якому соціальна компетентність розглядається як певний рівень адаптації людини до ефективного виконання заданої соціальної ролі [8]. Наведені визначення свідчать про те, що структура соціальної компетентності становить, насамперед, сукупність соціальних знань, умінь і навичок, які застосовуються в головних сферах діяльності людини. Однак, на думку цілого ряду вчених, перераховані компоненти структури компетентності можуть бути доповнені іншими, не менш важливими складовими. Так, В.М. Куніцина виділяє в складі соціальної компетентності шість компонентів: комунікативну компетентність, вербальну, соціально-психологічну компетентність, міжособистісну орієнтацію, его-компетентність і власне соціальну компетентність [4].

Таким чином, теоретичний аналіз сутності соціальної компетентності дає можливість стверджувати, що у зв'язку зі змістовним різноманіттям феномена соціальної компетентності його загальноприйняте визначення досі не закріпилося в сучасній науці. Кожен із авторів має свою аргументовану позицію в розумінні соціальної компетентності, що обумовлює різноманітність напрямів її дослідження.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У дослідницько-прикладному плані складність проблеми полягає в тому, що більшість спроб вивчення соціальної компетентності відрізняється в основному педагогічною редукцією та не включає в контур дослідження всю складність, багатомірність і неоднозначність її трактування.

Формулювання цілей статті

Метою статті є розкриття поняття «соціальна компетентність» через співвідношення та суть понять «компетентність» і «соціальність».

Виклад основного матеріалу дослідження

Зміст поняття «соціальна компетентність» може розглядатися в аспекті ком-

петентного підходу і можливих варіантів взаємодії особистості із соціальним середовищем (соціальності). Традиційність поняття «компетентність» розглядається в рамках компетентнісного походу. Шляхи його становлення стисло описує І.О. Зимня [2]. Проаналізувавши дослідження основоположників і розробників компетентнісного підходу [1; 3; 5; 16-18; 20], автор виділяє в його розвитку три етапи: для першого етапу (1960-1970 рр.) характерно введення в науковий апарат категорій «компетенція» і «комунікативна компетентність» (Д. Хаймс), а також створення передумов для розмежування понять «компетенція» і «компетентність». На другому етапі (1970-1990 рр.) відзначається активне використання категорій «компетенція» і «компетентність» у теорії та практиці навчання мови, а також при аналізі професіоналізму в управлінні, керівництві, менеджменті, спілкуванні. У цей період розробляється зміст понять «соціальні компетенції» та «соціальна компетентність»; Дж. Равен визначає поняття «компетентність» як специфічну спроможність, необхідну для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній сфері й таку, що включає вузькоспеціальні знання, своєрідні предметні навички, способи мислення, а також розуміння відповідальності за свої дії [16]. Учений подає перше розгорнуте тлумачення феномена компетентності, що складається, на думку автора, «з великого числа компонентів, багато з яких відносно незалежні один від одного..., деякі компоненти відносяться скоріше до когнітивної сфери, а інші – до емоційної... Ці компоненти можуть замінити один одного в якості складових ефективної поведінки» [16, с. 253]. Як підкреслює автор, сутність усіх видів компетентності полягає в тому, що вони є «мотивованими здібностями», які проявляються в особистісно значущій для суб'єкта діяльності, причому ціннісний аспект є вирішальним при визначенні компетентності [2, с. 35]. У цій же роботі наведено 37 видів компетентностей, серед яких: тенденція до більш ясного розуміння цінностей і установок стосовно конкрет-

ної мети, емоційне ставлення до діяльності, готовність і здатність до самонавчання, впевненість у собі й адаптивність, деякі характеристики мислення (зокрема, звичка до абстрагування, критичність, реакція на існуючу проблему), готовність до інновацій і здатність до прийняття рішень, здатність до колективної діяльності тощо [там же, с. 38-39].

До цього ж етапу відноситься й початок активної участі російських учених [3; 9; 19] у розробленні теорії компетентності, конкретизації теорії стосовно певних професій. Зокрема, Н.В. Кузьміна розглядає компетентність як «властивість особистості» [3, с. 38-39].

Початок третього етапу в дослідженні компетентності як наукової категорії пов'язується з виходом у світ робіт А.К. Маркової, де професійна компетентність усебічно та цілеспрямовано розглядається з позицій психології праці. Аналізуючи професійну компетентність учителя, автор виділяє в її структурі чотири блоки: а) професійні (об'єктивно необхідні) психологічні та педагогічні знання; б) професійні (об'єктивно необхідні) педагогічні вміння; в) професійні психологічні позиції, установки вчителя, яких вимагає від нього професія; г) особистісні особливості, що забезпечують оволодіння вчителем професійними знаннями та вміннями [цит. за 1, с. 47]. Визначимо, що в більш пізній роботі А.К. Маркова використовує термін «компетенція» і виділяє спеціальний, соціальний, особистісний та індивідуальний види професійної компетенції. Водночас Л.М. Митіна, розвиваючи ідеї Л.О. Петровської й акцентуючи увагу на соціально-психологічному та комунікативному аспектах компетентності вчителя, у поняття «педагогічна компетентність» включає «знання, вміння, навички, а також способи та прийоми їх реалізації в діяльності (саморозвитку) особистості» [19, с. 44] і виділяє дві підструктури професійної компетентності: діяльнісну та комунікативну [6, с. 13].

Зауважимо, що досі спостерігається змішання понять «компетенція» та «ком-

петентність». Так, Н.О. Грішанова, В.О. Ісаєв, Ю.Г. Татур визначають професійну компетентність як сукупність якостей особистості, що забезпечують ефективну професійну діяльність [20]. Ця характеристика включає професійно важливі знання, уміння та навички, здібності, мотивацію і досвід професійної діяльності, інтеграція яких становить єдність теоретичної та практичної готовності до конкретного праці та дає змогу спеціалістові проявити на практиці здатність реалізувати свій потенціал для успішної творчої професійної діяльності. У такому разі компетенція розуміється як коло питань, у якому фахівець повинен бути компетентним, сферу діяльності, у якій він реалізує свою професійну компетентність. Дослідник О.В. Хуторська, навпаки, сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), що задаються щодо певного кола предметів і процесів, визначає як професійну компетенцію, а ступінь присвоєння компетенції, тобто, володіння людиною відповідною компетенцією, включаючи його особистісне ставлення до неї та предмета діяльності, називає компетентністю [18, с 50]. Іншими словами, терміном «компетенція» він визначає те різноманіття знань, умінь, особистісних якостей, властивостей тощо, яким повинна володіти людина відповідно до свого місця в соціальній і професійній дійсності. Термін «компетентність» вказує на відповідність реального та необхідного в особистості фахівця, на ступінь присвоєння особистістю змісту компетенцій, тобто це, перш за все, якісний показник. При цьому компетентність може характеризувати оволодіння особистістю не однієї, а кількома компетенціями, зокрема, професійна компетентність може визначатися як оволодіння фахівцем усіма професійними компетенціями.

Дослідник І.А. Зимня виділяє три групи ключових компетентностей на основі сформульованих у вітчизняній психології положень стосовно того, що людина є суб'єктом спілкування, пізнання, пра-

ці (Б.Г. Ананьєв); людина виявляється в системі відносин до суспільства, інших людей, до себе, до праці (В.М. М'ясищев) [2, с. 34-42]; компетентність людини має вектор акмеологічного розвитку [там же, с. 36]; професіоналізм включає компетентності, які:

- відносяться до самого себе як особистості, суб'єкта життєдіяльності;
- відносяться до взаємодії людини з іншими людьми;
- відносяться до діяльності людини, які проявляються в усіх її типах і формах [там же, с. 40].

Таке групування дало змогу структурувати підходи до назви та визначення ключових компетенцій/компетентностей і представити їх сукупність (усього виділено 10 основних компетенцій).

1. Компетенції, що відносяться до самої людини як особистості, суб'єкта діяльності, спілкування:

- компетенції здоров'язбереження: знання та дотримання норм здорового способу життя, знання небезпеки куріння, алкоголізму, наркоманії, СНІДу; знання та дотримання правил особистої гігієни, поведінки; фізична культура людини, свобода та відповідальність вибору способу життя;
- компетенції ціннісно-смислової орієнтації у світі: цінності буття, життя; цінності культури (живопис, література, мистецтво, музика), науки; виробництва; історії цивілізацій, власної країни; релігії;
- компетенції інтеграції: структурування знань, ситуативно-адекватної актуалізації знань, розширення збільшення накопичених знань;
- компетенції громадянськості: знання та дотримання прав і обов'язків громадянина; свобода і відповідальність, впевненість у собі, власна гідність, громадянський обов'язок; знання і гордість за символи держави (герб, прапор, гімн);
- компетенції самовдосконалення, саморегулювання, саморозвитку, особистісної та предметної рефлексії; сенс життя; професійний розвиток; мовний і мовленнєвий розвиток; оволодіння культурою рідної мови, володіння іноземною мовою.

2. Компетенції, що відносяться до соціальної взаємодії людини та соціальної сфери:

- компетенції соціальної взаємодії: з суспільством, спільністю, колективом, сім'єю, друзями, партнерами, конфлікти та їх погашення, співпраця, толерантність, повага і прийняття інших (раса, національність, релігія, статус, роль, стать), соціальна мобільність;

- компетенції в спілкуванні: усному, писемному, діалог, монолог, творення і сприйняття тексту; знання та дотримання традицій, ритуалу, етикету; крос-культурне спілкування; ділове листування; діловодство, бізнес-мовлення; іншомовне спілкування, комунікативні завдання, рівні впливу на реципієнта.

3. Компетенції, що відносяться до діяльності людини:

- компетенція пізнавальної діяльності: постановка та вирішення пізнавальних завдань; нестандартні рішення, проблемні ситуації – їх створення і вирішення; продуктивне і репродуктивне пізнання, дослідження, інтелектуальна діяльність;

- компетенції діяльності: гра, навчання, праця; засоби та способи діяльності: планування, проектування, моделювання, прогнозування, дослідницька діяльність, орієнтація у різних видах діяльності;

- компетенції інформаційних технологій: прийом, переробка, видача інформації; перетворення інформації (читання, конспектування), мас-медійні, мультимедійні технології, комп'ютерна грамотність; володіння електронною, інтернет-технологією.

Таким чином, ми, слідом за І.Я. Зимньою, розглядаємо компетентність і компетенції як взаємопідлеглі компоненти активності суб'єкта. Компетенцію ми розглядаємо як потенційну активність, готовність і прагнення до певного виду діяльності; компетентність – інтегральну якість особистості – як успішно реалізовану в діяльності компетенцію. Компоненти компетенції та компетентності в якій-небудь сфері життєдіяльності, на наш погляд, можуть бути представлені когнітивним ком-

понентом (знаннями), мотиваційним компонентом, аксіологічними компонентом (спрямованістю, ціннісними відносинами особистості), практичним компонентом (уміннями, навичками, досвідом діяльності) і емоційно-вольовим компонентом (саморегуляцією). Аналіз визначень соціальної компетентності дає змогу встановити, що це поняття належить до цілісної системи «особистість – соціум» [8; 13; 16]. Саме «компетентність» забезпечує взаємозв'язок особистісних якостей індивіда зі сподіваннями і вимогами соціокультурного середовища та забезпечують процес його входження в соціум (соціалізацію) [13]. Дослідник І.В. Бургун визначає компетентність як інтегративну якість особистості, яка забезпечує здатність вирішувати завдання різного характеру (пізнавальні, ціннісно-орієнтовні, комунікативні та перетворювальні), спираючись на засвоєний соціальний досвід.

У такому разі у визначенні компетентності повинен віддзеркалюватися її подвійний характер. З одного боку, це поняття характеризує особистість і є її інтегративною якістю. З іншого – воно визначає рівень відповідності особистості суспільній нормі, у якій відбувається вимога суспільства щодо її підготовки до діяльності (рівень відповідності нормі). Подвійний характер означення поняття відбиває об'єктивну обумовленість суспільних відносин і психічну активність самої людини.

Висновки

На основі проведеного аналізу можна дійти висновку, що соціальна компетентність – це інтегрована здатність особистості, яка включає наявність соціальних повноважень, певного рівня соціальної компетенції, соціальних знань, які дають змогу існувати та діяти в соціальному середовищі.

Проблема компетентності, зокрема, соціальної, та її співвідношення з іншими науковими категоріями потребує подальшого теоретичного осмислення та вичерпного аналізу.

Література

1. Белицкая Г. Э. Социальная компетенция личности [текст] / Г. Э. Белицкая // Сознание личности в кризисном обществе. – М., 1995. – С. 42-57.
2. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34-42.
3. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. – М. : Высшая школа, 1990. – С. 38-39.
4. Куница В. Н. Межличностное общение : Учебник для вузов / Куница В. Н., Казаринова Н. В., Погольша В. М. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с. : ил.
5. Мельник Е. И. Содержание коммуникативной компетентности педагога / Е. И. Мельник // Психология и школа. – 2004. – № 4. – С. 43- 48.
6. Петровская Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л. А. Петровская // Вестник Московского университета Сер. 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 41-45.
7. Zimmer D. Die Entwicklung des Begriffes der sozialen Kompetenz in der Verhaltenstherapie // R. Ulrich, R. Ulrich (Hrsg.). Soziale Kompetenz. B. I. München: Pfeiffer. 1978. S. 469-482.
8. Сохань Л. В. Життєва компетентність особистості / Сохань Л. В., Єрмаков І. Г., Несен Г. М. – К. : Богдана, 2003. – 520 с.
9. Малая О. Г. Развитие социальной компетентности личности в условиях корпоративной культуры : автореф. дис. ... канд. психол. наук. 19.00.05 / О. Г. Малая – М., 2005. – 23 с.
10. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособности личности / Л.М.Митина. – М. : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2002. – 217 с.
11. Коблянская Е. В. Психологические аспекты социальной компетентности [текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук 19.00.05 / Е. В. Коблянская. – СПб, 1995. – 22 с.
12. Selman R.L. The growth of interpersonal understanding: Development and clinical analysis / R. L. Selman. N.Y.: Academic Press, 1980. - 340 p.
13. Розум С. И. Психология социализации и социальной адаптации человека / С. И. Розум. – СПб. : Речь, 2006. – 182 с.
14. Рубин К. Х. Решение межличностной проблемы и социальная компетентность в поведении детей / [Рубин К. Х., Роуз-Крэснор Л.] ; сост. и общая редакция Н. В. Казариновой, В. М. Погольши // Межличностное общение. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с. : ил.
15. Сулейманов М. С. Контент-анализ понятия «социальная компетентность» [Текст] / М. С. Сулейманов // Молодой ученый. – 2012. – № 9. – С. 314-318.
16. Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 268 с.
17. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20-26.
18. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской. – Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
19. Петровская Л. А. Компетентность в общении : социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
20. Гришанова Н. А. Развитие компетентности специалистов как важнейшее направление реформирования профессионального образования / Н. А. Гришанова // Квалиметрия в образовании : методология и практика : материалы X симпозиума. Кн. 6. – М. : Изд-во Исслед. центра проблем качества подготовки специалистов, 2002. – С. 43-45.
21. Rose-Krasnor L. // Social Development, 1997. V.6. No1. P.111-129.
22. Ulrich R., Ulrich de Muynck R. Diagnose und Therapie sozialer Störungen. Das Assertiveness - Trainings-Programme ATP/ R.Ulrich, R. Ulrich de Muynck München: Pfeiffer, 1980. S. 369-382.

Основні напрями розвитку психологічної бар'єростійкості у офіцерів-прикордонників

Д.О. Олешко

ад'юнкт,
Національна академія
Державної прикордонної
служби імені Богдана
Хмельницького

Науковий керівник:

О.Д. Сафін
доктор психологічних
наук, професор,
завідувач кафедри
практичної психології,
Уманський державний
педагогічний університет
імені Павла Тичини

У статті обґрунтовано основні напрями розвитку у офіцерів-прикордонників здатності до подолання психологічних бар'єрів – психологічний супровід професійної діяльності, продуктивна саморегуляція психічної стійкості офіцерів, формування професійно особистісної адекватності як позитивної стратегії професійного розвитку, а також реалізація мотивів самовдосконалення.

В статье обоснованы основные направления развития у офицеров-пограничников способности к преодолению психологических барьеров – психологическое сопровождение профессиональной деятельности, продуктивная саморегуляция психической устойчивости офицеров, формирование профессионально личностной адекватности как позитивной стратегии профессионального развития, а также реализация мотивов самосовершенствования.

In the article presents main dimensions of development of the border guards ability to overcome psychological barriers – psychological support of professional activity, productive self-regulation of officers, mental stability, the formation of professionally personal adequacy as a positive strategy for professional development and the implementation of the motives of self-improvement.

Ключові слова: психологічні бар'єри, офіцери-прикордонники, психологічний супровід, професійна діяльність, саморегуляція психічної стійкості, професійно особистісна адекватність, мотиви самовдосконалення.

Постановка проблеми

Професія офіцера-прикордонника насичена напруженими ситуаціями і труднощами, що вимагає від нього великих резервів самовладання і саморегуляції. Йому необхідно мати велику працездатність; витримувати дії сильних подразників, проявляти терплячість, врівноваженість, зібраність, стриманість у напружених ситуаціях і вмінні зберігати протягом усього службового часу загальний та емоційний тонуси. Низький рівень навичок саморегуляції призводить до того, що значна частина молодих офіцерів під час адаптації до умов служби відчуває стани напруженості, дискомфорту, тривожності, стресу, що у свою чергу знижує ефективність роботи, підвищує конфліктність, порушує пси-

хічне та соматичне здоров'я як їх самих, так і підлеглих. Лише емоційно зріла особистість спроможна впоратися з будь-якими психологічними бар'єрами, зміст яких значущо впливає на такі якісні та кількісні показники професійної діяльності молодого офіцера, як задоволеність, зацікавленість діяльністю, працездатність, ступінь напруженості психічних функцій і процесів, що забезпечують досягнення цілей професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

На цей час існує велика кількість досліджень, присвячених різним аспектам подолання психологічних бар'єрів у професійній діяльності: бар'єри спілкування (О. Волобуєва, О. Сафін, Т. Щербан та

інші) [1-3 та ін.], емоційні та смислові бар'єри (З. Карпенко, В. Осьодло та інші) [4-5 та ін.], бар'єри сприйняття (І. Батраченко) [6], психологічні бар'єри педагогічної діяльності (М. Подимов [7], у професійному самовизначенні особистості (А. Массанов) [8]. Між тим дотепер не розроблено залишається проблема психологічної бар'єростійкості офіцера-прикордонника, відсутні цілеспрямовані системні дослідження особливостей зазначеного феномену в психології діяльності в особливих умовах, специфіки його прояву на різних етапах професійного становлення і розвитку офіцера правоохоронних органів, відсутні також програми з формування стійкості до психологічних бар'єрів у професійній діяльності офіцерів Державної прикордонної служби України (ДПСУ).

Не вирішені раніше частин загальної проблеми

Дослідження психологічної бар'єростійкості прикордонників обумовлене необхідністю підвищення рівня їхнього професіоналізму, розвитком здатності протистояти численним труднощам, що виникають перед ними як військовими професіоналами, знаходити вихід із кризових ситуацій; пропонувати нестандартні рішення, постійно здійснювати емоційний контроль за своєю діяльністю і поведінкою.

Формулювання цілей статті

Метою цієї статті є ознайомлення з основними результатами емпіричного дослідження психологічної бар'єростійкості офіцерів-прикордонників і основними напрямками розвитку у них здатності до подолання психологічних бар'єрів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Для ефективного психологічного супроводу професійної діяльності офіцерів-прикордонників необхідна продуктивна система, здатна забезпечити системний дослідно-розвивальний вплив на офіцерський склад ДПСУ та їхню психічну

стійкість. Для офіцера важливим є бачити можливості психологічного супроводу професійної діяльності як для її оптимізації, так і для забезпечення здорового способу життя, ефективної саморегуляції психічної стійкості суб'єктів офіцерської праці. Результати дослідження довели, що зміст психологічного супроводу повністю обумовлений цілями професійної діяльності офіцерів-прикордонників та інтересами конкретної людини. Отримані дані вказують на те, що кожний виділений напрям психологічного супроводу доцільно наповнити конкретним змістом.

У межах психологічного супроводу праці і життя офіцера-прикордонника важливо забезпечити не лише контекстне забезпечення саморегуляції його психічної стійкості, а й використання цілеспрямованих психотехнологій. Тому до арсеналу психологічного супроводу включено засоби самопізнання, самоаналізу, самооцінювання, самоуправління, саморегуляції, самокорекції, спрямовані на підвищення психічної стійкості офіцерів до подолання бар'єрів. На нашу думку, компоненти саморегуляції психічної стійкості офіцерів-прикордонників необхідно поповнити методиками і процедурами, об'єднаними єдиною метою, змістом і організацією.

У результаті дослідно-експериментального дослідження було визначено основні вимоги, яким повинні відповідати ситуації продуктивної саморегуляції психічної стійкості офіцерів і психологічного супроводу в цілому – це наявність мети і завдань. Поставлене завдання, що психологічно сприймається офіцером як особистісно значуща мета, є пусковим моментом ефективної саморегуляції його психічної стійкості. Поставлене завдання на припустимому рівні перевищує рівень наявних можливостей офіцера. У серії констатувальних експериментів (вибір різних за ступенем труднощів завдань, можливість самостійного вибору професійних завдань, спрямованість самостійного використання часу, відведеного на підготовку до виконання по-

ставлених завдань тощо) виявлено, що різні офіцери за тих самих обставин поведуться неоднаково, обирають часом зовсім полярні стратегії поведінки. Практично доведено, що можливість вільного вибору того чи іншого рішення в ситуаціях саморегуляції психічної стійкості офіцерів звичайно позитивно впливає на кожного з них, оскільки в такому разі відчуває себе реальним суб'єктом професійної діяльності та свого розвитку, відповідальним і зацікавленим у її результатах.

Таким чином, одним із основних шляхів актуалізації саморегуляції психічної стійкості офіцерів-прикордонників у межах психологічного супроводу їхньої професійної діяльності є цілеспрямоване моделювання та розвиток ситуацій самовдосконалення, за яких вони постійно зіштовхуються з необхідністю активно розширювати і застосовувати наявні знання, уміння та навички, а також систематичність і регулярність дій у подібних ситуаціях буде сприяти розвитку продуктивності саморегуляції психічної стійкості офіцерського складу ДПСУ.

З погляду розуміння ступеня реалізації в процесі службово-бойової діяльності офіцерів-прикордонників психологічних умов професіоналізації найбільше значення має формування професійно особистісної адекватності як позитивної стратегії професійного розвитку. Ця стратегія характеризується максимально схвалюваними соціальними (з погляду професії) та особистісними новоутвореннями. Соціальні вимоги, що детермінують соціально-психологічні якості, необхідні для професії офіцера-прикордонника, виробляються суспільством у вигляді юридичних, моральних і професійних норм. Ці вимоги є ідентичними для всіх стратегій.

Найбільш значущими, показовими та динамічними є власне особистісні (психологічні) новоутворення, насамперед у вигляді засвоєних знань, сформованих навичок і вмінь. Вони рухливі в межах трьох позначених стратегій та актуа-

лізуються у вигляді комплексних оцінок успішності обстежуваних у процесі навчання та експертних оцінок. Іншими індикаторними особистісними утвореннями, що сприяють розвиткові стратегії професійно особистісної адекватності, є поєднання професійно важливих якостей та їхній розвиток у офіцерів-прикордонників. У тих, хто успішно розвивається як професіонал, можна виділити: досягнення особистістю високого рівня духовного розвитку, моральності; професійну спрямованість і майстерність; володіння комунікативною культурою та колективістським самовизначенням; схильність до творчої діяльності та самовдосконалення при опорі на потребу в особистісному самовираженні в нормативній ролі військового керівника; володіння навичками самоуправління; постійне підтримання здоров'я та високого рівня фізичних показників.

Для ефективного врахування психологічних аспектів професіоналізації необхідно використати низку психолого-педагогічних засобів. Одні засоби можна віднести до категорії констатувальних, хоча за умови їх проведення досягається певний ефект корекції. Це насамперед психологічне тестування, аналіз документів, спостереження тощо. Інші засоби можна віднести до категорії коригувальних або формувальних. Це профорієнтаційні бесіди, тренінги, ігри, моделювання ситуацій, експерименти. Вважаємо, що для психологічного супроводу офіцерів-прикордонників найбільш ефективними будуть такі, що дають йому змогу самому бути активним співучасником процесу охорони державного кордону України.

Формування стратегії професіоналізації в процесі психологічного супроводу (моніторингу) професіоналізації офіцерів повинно здійснюватися за такими напрямками: психолого-педагогічне моделювання праці офіцерських кадрів, пріоритетне місце в якому займає навчання як модель професійної діяльності офіцерів; експертна оцінка професіоналізації слу-

хачів НА ДПСУ, розвиток їхнього творчого потенціалу в процесі навчання та виховання у ВНЗ і в процесі подальшої службово-бойової діяльності; соціально-психологічне, психотехнологічне та педагогічне забезпечення навчально-виховного процесу офіцерів-прикордонників; організація та вдосконалення взаємодії різних служб із метою психологічного супроводу (моніторингу) професіоналізації офіцерського складу ДПСУ.

Реалізація мотивів самовдосконалення професіоналізації розглядається нами також у межах двох аспектів – професіологічного та психолого-акмеологічного. З погляду професіології мотиви можуть впливати на особистість через сукупність вимог професії до особистості та при цьому не залежати від самої особистості. Психолого-акмеологічний підхід виявляє особистісні мотиви й умови, сприятливі їхній реалізації на етапі професійного зростання.

Розглядаючи організаційні аспекти моніторингу професіоналізації, необхідно враховувати виявлений у процесі дослідження актуальний стан підструктури професіонала: офіцер як державний службовець, і способу життя офіцера, що детермінує його професіоналізм. Для успішної професіоналізації офіцерів-прикордонників необхідною є система психологічного супроводу цього процесу, стрижнем психолого-педагогічної корекції повинні стати розвиток мотивів самовдосконалення, самоконтролю, саморозвитку, самопроекування в процесі службово-бойової діяльності; необхідні зусилля з координації ресурсів наявного

кадрового потенціалу фахівців, що займаються супроводом професіоналізації офіцерського складу на основі виявлених професіологічних і психолого-акмеологічних умов її ефективності; необхідні організаційно-штатні рішення для подальшого нарощування зусиль із психологічного супроводу професіоналізації та прогнозування її ефективності; можливе створення професіологічної служби для вирішення цього завдання; організаційні зусилля реалізації завдань моніторингу повинні припускати і сприяти створенню єдиної системи професійного зростання офіцера від вступу до ВНЗ та саморозвитку на подальших посадах. Корекційні заходи з офіцерами, проведені за спеціально розробленою програмою розвитку бар'єростійкості як основою підвищення їхньої професійної діяльності, довели ефективність цієї роботи за умови її систематичності.

Висновки

Таким чином, обґрунтовано основні напрями розвитку психологічної бар'єростійкості офіцерів-прикордонників, реалізація яких передбачає виявлення осіб з низькою бар'єростійкістю; організацію тренінгів з розвитку навичок психічної саморегуляції, адекватного зняття емоційного напруження і розвитку бар'єростійкості офіцера та корекції; своєчасне надання ефективної допомоги з боку практичного психолога офіцерові, що перебуває у стані психологічної кризи; попередження та усунення надмірного емоційного напруження офіцерів шляхом проведення лекцій, практичних занять, круглих столів.

Література

1. Волобуєва О. Ф. Психологічні основи розвитку професійних іншомовних здібностей майбутнього військового професіонала : монографія / О.Ф. Волобуєва. – Хмельницький : Видавництво Національної академії ДПСУ, 2006. – 395 с.
2. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира : Навчальний посібник / О. Д. Сафін. – Хмельницький : Видавництво Академії ПВУ, 1997. – 149 с.
3. Щербан Т. Д. Психологія навчального спілкування : монографія / Т. Д. Щербан. – К. : Міленіум, 2004. – 346 с.
4. Карпенко З. С. Прикладна конфліктологія : Навчальний посібник / З. С. Карпенко. – Івано-Франківськ, 2012. – 84 с.

5. *Осьодло В. І.* Психологія професійного становлення офіцера : [монографія] / В. І. Осьодло. – К: ПП «Золоті ворота», 2012. – 463 с.
6. *Батраченко І. Г.* Психологія розвитку антиципації людини / І. Г. Батраченко. – Дніпропетровськ : Вид-во ДДУ, 1996. – 204 с.
7. *Подымов Н. А.* Психологические барьеры в педагогической деятельности / Н. А. Подымов. – М. : Прометей, 1998. – 238 с.
8. *Массанов А. В.* Алгоритм подолання психологічних бар'єрів у професійному самовизначенні особистості / А. В. Массанов // Наука і освіта. – 2007. – № 8/9. – С. 112-115.

Дослідження управлінської компетентності за допомогою методу центру оцінки

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 особливості дослідження управлінської компетентності менеджера за допомогою технології Ассесмент центру (АЦ) або методу центру оцінки (ЦО). Проаналізовано мету, завдання, зміст та етапи методу центру оцінки, доведено ефективність і валідність методу ЦО щодо оцінки та розвитку управлінської компетентності та відповідної системи управлінських компетенцій.

В статье рассмотрены особенности исследования управленческой компетентности менеджера с помощью технологии Ассесмент центра (АЦ) или метода центра оценки (ЦО). Проанализированы цели, задачи, содержание и этапы метода центра оценки, доказана эффективность и валидность метода ЦО по оценке и развитию управленческой компетентности и соответствующей системы управленческих компетенций.

The article discusses the features of the study of managerial competence by using the technology of Assessment center (AC). The goals, objectives, content and steps of the method of the Assessment center analyzed. Also effectiveness and validity of the using of the method of Assessment center for assessment and development of managerial competence and the corresponding system of management competencies proved.

Ключові слова: управлінська компетентність, управлінські компетенції, метод центру оцінки (ЦО), метод Ассесмент центр (АЦ), оцінка управлінської компетентності.

Постановка проблеми

На сьогодні ефективність, розвиток, процвітання і саме виживання організації залежить від компетентності управлінського персоналу, майстерності, професіоналізму і творчого потенціалу команди менеджерів. У цьому зв'язку системна реалізація всіх завдань, пов'язаних з управлінням всією організацією, а саме з пошуком, відбором, навчанням і розвитком співробітників, стає найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої компанії.

У сучасних умовах зростання складності та універсальності управлінської діяльності вже недостатньо виявляти та оцінювати окремі професійно значущі якості менеджера, його ключові здібності, уміння, знання та досвід. Особливої актуальності набуває вивчення такої інтегральної влас-

тивості, як управлінська компетентність і побудова цілісної моделі окремих управлінських компетенцій. Сучасна практика управління персоналом стоїть перед необхідністю розроблення нових, цілісних і ефективних методів підбору та розвитку висококваліфікованих менеджерів, що володіють специфічними для кожної управлінської задачі компетенціями.

Водночас такі традиційні методи оцінки управлінського потенціалу, як тестування, співбесіда, вивчення біографічних даних через свою фрагментарність і суб'єктивність не завжди можуть об'єктивно визначити кандидатів із необхідним набором управлінських компетенцій, виявити їх управлінський потенціал і можливості зростання. Тому на сьогодні активно розробляються нові комплексні технології підбору персоналу, серед яких

особливе місце займає спеціально розроблена процедура «Асесмент центр» (Assessment Centre) (АЦ), або метод центру оцінки (ЦО).

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженням управлінської компетентності та відповідних окремих компетенцій менеджерів, а також здійснення на їх основі процесів підбору, атестації, оцінки, розвитку та навчання персоналу займалися такі вчені, як М.Н. Арцев, М.А. Лукашенко, В.М. Шепель, В.М. Шаріпов, Р. Бадер, Д. Мак-Клелланд, Р. Мертенс, Р. Бояціс, Б. Оскарссон, Дж. Равен, Л. Спенсер, С. Спенсер, А. Стууф, С. Уіддет, С.С. Холіфорд, С. Argyris, F.D. Le Deist, K. Keen, S.B. Parry, R.J. Mirabile, D.A. Bratton, B. Mansfield, L. Mitchell. J. Winterton [1-4].

У цих працях управлінська компетентність менеджера розуміється як заснована на особистісних, професійно значущих якостях і спеціальних знаннях, навичках і вміннях, здатність і готовність менеджера до успішної реалізації основних цілей і стратегій організації. При цьому особливо підкреслюється необхідність формування таких нових видів компетенцій, як здатність до продуктивного вирішення практичних проблем, креативність, винахідливість та інноваційне мислення, інтуїція та здатність до передбачення, уміння створювати сприятливий психологічний клімат і творчу атмосферу в команді [5-7].

Сучасні дослідники відзначають процес конвергенції та інтеграції між функціональним підходом, згідно з яким під компетенціями розуміється здатність діяти відповідно до завдань і стандартів, прийнятих в організації, та особистісним підходом, зорієнтованим на загальні властивості особистості, що дають їй змогу успішно вирішувати поставлені перед організацією завдання. При цьому припускається можливість розроблення єдиного багатовимірного підходу з метою більш глобального розуміння цього цілісного та складного поняття [8].

Для дослідження та визначення управ-

лінської компетентності було розроблено спеціальну технологію оцінки та розвитку персоналу, яка забезпечувала високу об'єктивність при виборі претендентів і отримала назву метод Асесмент центр (АЦ) або метод центру оцінки (ЦО).

За свідченням К.Д. Лецієвскі та К.Ферч-Ревера на сьогодні дві третини найбільших компаній використовують метод Асесмент центру для пошуку високоосвічених фахівців [9].

На думку G.C. Thornton, у сучасній практиці управління метод центру оцінки ефективно використовують як для відбору персоналу, так і для розвитку його управлінських умінь і навичок [10]. Основні правила, методи, етапи та завдання методу центру оцінки розробляються в працях таких дослідників, як І. Баллантайн, Н. Пова, Р. Боуз, Д. Байноу, Ч. Вудраф, М. Кляйнман [11-14]. При цьому в цих дослідженнях під Асесмент центром, як правило, розуміють особливу процедуру, що включає певні методики оцінки, які відповідають прийнятим стандартам [15].

Окремим напрямом досліджень є метааналіз методу центру оцінки, виявлення критеріальної валідності вимірів окремих компетенцій. Так, B.B. Gaugler, D.B. Rosenthal, G.C. Thornton, C. Bentson підтверджують високу валідність прогнозів, зроблених на основі методу ЦО. Учені І. Хермелін, Ф. Лайвенс, А.Т. Робертсон також виявили позитивну кореляцію між загальним оціночним рейтингом (ЗОР), який формується на основі оцінок спостерігачів-експертів, і рейтингом результативності (РР), складеним за результатами їх діяльності в організації. У свою чергу, W.Jr. Arthur, E.A. Day, T.L. McNelly, P.S. Edens підтверджують критеріальну валідність вимірів за допомогою цього методу таких значимих компетенцій менеджера, як повага або розуміння інших, комунікабельність, енергійність, вплив, організованість і планування, вирішення проблем [16-18].

Подальша теоретична та методологічна розробка методу центру оцінки, його культурна адаптація та дослідження особли-

востей застосування в умовах і практиці перехідних економік проводиться в працях таких учених, як О. Баришнікова, Т.Ю. Базаров, В.М. Даринська, А.П. Панфілова, С.К. Сергієнко та інших [19-26].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Технологія центру оцінки (ЦО) на сьогодні визнана одним із найбільш ефективних, валідних і надійних методів оцінки персоналу. Разом з тим існує необхідність розроблення специфічних процедур дослідження та побудови конкретних моделей компетенцій, серед яких особливе місце займає управлінська компетентність.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження можливості вивчення управлінської компетентності за допомогою методу центру оцінки (ЦО) і розроблення відповідних процедур та алгоритмів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Управлінська компетентність менеджера являє собою інтегративне особистісне утворення, структурні компоненти якого пов'язані зі здатністю фахівця вирішувати різнопланові проблеми, що стоять перед організацією, і успішно виконувати свої професійні обов'язки, пов'язані з управлінською діяльністю. При цьому компетентність є інтегральною характеристикою особистості, що включає в себе сукупність окремих компетенцій.

Водночас окрема компетенція розуміється як процедурне вміння, особиста здатність фахівця вирішувати певний клас професійних завдань, завжди пов'язана з людиною, ефективністю та результативністю її поведінки. Серед управлінських компетенцій можна виділити такі специфічні вміння, як комунікабельність, мистецтво вирішення проблем, здатність впливати на співробітників, уміння планувати, делегувати, віддавати розпорядження. Існує три групи управлінських компетенцій: а) базові або універсальні, які включають

творчі, комунікативні, вольові здібності та професійно значущі якості особистості; б) професійно-функціональні компетенції – пов'язані зі знаннями та вміннями в галузі управлінської діяльності, а також із комунікативними властивостями особистості, що виражаються у здатності успішно реалізовувати основні функції управління: планування, організацію, мотивацію, координацію та контроль; в) спеціальні компетенції – уміння та навички, пов'язані з конкретною сферою виробництва та бізнесу або з галуззю спеціалізації підприємства.

Управлінська компетентність виступає як інтегральна властивість, готовність та реалізація засвоєних менеджером компетенцій в його професійній діяльності. У свою чергу управлінська компетенція розуміється як система професійно значущих якостей, вмінь та навичок необхідних для успішної реалізації окремої задачі управлінської діяльності описані в термінах спостережуваної поведінки. Компетенція це еталон опису бажаних професійних дій, модель поведінки, необхідної для успішного досягнення мети.

Найбільш оптимальною технологією визначення та розвитку управлінської компетентності та компетенцій є метод центру оцінки або технологія Асесмент центру.

Метод центру оцінки (ЦО) являє собою комплексний, найбільш точний і ефективний інструмент оцінки професійних якостей та потенціалу фахівців, заснований на моделюванні ключових моментів їхньої реальної діяльності. Ця технологія дає змогу кандидатові або співробітнику продемонструвати все різноманіття їхніх знань, умінь, навичок, здібностей і особистісних якостей у ситуаціях, що моделюють повсякденну роботу, а також поведінку, близьку до реальної професійної діяльності.

Крім цього, метод центру оцінки (ЦО) – це процес цілісної оцінки персоналу, до якого одночасно залучено кілька кандидатів, що виконують комплекс вправ, ролевих і ділових ігор, кейсів та інших методів оцінки, які, у свою чергу, оцінюються де-

кількома спеціально навченими спостерігачами за заздалегідь заданими критеріями, отриманими в результаті попереднього аналізу професійної діяльності.

Водночас основні завдання методу центру оцінки (ЦО) по суті реалізують три основні цілі кадрового менеджменту:

1. Набір і відбір персоналу та оцінка учасників:

а) відбір кандидатів «на вході», при прийомі на роботу;

б) оцінка компетентності співробітників для визначення їх відповідності вимогам займаної посади.

2. Розвиток персоналу:

а) діагностика потреб співробітників у навчанні та розвитку;

б) аналіз вимог і деталізація завдань для конкретного працівника на конкретній позиції; визначення рівня, якого співробітник здатний досягти в середньостроковій перспективі (оцінка за прогностичним індикатором);

в) розроблення планів індивідуального розвитку, виходячи з важливих для цієї позиції факторів, і створення індивідуальних програм розвитку;

г) підготовка рекомендації з розвитку компетенцій співробітника, спонукання персоналу до саморозвитку.

3. Оптимізація управління персоналом:

а) забезпечення ефективності горизонтальної та вертикальної ротації;

б) відбір учасників на вакантні керівні позиції;

в) формування кадрового резерву, визначення управлінського потенціалу співробітників, оцінка компетентності співробітника щодо вимог до іншої посади.

Відмінною рисою методу центру оцінки є не тільки його комплексність, різноманіття використовуваних інструментів, а й багатоступінчастість. Так, процедура цього методу традиційно складається з чотирьох етапів:

1. Побудова моделі компетенцій. Визначення переліку або профілю необхідних співробітникам компетенцій.

На підставі аналізу професійної діяль-

ності та інтерв'ю з керівниками компанії, фахівці в галузі оцінки персоналу проводять і обирають компетенції, якими повинен володіти співробітник. Критерії обираються заздалегідь і детально описуються – відповідно до встановлених корпоративних стандартів.

У цьому разі будується модель компетенцій менеджера, що є сукупністю компетенцій, які системно описують якості, уміння, навички та здібності, необхідні управлінням для успішної реалізації цілей організації. Побудова моделі компетенцій завжди прив'язується до існуючої ситуації та цілей і будується відповідно до ситуації на ринку, специфіки діяльності компанії, її стратегічних цілей, корпоративної культури та рівня управління.

При цьому в процесі реалізації методу центру оцінки складові моделі компетенцій трансформуються в модель критеріїв оцінки, зміст яких становлять дії та особливості поведінки менеджерів, що демонструють для спостерігачів ступінь освоєння випробовуваними цих критеріїв. Такі критерії включають у себе якості, дії та особливості поведінки, пов'язані з успішністю управлінської діяльністю.

Критерії оцінки, бланки також розробляються з огляду на особливості діяльності компанії та вимог до конкретної посади. Це досягається завдяки тому, що оцінюється реальна робоча поведінка в ситуаціях, максимально наближених до реальних. Система критеріїв при реалізації методу ЦО створюється індивідуально для кожного підприємства з урахуванням специфіки діяльності та спрямована на виявлення потенціалу працівників.

У свою чергу ці критерії розгортаються в систему індикаторів, які описують окремі складові кожного критерію.

2. Процедура оцінки компетенцій і поведінки учасників.

У рамках методу центру оцінки використовується система вправ і технік, завданням яких є оцінка кожної професійної компетенції учасників. Оцінка окремої управлінської компетенції за допомогою

як мінімум двох інструментів дає змогу підвищити надійність одержуваних результатів. Вибір інструментів і зміст вправ повинен відповідати специфіці реальної професійної діяльності співробітника. При цьому одночасно оцінюються кілька людей, що дає змогу змодельовати умови реальної взаємодії, у якій кандидати на управлінські посади проявляють такі якості, як уміння працювати в команді, впливати на інших, розуміти колег, уміння делегувати та ставити завдання.

Учасникам пропонується взяти участь у ділових іграх, які імітують такі реальні управлінські ситуації, як переговори з партнерами, відносини з колегами, керівництво підлеглими, вирішення конфліктів, необхідність мотивації підлеглих, делегування і постановка завдань. Можливе також проведення дискусій, презентацій і публічних виступів. Учасники проходять інтерв'ю з експертами, під час якого обговорюють особливості їхньої реальної професійної діяльності та етапи трудової біографії.

Проводиться також тестування професійних умінь, розбір бізнес-кейсів і вирішення спеціально підібраних управлінських проблем і завдань. Ефективним методом є розроблення в складі групи проекту, пов'язаного з реальною професійною діяльністю випробовуваного та вирішенням конкретних управлінських завдань. Як правило, для проведення методу ЦО вже існує досить багато типових вправ і завдань, однак необхідно комбінувати їх зі спеціально розробленими інструментами, релевантними цілям оцінки, спрямованими на дослідження та розвиток саме управлінських компетенцій.

3. Процедура оцінки за критеріями.

У ході проведення методу ЦО одночасно оцінюються кілька людей, причому кожного оцінюють кілька спеціально навчених спостерігачів або асесорів. Ми вважаємо оптимальним співвідношенням: один оцінювач на двох учасників, а оптимальною кількістю учасників у групі – чотири-п'ять осіб. Аналіз професійної діяльності та виставлення оцінок асесорами

може доповнюватися самооцінкою, взаємною оцінкою та закінчуватись узгодженням оцінок і виставленням зведеної оцінки асесорів. Таким чином, після завершення всіх заходів асесори: виставляють оцінки на основі своїх спостережень, погоджують індивідуальні оцінки учасників і ухвалюють підсумкове рішення.

Необхідно зазначити, що предметом оцінки є параметри та критерії, що описують різні аспекти діяльності та поведінки оцінюваних працівників, а її об'єктивність досягається за рахунок:

а) застосування системи взаємодоповнюваних методик, орієнтованих на реальну робочу поведінку оцінюваного кандидата;

б) залучення незалежних асесорів;

в) ретельного аналізу особливостей оцінюваної позиції.

Для оцінки прогностичної валідності використовуваних інструментів ми порівнювали отримані в ході оцінки результати та прийняті в компанії об'єктивні показники успішності.

4. Зворотний зв'язок. Зворотний зв'язок з учасниками є найважливішим і невід'ємним етапом методу ЦО та полягає в донесенні в усній і письмовій формі до оцінюваних кандидатів, співробітників та їхніх керівників результатів проходження процедури оцінювання. При цьому описується реальна поведінка, виділяються сильні та слабкі сторони кожного учасника, надаються рекомендації з подальшого їх розвитку та саморозвитку.

Перспективним напрямом розвитку методу ЦО є створення комплексної технології та інституту центру оцінки та розвитку, який допоможе компанії:

1) на ранніх етапах виявляти людей із високим потенціалом;

2) надавати талантам можливості для швидкого зростання;

3) діагностувати сильні та слабкі сторони співробітників у роботі;

4) системно розвивати управлінські компетенції.

Саме системна робота в цьому напрямі уможливить об'єктивний кількісний і

якісний аналіз управлінського складу компанії, підвищить якість управлінських рішень, а також допоможе знайти відповідь на ключове запитання: «Які психологічні та професійні характеристики співробітника та управлінця роблять його успішним на тій чи іншій посаді?»

Наша практика говорить про те, що одним із кращих предикторів успіху є позитивна самооцінка і творча активність людини, упевненість у тому, що саме він – кращий кандидат на цю позицію, а також його здатність переконати в цьому майбутнього роботодавця. Практика показує, що саме такі співробітники, як правило, і стають кращими менеджерами компанії.

Одним із можливих варіантів удосконалення методу ЦО є проведення оцінювання колегами один одного. Подібна практика допомогла б керівникам розвивати навички отримання та надання зворотного зв'язку, який надалі став би в нагоді їм при оцінюванні підлеглих у їх реальній управлінській діяльності.

При відборі кандидатів на управлінські позиції можна також використовувати метод відпусток, при якому заступникові пропонують тимчасово виконувати обов'язки начальника. У цей період менеджери з персоналу, незалежні оцінювачі та керівники уважно спостерігають, як заступник справляється з новою роллю. На жаль, як показує практика, здебільшого кандидат імітує поведінку свого начальника.

Зараз ми розробляємо Програму розвитку середньої управлінської ланки, до якої плануємо включити окремий блок – «Навчання управлінню в стилі коучингу». Сподіваємося, що це допоможе сформувати у наших керівників нові патерни ефективної управлінської взаємодії – як із підлеглими, так і з колегами.

Висновки

Сучасна практика управління персоналом стоїть перед необхідністю розроблення нових, цілісних і ефективних методів підбору висококваліфікованих менеджерів, що володіють специфічними для кожного завдання компетенціями.

При цьому в умовах ускладнення змісту управлінської діяльності вже недостатньо виявляти окремі професійно значущі якості, знання, навички та вміння. Прогностичну цінність становлять більш інтегральні і глибинні особистісні та професійні структури, серед яких виділяється поняття «управлінська компетентність менеджера».

Управлінська компетентність являє собою інтегративне особистісне утворення, структурні компоненти якого пов'язані зі здатністю фахівця вирішувати різнопланові проблеми, що стоять перед організацією, а також успішно виконувати свої професійні обов'язки, пов'язані з управлінською діяльністю. При цьому компетентність є інтегральною характеристикою особистості та включає в себе сукупність окремих компетенцій.

Виявлення та визначення рівня розвитку управлінської компетенції неможливе за допомогою традиційних методів і методик, тому вимагає більш комплексних, цілісних і багатоетапних технологій, серед яких виділяється метод центру оцінки. На сьогодні метод центру оцінки є одним із найефективніших методів групової оцінки кандидатів на управлінську посаду, а також оцінки менеджерів для складання програм їх індивідуального розвитку професійних навичок і ділових якостей.

Цей метод дає змогу не тільки отримати максимально об'єктивну оцінку ступеня розвитку кожної управлінської компетенції, а є умовою, інструментом та імпульсом до розвитку персоналу компанії.

У зв'язку з тим, що цей метод є досить дорогим, тривалим і залежить від кваліфікації оцінювачів, не слід проводити оцінку, якщо компанія не має наміру використовувати отримані результати. До кожного етапу та вправиметоду центру оцінки слід підходити творчо, гнучко з урахуванням конкретної ситуації та поставлених цілей, урізноманітнювати використовувані інструменти та прив'язувати їх до реальної управлінської діяльності в конкретній компанії.

Література

1. Спенсер Л. М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы : [пер. с англ.] / Л. М. Спенсер, С. М. Спенсер. – М. : НІРРО, 2005. – 384 с.
2. Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера : Управленческая антропология : профессиональная энциклопедия для менеджера / В. М. Шепель. – М. : Народное образование, 2000. – 544 с.
3. Уиддет С. Руководство по компетенциям [Текст] : [пер. с англ.] / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М. : НІРРО, 2003. – 224 с.
4. Boyatzis R. E. The competent manager: a model for effective performance / R. E. Boyatzis. – New York: John Wiley & Sons. – 1982.
5. Марков С. Л. Психологічні чинники управлінської компетентності менеджера / С. Л. Марков, Н. О. Омельченко // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Т. I, Вип. 31. – 210 с. – С. 69-74.
6. Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М. : «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
7. Boyatzis R.E. Competencies in the 21st century / R.E. Boyatzis // Journal of Management Development. – Vol. 27. – No. 1 – 2008. – P. 5-12.
8. Le Deist F. D. What Is Competence? / F. D. Le Deist, J. Winterton // Human Resource Development International. – 2005. – Vol. 8, No. 1. – P. 27-46.
9. Лециевски Клаус Д. Assessment Center. Как успешно пройти тестирование в Центре оценки специалистов / К. Д. Лециевски, К. Ферч-Рёвер. – М. : SmartBook, 2013. – 128 с.
10. Thornton G.C., III. Assessment Centers and Human Resource Management / G.C., III. Thornton Reading, MA: Addison-Wesley, 1992.
11. Баллантайн И. Центры оценки и развития : [перев. с англ.] / И. Баллантайн, Н. Пова. – М. : НІРРО, 2003. – 201 с.
12. Боуз Р., Байноу Д. и команда SHL. Методы проведения интервью. Интервью по компетенциям / Р. Боуз, Д. Байноу. – М. : Изд-во ГИППО, 2009. – 207 с.
13. Вудраф Ч. Центры развития и оценки : [пер. с англ.] / Ч. Вудраф. – М. : НІРРО, 2005. – 384 с.
14. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр [пер. с нем.] / Мартин Кляйнманн. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 128 с.
15. Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations // International Journal of Selection and Assessment. Volume 17, Issue 3, September 2009. – P. 243-253 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2389.2009.00467.x/full>
16. Хермелин И. Прогностическая валидность Центра оценки : метаанализ / И. Хермелин, Ф. Лайвенс, А. Т. Робертсон // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 1. С. 39-49. URL // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://orgpsyjournal.hse.ru>
17. Arthur W. Jr., Day E.A., McNelly T.L., Edens P.S. A Meta-Analysis of the Criterion-Related Validity of Assessment Center Dimensions // Personnel Psychology. 2003. Vol. 56. – P. 125-154.
18. Gaugler B.B., Rosenthal D.B., Thornton G.C., Bentson C. Meta-Analysis of Assessment Center Validity // Journal of Applied Psychology. 1987. Vol. 72. – P. 493-511.
19. Барышникова Е. Оценка персонала методом ассесмент-центра / Е. Барышникова. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 256 с.
20. Базаров Т. Ю. Технология центра оценки персонала : процессы и результаты : практическое пособие / Т. Ю. Базаров. – М. : Кнорус, 2011. – 304 с.
21. Базаров Т. Ю. Оценка персонала / Т. Ю. Базаров // Организационная психология : Учебник. – М. : ИНФРА-М, 2013. – С. 349-368.
22. Даринская В. М. Оценка и развитие персонала методом «Ассесмент-центр» / В. М. Даринская, И. Н. Чаплыгин. – СПб. : Речь, 2008. – С. 52-53.
23. Красностапова М. В. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы / Н. В. Осетрова, Н. В. Самара. – М. : Вершина, 2007. – 208 с.
24. Сергиенко С. К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала / С. К. Сергиенко. – М. : Книжный мир, 2004. – 206 с.
25. Сергиенко С. К. Роль центра оценки в развитии персонала организации / С. К. Сергиенко, Т. Ю. Колкунова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2006. – № 12. – С. 50-54.
26. Панфилова А. П. Оценка ключевых компетентностей менеджеров в условиях перемен / А. П. Панфилова // Менеджмент XXI века : стратегии, технологии, человеческие ресурсы : сб. науч. ст. – СПб. : ООО «Книжный Дом», 2009. – С. 32-37. – М. : Книжный мир, 2004. – 206 с.

Організаційні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу

Л.Г. Петрова

здобувач кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Науковий керівник:

І.В. Сингаївська
кандидат психологічних
наук, доцент,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто проблему впливу організаційних чинників на формування задоволеності професійною діяльністю. Експериментальним шляхом визначено рівень таких чинників задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу різних організацій.

В статье рассмотрена проблема влияния организационных факторов на формирование удовлетворенности профессиональной деятельностью. Экспериментальным путем определен уровень таких факторов удовлетворенности профессиональной деятельностью менеджеров по персоналу различных организаций.

This paper addresses the problem of the influence of organizational factors on the formation of professional activity satisfaction profession. There has been experimentally determined the level of satisfaction with occupational factors of HR managers of different organizations.

Ключові слова: задоволеність професійною діяльністю, трудова поведінка, успішність праці, менеджер з персоналу.

Постановка проблеми

Згідно з концепцією управління людськими ресурсами, що отримала розвиток у кінці ХХ ст., ключовим ресурсом виробництва й управління в сучасному менеджменті визнаються працівники. Зміна акцентів у кадровій роботі означає її зростаючу індивідуалізацію та орієнтацію на прогноз особистих трудових досягнень і задоволеність професійною діяльністю. Планування кар'єри відповідно до особистісних якостей працівників стає дієвим інструментом роботи з персоналом. Ринок праці збільшується, працюючі професіонали отримали на ньому велику свободу та можливість вибору, у зв'язку з цим роботодавці особливо орієнтовані підтримувати лояльність і задоволеність професійною діяльністю своїх працівників.

Одними з основних завдань, що постають перед організаційними психологами, є визначення причин задоволеності та незадоволеності працівників організації своєю професійною діяльністю, процес розроблення конкретних заходів і рішень щодо покращення продуктивності праці

персоналу організації. Інтерес до проблеми задоволеності професійною діяльністю пояснюється тим, що в середньому у працюючої людини її трудова діяльність займає 30% часу на добу, причому в цей час вона активна та немає іншої сфери діяльності, яка була б схожою за енергетичними та інтелектуальними витратами.

Актуальність проблеми визначається самою природою соціально-психологічних організаційних відносин і необхідністю формування та розвитку у людини позитивного ставлення до професійної діяльності. Головне питання полягає в тому – наскільки менеджери з персоналу задоволені або незадоволені своєю професійною діяльністю, від чого ця задоволеність або незадоволеність залежить, які її передумови закладені в самій природі менеджера з персоналу та якою мірою вона залежить від особливостей професійної діяльності загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблема задоволеності професійною діяльністю займає практично головне міс-

це в житті кожної працездатної людини. Цьому питанню приділяли велику увагу соціологи та психологи, створюючи різні теорії, концепції, моделі та виробляли практичні рекомендації щодо використання своїх розробок. Великий внесок у вивчення задоволеності професійною діяльністю зробили такі вчені, як А. Маслоу, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг, а також російські соціологи З.Т. Голенкова, А.Г. Здравомислов, В.С. Магун, В.А. Мансуров, Е.Ф. Молевич, В.Д.Патрушев, Ж.Т. Тощенко. На сьогодні в межах психології праці накопичено величезний масив даних, що пов'язані з проблемою задоволеності професійною діяльністю.

Зокрема, В.О. Ядов вважає, що ставлення до праці розглядається в таких поняттях: «ставлення до праці, як до цінності», «ставлення до професії, як до окремого виду праці», «ставлення до праці в конкретних умовах», оскільки ставлення до праці – це сфера ціннісних орієнтацій особистості [1].

Загальна задоволеність працівника своєю професійною діяльністю також складається з багатьох видів задоволеності. Як вважає О.С. Чугунова, інтерес до спеціальності в момент професійного самовизначення, оцінка спеціальності після деякого часу роботи та оцінка себе, як особистості в цій професійній діяльності – ланки одного ланцюга, а саме ставлення особистості до професії. По суті, задоволеність професійною діяльністю – це оцінка, яка відображає ступінь правильності зробленого вибору [2].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Тема задоволеності професійною діяльністю на момент проведення дослідження не є глибоко вивченою сферою, особливо щодо чинників задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Розроблення механізму психологічного супроводу працівників, відповідно сучасних вимогам, часто ведеться шляхом спроб і помилок, а використовуваний організаціями набір методів є досить обмеженим. Складним питанням при вивченні

рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу загалом є те, яким чином та якою мірою організаційні чинники впливають на рівень задоволеності або незадоволеності професійною діяльністю.

Формулювання цілей статті

Мета статті полягає в тому, щоб експериментально дослідити рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу різних організацій і визначити, якою мірою менеджери з персоналу задоволені або незадоволені різними чинниками своєї професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження

Низький рівень трудової мотивації, задоволеності професійною діяльністю, внутрішні конфлікти особистості через неприйняття організаційних цінностей можуть привести організацію до втрати конкурентоспроможних позицій на ринку через низьку зацікавленість персоналу в активній праці для досягнення поставленої мети. Організації відчують гостру потребу в ефективних інструментах адаптації, мотивації та психологічної підтримки своїх співробітників.

Задоволеність професійною діяльністю є психологічною характеристикою ставлення людини до різних аспектів професійної діяльності, а саме до праці загалом, до професії та роботи в конкретних умовах. Задоволеність виникає спершу як психологічний результат трудової активності, однак у подальшому виступає як чинник, що стимулює розвиток особистості в професійній діяльності.

Думка про те, що задоволеність професійною діяльністю складається з двох факторів – задоволеність професією та задоволеність діяльністю, не є новою. Про це говорили такі дослідники, як С.Л. Арєф'єв, В.А. Якунін. Зокрема, С.Л. Арєф'єв вважає, що один рівень задоволеності може бути високим, а другий – низьким. Слід зазначити, що результати досліджень задоволеності професійною діяльністю навіть у спеціалістів однієї професії та

однієї спеціалізації часто бувають суперечливими. Це можна пояснити тим, що на ставлення до професійної діяльності впливає велика кількість чинників [3]. Тому під час вивчення задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу потрібно орієнтуватися не на пошук загальних закономірностей, а звернути увагу на виявлення особливостей, що характерні тільки для тієї групи працівників, які брали участь у дослідженні.

Задоволеність окремими аспектами професійної діяльності називають окремими видами задоволеності. Так Е.П. Ільїн зазначає, що існує три варіанти співвідношення загальної та часткової задоволеності: загальна задоволеність є сумою окремих видів задоволеності, загальна задоволеність залежить від одного виду задоволеності, який переважає, та задоволеність залежить як від першого, так і від другого [4].

Загальна задоволеність людини своєю професійною діяльністю складається з окремих видів задоволеності: задоволеність сутністю діяльності; задоволеність процесом здійснення діяльності; задоволеність результатами діяльності; задоволеність від суспільного значення своєї діяльності; задоволеність процесом організації трудової діяльності; задоволеність санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється трудова діяльність.

Задоволеність професійною діяльністю пов'язана з трудовою поведінкою менеджера з персоналу та його трудовою успішністю. Професійна діяльність є однією зі сфер, яка дає можливість самореалізації для людини та яку людина організовує відповідно до свого особистого розуміння. У роботі менеджера з персоналу професійний розвиток відбувається разом з особистісним розвитком, при чому особистісний розвиток набагато більший, ніж професійний, і становить його основу.

Задоволеність професійною діяльністю складається з декількох показників: задоволеність престижністю професії, задоволеність своїм професійним статусом, задоволеність ступенем свого професіо-

налізму, задоволеність тим, наскільки професія відповідає характерові людини, задоволеність перспективами кар'єрного зростання, задоволеність від творчості в роботі, задоволеність матеріальними доходами від професії, задоволеність професійними пільгами та привілеями [5].

Реалізація складних завдань в управлінні персоналом, відповідність сучасним стандартам професії та відповідність психологічним характеристикам фахівця вимагають від менеджера з персоналу кваліфікованої психологічної підготовки. До такого висновку стосовно особистості менеджера з персоналу дійшли автори численних досліджень, спрямованих на вивчення психологічних особливостей цієї професійної групи.

Менеджер з персоналу – це якісно інший фахівець, що має професійні знання, уміння та навички у сфері підбору, адаптації, оцінки персоналу та володіє інструментами та технологіями ефективного управління персоналом. Успіх організації все більшою мірою залежить від якості людських ресурсів, які вона має. Головне завдання роботи з персоналом сучасної організації полягає в тому, щоб сформувати та розвивати людські ресурси компанії, підвищуючи їх професіоналізм.

Робота менеджера з персоналом здійснюється безпосередньо у взаємодії з людьми та пов'язана з постійною зміною обставин. Таким чином, для успішного виконання своїх професійних обов'язків менеджер з персоналу повинен мати такі психологічні характеристики: стресостійкість, високий рівень адаптивності, розвинені комунікативні здібності, толерантність. Йому необхідно вміти налагоджувати позитивні первинні контакти, викликати прихильність людини до себе людини, щоб наступні відносини з нею будувалися на позитивному спілкуванні, довірі та взаємному визнанні [6].

До переліку психологічних характеристик успішного менеджера з персоналу М.І. Магура зараховує: загальний інтелект і кругозір, системність мислення, аналітичний склад розуму, організованість,

відмінну пам'ять, уміння працювати з великим обсягом інформації, відповідальність, комунікативні здібності, активність, енергійність, ініціативність, креативність, готовність приймати нестандартні рішення, оптимізм, наполегливість, уміння відстоювати свою точку зору, уміння слухати та чути, інтуїцію, впевненість у собі, гнучкість, спрямованість на досягнення результату, емпатію, психологічну стійкість, толерантність, етичність, доброзичливість, дипломатичність і стресостійкість [7].

Механізм формування задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу залежить від багатьох чинників, які слід урахувати в управлінській діяльності. Ці чинники можна розділити на внутрішні та зовнішні. Внутрішні належать до трудової поведінки: цінності, мотивація до праці, особистісні характеристики. Зовнішні – організаційні обставини, з якими працівник стикається на своєму робочому місці: заробітна плата, умови праці, можливості кар'єрного зростання, відношення з колегами та керівництвом. Така ситуація ускладнюється тим, що менеджери з персоналу мають не просто високий, середній або низький рівень задоволеності професійною діяльністю, а й різні вимоги до діяльності та робочого середовища, по-різному оцінюють комплекс таких чинників. Тому слід враховувати не тільки різний рівень прагнень, а й різну складову прагнень у кожного менеджера з персоналу. У наслідок цього можна виділити: соціальний тип особистості; психологічний тип особистості; демографічні характеристики особистості та інші чинники, які впливають на конкретну життєву ситуацію індивіда; умови трудового середовища. На цій основі формується певний тип, певний рівень і певна структура задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу [8].

На першому етапі дослідження постало завдання визначити вплив організаційних чинників, які впливають на формування процесу задоволеності професійною діяльністю. Дослідження проводилося серед менеджерів з персоналу різних організацій.

У процесі дослідження використано методику вивчення інтегральної задоволеності професійною діяльністю А.В. Батаршева, яка дає можливість визначити рівень задоволеності професійною діяльністю за такими шкалами: зацікавленість роботою, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень прагнень у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи перед високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею. Методика дає змогу оцінити не тільки загальну задоволеність професійною діяльністю, а й оцінити її складові. Методика складається з 18 тверджень, на кожне з них є три варіанти відповіді. Менеджерам було запропоновано прочитати кожне з тверджень і оцінити, наскільки воно істинне для кожного з них. Загальний обсяг вибірки – 60 менеджерів з персоналу різних організацій.

У результаті проведеного дослідження були розраховані наступні середні значення за шкалами: зацікавленість до роботи – 3,5; задоволеність досягненнями в роботі – 3,1; задоволеність взаєминами зі співробітниками – 4,8; задоволеність взаєминами з керівництвом – 4,2; рівень прагнень у професійній діяльності – 2,5; перевага виконуваної роботи перед високим заробітком – 1,7; задоволеність умовами праці – 2,1; професійна відповідальність – 0,96; загальна задоволеність працею – 18,1 (табл. 1).

Таким чином, можна зробити висновок, що менеджери з персоналу мають високий рівень задоволеності професійною діяльністю за такими складовими: зацікавленість до роботи – 58% максимального значення за шкалою. Це означає, що вони розуміють зміст роботи, професійна діяльність не викликає труднощів, менеджери з персоналу мають високий рівень професійної підготовки. Також високий рівень мають такі складові: задоволеність досягненнями в роботі – 78% максимального значення за шкалою, задоволеність

Складові задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу
(середнє значення)

Складові задоволеності професійною діяльністю	Показники задоволеності	Максимальне значення
Зацікавленість до роботи	3,5	6
Задоволеність досягненнями в роботі	3,1	4
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	4,8	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	4,2	6
Рівень прагнень у професійній діяльності	2,5	4
Перевага виконуваної роботи перед високим заробітком	1,7	4
Задоволеність умовами праці	2,1	4
Професійна відповідальність	0,96	2
Загальна задоволеність працею	18,1	28

взаєминами зі співробітниками – 80% максимального значення за шкалою, задоволеність взаєминами з керівництвом – 70% максимального значення за шкалою, рівень прагнень у професійній діяльності – 63% максимального значення за шкалою.

Середній рівень задоволеності мають такі складові: задоволеність умовами праці – 53% максимального значення за шка-

лою та професійна відповідальність – 48% максимального значення за шкалою. Низький рівень задоволеності має шкала «перевага виконуваної роботи перед високим заробітком – 43% максимального значення (рис. 1).

Загальні підсумки дослідження показали, що 46,6% менеджерів з персоналу продемонстрували високий рівень задово-

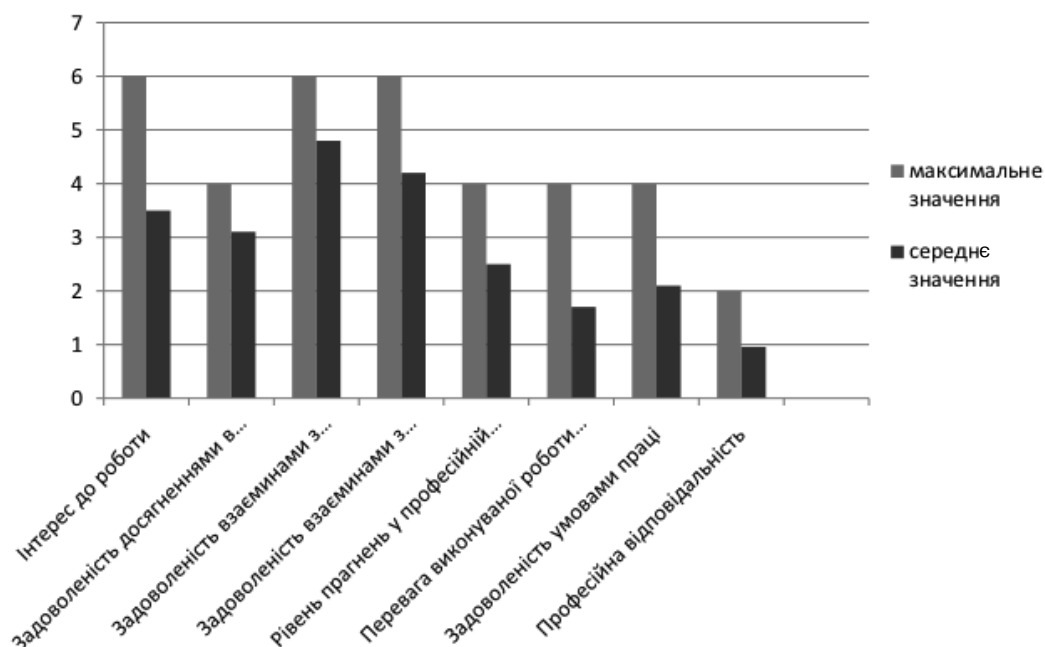


Рис. 1. Співвідношення середніх значень задоволеності за шкалами до максимального значення

леності професійною діяльністю, 40% – середній, 13,4% – низький. По більшості параметрів менеджери з персоналу мають високий і середній рівень задоволеності професійною діяльністю. Частина з цих параметрів може змінюватися, тому можна говорити про те, що є можливість підвищити рівень задоволеності менеджерів з персоналу своєю професійною діяльністю.

Висновки

Етап дослідження, спрямований на вивчення професійної діяльності менеджера з персоналу, дав змогу встановити, що вона все ще залишається недостатньо вивченою в психологічному сенсі. Висока особистісна та соціальна значимість результатів професійної діяльності менеджера з персоналу вимагає від фахівця певних психологічних та особистісних характеристик. Досить велике коло професійних обов'язків менеджера з персоналу

потребує високого рівня професіоналізму, ділових та особистісних якостей. Спрямованість сучасного менеджера з персоналу на підвищення результативності та конкурентоздатності організації досягається через постійний розвиток професійних, психологічних і соціальних якостей особистості.

Дослідження рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу довело, що задоволеність різними складовими праці не однакова. Більшість параметрів має високий і середній рівні задоволеності професійною діяльністю. Частина показників можна корегувати за допомогою заходів професійного та психологічного розвитку, тому рівень задоволеності професійною діяльністю можна підвищити. Для цього потрібно покращити ті показники, які мають найменше значення, а саме умови праці, професійну відповідальність і рівень оплати праці.

Література

1. Ядов В. А. Социологическое исследование : методология, программа, методы / В. А. Ядов. – М. : Наука, 1972. – 240 с.
2. Чугунова Е. С. Личность и профессия / Социальная психология личности / Е. С. Чугунова. – Л. : Знание, 1974. – С. 68-76.
3. Арефьев С. Л. Изучение процесса профессиональной адаптации психолога в промышленности / С. Л. Арефьев. – автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Л., 1978. – 17 с.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
5. Гладилина О. В. Подбор и мотивация персонала современной организации / О. В. Гладилина. Акмеология. – М. : Изд-во МААН, 2006. № 4. – С. 31– 34
6. Милькина Е. В. Определение профессиональных качеств менеджера // Актуальные проблемы экономики, права и информационных технологий / Е. В. Милькина. сб. ст. – Красноярск : Красноярский филиал МЭСИ, 2005. –С. 151-157
7. Магура М. И. Оценка работы персонала : Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М. И. Магура. – М. : Бизнес- школа «Интел-Синтез», 2001. – 36 с.
8. Управление персоналом : Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

Семінар-тренінг «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ»

І.А. Сорока

здобувач кафедри психології, старший викладач кафедри іноземних мов та спеціальної мовної підготовки, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Науковий керівник:

І.В. Сингаївська
кандидат психологічних наук, доцент, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті розглядається така популярна форма навчання дорослих як тренінг. Викладається зміст і структура семінару-тренінгу. Повідомляється тривалість і цільова група. Надається опис інтерактивних технік для реалізації тренінгу. Пояснюється доцільність використання семінару-тренінгу «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ».

В статье рассматривается такая популярная форма обучения взрослых как тренинг. Излагается содержание и структура семинара-тренинга. Сообщается продолжительность и целевая группа. Предоставляется описание интерактивных техник для реализации тренинга. Объясняется целесообразность использования семинара-тренинга «Психологическая профилактика конфликтов в педагогическом коллективе вуза».

The article considers such popular form of adult education as training. It outlines the content and structure of the training seminar. The duration and the target group are conveyed in the article. The description of interactive techniques for the implementation of the training is provided. The usefulness of the training seminar «Psychological prevention of conflicts among pedagogical staff in higher educational institutions» is explained in the article.

Ключові слова: тренінг, інтерактивні техніки, педагогічні конфлікти, складові конфліктологічної компетентності.

Постановка проблеми

Тренінги на сьогодні є популярною формою навчання дорослих. На думку С.Ю. Тьоміної [1, с. 72] усе більш актуальним стає пошук нестандартних способів вирішення потенційних і реальних педагогічних конфліктів. Такі методи, що використовуються під час тренінгу, як: ігри (бізнес, рольові), тематичні дослідження, групові дискусії, «мозковий штурм», та інші – створюють у групі веселу і доброзичливу атмосферу, допомагають розвивати педагогічну інтуїцію, емпатію, педагогічне мислення, творчі здібності викладачів, будують довіру, стимулюють думку, пошук нового погляду на проблему. Використання різноманітних вправ у тренінгу допомагає учасникам обмінятися ідеями та поглядами, засвоїти інформацію, перевірити її на власному досвіді та відпрацювати отримані навички в практичній діяльності, щоб у майбутніх конфліктах на ро-

бочому місці мати інструменти та досвід з метою досягнення позитивних результатів [1; 2; 3; 4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дейл Карнегі почав використовувати тренінги одним із перших. Значний внесок у тренінг як форму навчання також вніс відомий соціальний психолог Курт Левін, чії Т-групи були спрямовані на підвищення компетентності в спілкуванні. У 70-ті роки ХХ ст. М. Форвергом було розроблено метод, що отримав назву «соціально-психологічний тренінг». Швидкий розвиток психологічних тренінгів у Америці, а згодом у Західній Європі відбувся в 60-70-ті роки ХХ століття. Такі сучасні автори, як І.В. Вачков [5], Л.І. Мороз [6], М.М. Васильєв [7], П.М. Щербань [8], І.В. Сингаївська [9], Л.М. Карамушка [10], О.А. Філь [10], Ж.В. Зав'ялова [11] та інші досліджу-

вали та використовували тренінг як метод активного навчання.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Хоча можна знайти багато матеріалів стосовно управління конфліктами, однак недостатньо розроблено тренінгів із психологічної профілактики конфліктів саме в педагогічному колективі ВНЗ.

Формулювання цілей статті

Метою статті є представлення змісту та структури семінару-тренінгу «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ».

Виклад основного матеріалу дослідження

В основу дизайну та змісту семінару-тренінгу покладено визначену нами структуру моделі розвитку конфліктологічної компетентності викладачів ВНЗ, яка включає такі основні складові: 1) когнітивна; 2) емоційна; 3) поведінкова.

Базуючись на розробках таких сучасних фахівців, як М. Скенелл (M. Scannell), І.В. Вачков, Н.О. Єрмеєва, М.М. Васильєв, Ж.В. Зав'ялова, Л.М. Карамушка, О.А. Філь, а також ураховуючи результати констатувального етапу дослідження, нами було розроблено програму семінару-тренінгу «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ».

Проаналізуємо основні характеристики тренінгу:

1. Мета семінару-тренінгу – розглянути конфліктологічну компетентність викладачів ВНЗ за трьома вимірами – когнітивним (як викладач сприймає, що думає про конфлікт), емоційним (які почуття він викликає), поведінковим (як викладач діє під час конфлікту); підвищити позитивні показники рівня розвиненості конфліктологічної компетентності педагогів.

2. Цільова група – викладачі ВНЗ.

3. Основні інтерактивні техніки для реалізації тренінгу: написання листа до тренера (вивчення очікувань); метод незавершених речень; робота в парах і міні-групах; метод «мозкового штурму»;

надання порад; рольові ігри; інтерв'ю; пантоміма; ретроспектива; міні-лекція; рефлексія заняття тощо.

4. Тривалість тренінгу становить 24 години. Залежно від рівня конфліктності та конкретних потреб освітньої організації або підрозділу (кафедри, факультету) тривалість та обсяг тренінгу може збільшуватися або зменшуватися.

5. Структура тренінгу: 1) вступ до тренінгу (2 год.); 2) основний етап тренінгу – 1 частина (6 год.); 3) основний етап тренінгу – 2 частина (6 год.); 4) основний етап тренінгу – 3 частина (8 год.); 5) завершальний етап тренінгу (2 год.).

1. Вступ до тренінгу

Організаційно-підготовчий етап (тренер готує приміщення); вступне слово тренера, повідомлення мети та структури.

Розминка

Тренер стає у центр кімнати та повідомляє групі: «Я – конфлікт». Подумайте, як ви зазвичай реагуєте під час конфлікту. Станьте відносно тренера в кімнаті таким чином, щоб передати вашу відповідь (реакцію) на конфлікт.

Робота в парах (із подальшим груповим обговоренням): учасники обговорюють запитання: Чому ви обрали саме цю позицію відносно конфлікту? Що саме могло б примусити змінити ваше положення?

Лист до тренера

Учасники тренінгу пишуть «Лист до тренера», використовуючи шаблон із запитаннями.

Зразок запитань для листа: Що я потребую від цього тренінгу? Що я вже знаю про цю тему? тощо.

2. Основний етап тренінгу (1 частина: когнітивний вимір)

Метод незавершених речень: обговорити у міні-групах та написати своє визначення (дефініцію) конфлікту. «Конфлікт – це...», «Конфлікт у педагогічному колективі – це...»

Міні-лекція: про особливості, причини виникнення, види, функції та наслідки конфліктів у педагогічному колективі (з використанням презентації у PowerPoint).

Робота в парах (з подальшим груповим обговоренням):

вим обговоренням): учасники тренінгу розбиваються на пари; кожна пара отримує копії таблиць із переліком конструктивних і деструктивних функцій конфлікту. Завдання: розподілити їх та записати в таблицю. Доповнити таблицю своїми прикладами конструктивних функцій конфлікту. Презентувати результати перед іншими учасниками тренінгу. Результати порівнюються та обговорюються з усією аудиторією.

Робота в малих групах: інтерв'ю: «Як ви сприймаєте конфлікт – когнітивний вимір».

3. Основний етап тренінгу (2 частина: емоційний вимір)

Розминка

Вираз обличчя. Кожен з учасників отримує картку з написаною на ній емоцією. Завдання: передати емоції іншій частині команди (тільки за допомогою виразу обличчя, міміки); інші члени команди інтерпретують емоції: радість, смуток, гнів тощо.

Дискусія (робота в парах): запитання для дискусії: У яких ситуаціях міміка має вирішальне значення у спілкуванні тапорозумінні? Як вираз обличчя свідомо чи несвідомо впливає на нашу здатність вирішувати конфлікт? тощо.

Гра: «Вам записка». Кожен учасник отримує папір для нотаток, на якому потрібно заповнити таку форму: у полі адресата «Кому» пишеться ім'я одного з учасників, «Від кого» пишеться ім'я людини, що заповнювала форму, та завдання. Людина, чиє ім'я прозвучить, повинна увійти в коло та виконати завдання. Завдання виконується тією людиною, що написана у графі «Від кого».

Робота в малих групах: запитання для дискусії: Якою була Ваша перша реакція, коли Ви зрозуміли, що повинні були виконувати власні завдання? Як часто ми очікуємо, що хтось інший зробить те, що ми самі не бажаємо робити? Як це завдання може допомогти у вирішенні конфліктів?

Ретроспектива: опинитися на чужому місці. Учасники отримують копії із

завданням та роблять нотатки. Завдання: згадайте ситуацію, коли Ви були в конфлікті з іншою людиною. Ретельно розгляньте позицію іншої людини, відповідаючи на запитання.

Робота в парах: обговорюються запитання для дискусії: Як Ви почувалися на місці іншої людини? Яким чином змінилося Ваше розуміння позиції іншої людини? тощо.

Робота в малих групах: інтерв'ю: «Як ви сприймаєте конфлікт – емоційний вимір».

4. Основний етап тренінгу (3 частина: поведінковий вимір)

Розминка

Учасники розбиваються на команди з 3-5 осіб. Хтось у кожній команді починає малювати форму або образ. Потім малюнок передається наступному члену команди, який повинен продовжити малюнок. Обговорення щодо малюнку не дозволяється під час малювання. Малюнок необхідно завершити протягом трьох хвилин.

Дискусія: Чи було порозуміння між членами команди? Чому важливо співпрацювати у стресових ситуаціях?

Мозковий штурм: Які типи поведінки в конфліктній ситуації Ви знаєте?

Робота в малих групах: учасники працюють у групах із 3-4 осіб. Кожна група отримує картки з описом типів поведінки в конфліктних ситуаціях. Завдання: підібрати назви типів до опису (1. Конкуренція 2. Уникання 3. Пристосування 4. Співробітництво (колаборація) 5. Компроміс).

Проектне творче завдання (робота в проектних командах):

Команди отримують картку з описом конфліктної ситуації. Завдання: знайти рішення, використовуючи один із 5 типів поведінки. Презентувати результати та пояснити свій вибір.

Порада: учасники працюють індивідуально, пригадуючи конфліктну ситуацію. Завдання: описати письмово, що трапилося, учасників конфлікту, чим він був викликаний тощо. Групи обмінюються написаним. Люди по черзі читають проблеми

та коротко записують пораду щодо вирішення конфліктної ситуації. Коли аркуші повернуться до людини, яка її описала, потрібно прочитати всі поради та вибрати найбільш корисні.

Рольова гра: «Я слухаю». Спілкування може як викликати так і усувати конфлікт. Ефективне спілкування (у тому числі активне слухання) є засобом, запобігання конфліктним ситуаціям. Учасники розбиваються на пари та отримують картки з роллю. Коли підготовка закінчиться, потрібно обіграти ситуацію.

Дискусія: Чого Ви навчилися в цій грі, що зможете використовувати в подібних ситуаціях на роботі?

Робота в малих групах: інтерв'ю: «Як ви сприймаєте конфлікт – поведінковий вимір». У кінці проводиться групова дискусія.

5. Завершальний етап тренінгу: підбиття підсумків

Повторюється завдання, запропоноване на початку тренінгу: «Я – Конфлікт». Завдання використовується в кінці тренінгу, щоб отримати візуальну картину щодо зміни позицій у результаті розгляду конфлікту по-різному. Учасники розподіляються на групи та обговорюють запитання: Що змінилося у Вашому положенні та ставленні до конфлікту? Чому це сталося? Результати обговорюються з усією аудиторією.

Рефлексивний аналіз: учасники тренінгу отримують свої конверти нові анкети. Пропонується оцінити свій прогрес,

заповнивши «Пост-тренінгові анкети». Учасники розподіляються на групи та обговорюють запитання анкети.

Посттренінг може за потребою проводитися у форматі коучингу та наставництва, електронного листування з тренером, упровадження дистанційного курсу.

Вимірювання ефективності впровадження семінару-тренінгу «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ» здійснюється за допомогою критеріїв: 1) аналіз реалізації очікувань учасників тренінгу; 2) повторне проведення анкетування за допомогою методик, результати яких виявилися незадовільними (щодо рівня розвиненості конфліктологічної компетентності), під час констатувального етапу дослідження.

Висновки

1. В основу семінару-тренінгу покладено структуру моделі розвитку конфліктологічної компетентності викладачів ВНЗ, яка включає такі складові: 1) когнітивна; 2) емоційна; 3) поведінкова.

2. Інтерактивні техніки, що використовуються під час тренінгу, дають змогу здійснювати пошук нестандартних способів профілактики та вирішення педагогічних конфліктів.

3. З метою ефективної профілактики педагогічних конфліктів доцільно використовувати семінар-тренінг «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ» у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів.

Література

1. Темина С. Ю. Конфликты школы или «школа конфликтов»? (Введение в конфликтологию образования) / С. Ю. Темина. – М. : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : Изд-во НПО МОДЭК, 2002. – 144 с.
2. Scannell M. The big book of conflict resolution games / M. Scannell. – New York: The McGraw-Hill Companies, 2010. – 231 p.
3. Еремеева Н. 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов / Н. Еремеева. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 128 с.
4. Сингаїєська І. В. Особливості використання інтерактивних методів у процесі вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти АПН України, Асоціац. безперерв. освіти дорослих. Вип. 13 / голов. ред. В. В. Олійник. – К. : Геопринт, 2009. – Ч. 2. – С. 304-308.
5. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Учебное пособие / И. В. Вачков. – М. : Ось-89, 1999. – 136 с.

6. *Мороз Л. І.* Професійно-педагогічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія / Л. І. Мороз / Київський національний ун-т внутрішніх справ. – К. : Надвірнянська друкарня, 2007. – 312 с.

7. *Васильєв Н. Н.* Тренінг преодолення конфліктів / Н. Н. Васильєв. – СПб. : Речь, 2007. – 174 с.

8. *Щербань П. М.* Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах / П. М. Щербань. Навчальний посібник. – К. : Вища школа, 2004. – 207 с.

9. *Сингаївська І. В.* Соціально-психологічний тренінг особистісного зростання як метод розвитку життєвої компетентності особистості // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство / Науково-методичний збірник. – К. : Контекст, 2000. – С.122-125.

10. *Карамушка Л. М.* Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» : дизайн та ефективність упровадження в процес перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2012. – Вип. 36. – С. 283-289.

11. Тренінги на все случаи бизнеса / Под ред. Ж. В. Завьяловой. – СПб. : Речь, 2008. – 151 с.

Вплив домінування лівої півкулі мозку на наявність у особистості лінгвістичних здібностей

А.І. Чакова

здобувач кафедри психології,
Державний вищий навчальний заклад «Донбаський державний педагогічний університет»,
Горлівський інститут іноземних мов

Науковий керівник:

І.А. Андрєєва
к. психол. н., доц.,
зав. кафедри психології,
Державний вищий навчальний заклад «Донбаський державний педагогічний університет»,
Горлівський інститут іноземних мов

У статті досліджено матеріали сучасних літературних джерел з метою визначення впливу домінування лівої півкулі на наявність лінгвістичних здібностей. Подано аналіз основних підходів до пояснення природи лінгвістичних здібностей.

В статье исследованы материалы современных литературных источников с целью определения влияния доминирования левого полушария на наличие лингвистических способностей. Подан анализ основных подходов к объяснению природы лингвистических способностей.

The results of research of modern literature sources in order to determine the effect of the left hemisphere dominance on the presence of linguistic abilities are highlighted. The analysis of basic approaches to explaining the nature of linguistic is performed.

Ключові слова: лінгвістичні здібності, міжпівкулева асиметрія, мова, мовлення.

Постановка проблеми

В умовах глобалізації, розвитку міжнародних ділових та особистих відносин усе частіше постає питання необхідності вивчення іноземної мови, здебільшого – навіть декількох. Ринки праці, що сьогодні розвиваються досить динамічно як у загальнопланетарному масштабі, так і в локальному, висувають сучасним спеціалістам нові вимоги щодо полілінгвальної компетентності: без знання іноземної мови неможливе спілкування з іноземними колегами, укладання ділових контрактів та угод.

Однак проблема оволодіння іноземною мовою залишається досить невирішеною, оскільки сучасні технології навчання іноземної мови не мають адресного характеру, їм не вистачає диференціації в навчанні, тобто навчальних відмінностей залежності від здібностей та інтересів учнів, на яких наголошував Н.Д. Нікандров [1].

Для аналізу механізмів, які лежать в основі процесів переробки лексичної інформації, необхідним є дослідження індивідуальних особливостей. Існує декілька підходів до вивчення індивідуальних стратегій процесів переробки лексичної інформації, які дають змогу проаналізувати мозкову організацію цих процесів. Такі дослідження проводилися в рамках аналізу міжпівкульної асиметрії обробки лексичної інформації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Багато сучасних науковців, таких як І.О. Зимня [2], М.К. Кабардов [3], І.М. Лукашенко, Н.В. Омеляненко [4], О.С. Шибкова, звертають увагу на дослідження природи та компонентів лінгвістичних здібностей.

У сучасних літературних джерелах існує багато досліджень взаємозв'язку індивідуальних відмінностей та здібностей

особистості з співвідношенням першої та другої сигнальних систем, властивостями нервової системи та особливостями міжпівкульної асиметрії (Е.А. Голубева, С.О. Ізюмова, М.С. Малешина, Т.Л. Чепель ті інші).

Аналіз наукових робіт зазначених авторів свідчить про відсутність одностайної думки про природу лінгвістичних здібностей, а також про вплив міжпівкульної асиметрії на наявність чи відсутність лінгвістичних здібностей особистості.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Сприятливі та ефективні умови для розвитку лінгвістичних здібностей можна створити, лише чітко визначивши природу та фактори, які впливають на їх наявність або відсутність, чого не було зроблено раніше у психологічній науці.

Формулювання цілей статті

Метою статті є аналіз сучасних літературних джерел з метою дослідження проблеми впливу домінування лівої півкулі на наявність лінгвістичних здібностей.

Виклад основного матеріалу дослідження

У психологічній літературі немає єдиного визначення поняття «лінгвістичні здібності».

О.О. Леонтьєв [5] вважає, що мовні здібності – це специфічний психофізіологічний механізм, який формується у носія мови на основі нейрофізіологічних передумов і під впливом досвіду мовного спілкування.

Н.В. Омеляненко [4] визначає їх як спеціальні здібності, що становлять сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини та зумовлюють ефективність засвоєння іноземної мови як навчального предмета, успішність оволодіння знаннями, уміннями та навичками в галузі мовної діяльності. Лінгвістичні здібності є складним психічним утворенням, яке об'єднує взаємопов'язані перцептивні, мнемічні та розумові компоненти, що досягли певного рівня розвитку.

Немає одностайної думки серед вітчизняних і зарубіжних психологів з приводу природи лінгвістичних здібностей. Багато науковців вважають, що здібності до вивчення іноземних мов в основному збігаються із загальними розумовими здібностями. Здавалося б, це твердження відноситься до періоду, коли навчання іноземним мовам зводилося лише до читання та перекладу текстів, здатності до яких відповідно й вивчалися. Однак і нині не всі вітчизняні психологи визнають існування іншомовних здібностей. Так, О.Д. Петрова схильна вважати, що не існує якихось спеціальних факторів, що впливають на здатність до навчання іноземної мови, які б не мали відношення до навченості інших предметів та інших видів діяльності. Звідси автором робиться висновок про відсутність спеціальних здібностей до вивчення іноземної мови, пропонується для передбачення характеру навченості іноземним мовам індивіда використовувати тести на «загальну обдарованість». Цієї ж точки зору дотримується Кауфлерс, який не визнає існування спеціальних здібностей до іноземних мов.

На думку Ноама Хомського, письменника і професора лінгвістики, мовні здібності є генетично успадкованими. Закладений мовний матеріал спочатку є бідним і неправильним, але він збагачується та виправляється з розширенням кола спілкування з віком.

Проте найбільш продуктивним напрямом дослідження лінгвістичних здібностей ми вважаємо дослідження М.М. Гохлернер, Г.В. Ейгер, І.О. Зимньої [2], М.К. Кабардова [3], І.М. Лукашенко, у працях яких визначення здібностей до вивчення іноземної мови виходить із якостей протікання взаємообумовлених психічних процесів: мислення, пам'яті, уяви, сприйняття.

У роботах М.К. Кабардова [3] особливу увагу приділено особливостям міжпівкульової взаємодії, оскільки це має фундаментальне значення для розгляду питань, пов'язаних із мозковими механізмами мовленнєвої діяльності, комунікацією та

логіко-граматичними аспектами мовних здібностей. Він зазначає, що в якості додатків здібностей, що є індивідуально природною передумовою процесу формування і розвитку здібностей та індивідуалізації, виступають:

- 1) типологічні властивості нервової системи;
- 2) співвідношення першої та другої сигнальних систем;
- 3) індивідуальні особливості будови аналізаторів і т.п.;
- 4) характеристики міжпівкулевої взаємодії.

У роботі О.О. Сергієнко та А.В. Дозорцевої «Функціональна асиметрія півкуль мозку» [6] наведено результати досліджень на розщепленому мозку, які підтвердили лівобічну локалізацію центрів мови у більшості людей. Типовий хворий із розсіченим мозолястим тілом не здатний назвати звичайні предмети, зображення яких спалахували в його лівому полі зору, тобто пред'являлися правій півкулі, хоча у нього не було труднощів при визначенні тих же картинок, адресованих у праве поле зору, тобто лівій півкулі. Права гемісфера, однак, «знає» про те, що зображено на картинці, і може направляти ліву руку так, щоб та вибрала шуканий об'єкт серед кількох предметів, поміщених за ширмою. Учені розмірковували над запитанням, наскільки ж добре може права півкуля розуміти мову? Виявилось, що при пред'явленні простих іменників, хворі легко знаходили відповідний предмет серед захованих. Недоліки в здібностях правої півкулі починали проявлятися при пред'явленні дієслів. Щодо іменників можливості правої півкулі виражалися в обмеженості вербального вираження. Права півкуля демонструвала хороше розуміння, якщо мала змогу відповісти не словами. Найбільш загальне пояснення ситуації з розумінням дієслів полягало в тому, що дієслова є більш складними лінгвістичними стимулами та невміння правої півкулі поводитися з ними відображає його менш розвинені лінгвістичні здібності. Цікаво, що експерименти Е. Зайделя підтвердили

уявлення про різні мовні здібності правої та лівої півкуль, але його робота вказувала на те, що відмінності між півкулями можуть бути не пов'язані з розрізненням іменників і дієслів.

Як зазначає М.К. Кабардов [3], типи мовних порушень дають змогу думати, що лінгвістичні та нелінгвістичні компоненти комунікативно-мовленнєвої діяльності мають різну локалізацію в півкулях мозку: аналітичні, логіко-граматичні аспекти, довільна форма володіння мовленням більше пов'язані з функціонуванням лівої (домінантної за мовленням) півкулі, натомість невербальні функції, мовна ініціатива, регуляція нелінгвістичних компонентів мовлення, а також мовні автоматизми пов'язані з діяльністю правої півкулі мозку.

Відповідно до аналізу результатів досліджень Дж. Леві та К. Тревартен можна дійти висновку, що ліва півкуля спеціалізована на мовних функціях, наслідок цього – переважання аналітичних процесів, а перевага правої півкулі у виконанні зорово-просторових завдань пов'язана з її синтетичним способом обробки інформації.

У психології відомий такий метод як «проба Вада», що полягає в пригніченні функцій однієї з півкуль шляхом інтракаротидної ін'єкції амітала натрію та служить для аналізу міжпівкулевої спеціалізації. У результаті його досліджень було встановлено, що у понад 95% праворуких, що не мали ранніх ушкоджень мозку, мовлення та мовні функції контролюються лівою півкулею. У решті мовлення контролювалося правою півкулею. Усупереч праву Брока, у більшості ліворуких також виявляли розташування мовних центрів у лівій півкулі, але їх було менше, ніж серед праворуких (близько 70%). Приблизно у 15% ліворуких мовні центри знаходилися в правій півкулі, а у решті (близько 15%) виявлялися ознаки двостороннього контролю мовлення [7].

Висновки

Чи означає вищезазначене, що у осіб, у яких домінує ліва півкуля, вербальні здібності розвинуті краще?

Аналіз сучасних досліджень показує, що ліва півкуля домінує у формальних лінгвістичних операціях, включаючи мову, синтаксичний аналіз і фонетичне уявлення. Права півкуля проявляє майже повну нездатність до активного мовлення, не може розрізняти часи дієслова, множинне і єдине число, правильно розуміти речення зі складним синтаксисом або які потребують значного навантаження на короткочасну вербальну пам'ять, нездатне до фонетичного представлення. Унікальні особливості лівої півкулі у людини включають високорозвинене програмування апарату артикуляції та володіння тонкими програмами розрізнення часових послідовностей фонетичних елементів і причинно-наслідкових зв'язків, що висловлюються синтаксичними засобами.

Проаналізувавши результати досліджень, викладених у сучасній психоло-

гічній літературі, не можна зробити однозначного висновку про те, чи є домінування у особи лівої півкулі показником її високих лінгвістичних здібностей. Роль лівої та правої півкуль у здійсненні складних форм психічної діяльності не зводиться до простого домінування однієї або іншої півкулі, однак відображає складний процес їх взаємодії, можна казати про функціональну спеціалізацію кожного з них. Таким чином, від характеру міжпівкулевої асиметрії-симетрії залежать такі характеристики людини, як особливості сприйняття і типу стратегії дії, можливо, деякі схильності та спеціальні здібності.

Можна припустити, що існує вплив домінування лівої півкулі на високий рівень розвитку лінгвістичних здібностей. Проте це питання потребує подальшого добре спланованого та організованого емпіричного дослідження.

Література

1. Кан-Калик В. А. Педагогическое творчество / В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никандров. – М. : Педагогика, 1990. – 142 с.
2. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://aspirant.rggu.ru/article.html?id=50758>
3. Кабардов М. К. Коммуникативный и лингвистический типы овладения иностранным языком в разных условиях обучения / М. К. Кабардов // Журнал «Школа здоровья». – 1997. – № 1. – С. 72-86.
4. Омеляненко Н. В. Формирование лингвистических способностей у учащихся старших классов : автореф. дис... канд. психол. наук / Н. В. Омеляненко. – Харьков, 1986. – 22 с.
5. Леонтьев А. А. Психофизиологические механизмы речи / А. А. Леонтьев // Общее языкознание. Формы существования, функции, история языка. – М., 1970. – С. 314-370.
6. Сергиенко Е. А. Функциональная асимметрия полушарий мозга // Функциональная межполушарная асимметрия : хрестоматия / Е. А. Сергиенко, А. В. Дозорцева. – М. : Научный мир, 2004. – С. 219-257.
7. Блум Ф. Мозг, разум и поведение / Ф. Блум, А. Лейзерсон, Л. М. Хофстедтер. – М. : Мир, 1988. – 248 с.
8. Кабардов М. К. Межполушарная асимметрия и вербальные и невербальные компоненты познавательных способностей / М. К. Кабардов, М. А. Матова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.voppsy.ru/issues/1988/886/886106.htm>

Психологічний аналіз діяльності персоналу інформаційно-аналітичного профілю розвідувального органу Міністерства оборони України

В.Є. Шевченко

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті досліджено тенденції процесів трансформації інформаційно-аналітичної роботи в розвідувальних службах України з урахуванням сучасних викликів національній безпеці. Подано результати психологічного аналізу діяльності персоналу інформаційно-аналітичного профілю розвідувального органу Міністерства оборони України.

В статье исследованы тенденции процессов трансформации информационно-аналитической работы в разведывательных службах Украины с учетом современных угроз национальной безопасности. Показаны результаты психологического анализа деятельности персонала информационно-аналитического профиля разведывательного органа Министерства обороны Украины.

The article examines trends in the processes of transformation of information and analytical work in the intelligence services of Ukraine having considered the current national security threats. It shows the results of a psychological analysis of information and analytical profile of the staff for intelligence agency of the Ministry of Defence.

Ключові слова: інформаційно-аналітична робота, персонал, розвідувальний орган, психологічний аналіз.

Постановка проблеми

За останні десятиріччя розвідувальні служби, зокрема України, істотно змінюються. Після закінчення «холодної» війни увага збройних сил і спецслужб зосереджується на безпеці не лише своїх держав, а й інших народів.

Урядові розвідувальні запити дедалі частіше стосуються питань глобального або міжнародного характеру. Нові невоєнні небезпеки та загрози, розширення міжнародного втручання і багатонаціональні дії з підтримки миру стимулюють швидке збільшення кількості запитів до спецслужб, які пов'язані з міжнародною безпекою [1, 2].

На сьогодні діяльність розвідувальних служб торкається глобальних проблем довготривалої безпеки, наприклад, боротьби з тероризмом. Серед цих проблем – обмеження зброї масового знищення та розповсюдження звичайних озброєнь;

підтримка угод з контролю озброєнь та інших засобів створення довіри; міжнародні санкції; підтримка роботи правоохоронних структур у боротьбі з розповсюдженням наркотиків та іншими формами організованої злочинності; боротьба з порушеннями прав людини; допомога в разі природних або інших катастроф. Окрім того, є необхідність у міжнародному співробітництві із захисту нестійких національних інфраструктур та в протидії хакерам у глобальній комп'ютерній мережі [3; 4].

За таких умов надзвичайно важливою є оптимізація процесів інформаційно-аналітичної роботи в розвідувальних службах України з урахуванням сучасних викликів національній безпеці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням діяльності персоналу розвідувальних органів України присвячено

ряд робіт вітчизняних науковців: А.М. Кузьменка [1], О.І. Галаки [5; 6], Ю.А. Галімова [7], В.І. Гвоздя [8], В. Гринчака [9], О.І. Затинайка, М.М. Пальчука, Г.М. Потапова [10], М. Петренка [11] та інших. Аналіз наукових робіт зазначених авторів свідчить, що в них подано лише змістовні методологічні кроки реформування роботи розвідувальних органів держави. Науковцями не приділено уваги психологічному аналізу діяльності персоналу розвідки, зокрема інформаційно-аналітичного профілю. Відтак, проблема, що розглядається нами, у працях вітчизняних авторів повністю не розкрита.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Останні події військового характеру в Україні демонструють хиткість і нестабільність національної безпеки, її пряму залежність від ефективної діяльності розвідувальних органів держави, роботи їх інформаційно-аналітичних підрозділів.

Формулювання цілей статті

Метою статті є подання результатів психологічного аналізу діяльності персоналу інформаційно-аналітичного профілю розвідувального органу Міністерства оборони України.

Виклад основного матеріалу дослідження

Володіння достовірною та актуальною інформацією поряд з умінням ефективно використовувати адекватні методи її збирання, аналізу та надання є основою успішної діяльності підприємств і організацій будь-якої організаційно-правової форми.

Інформаційно-аналітична робота в галузі міжнародних відносин, зовнішньої політики та розвідки – сукупність дій, що відбуваються в інтересах підвищення ефективності державної управлінської діяльності та мають на меті пізнання сутності, причин, тенденцій розвитку подій і явищ на світовій арені, розгляд і оцінювання ситуацій, вироблення на основі аналізу й обробки міжнародної інформації вис-

новків, рекомендацій, коментарів. Її мета – пізнання сутності, причин, тенденцій міжнародних подій і явищ для обґрунтування прийняття відповідних державних рішень [4; 14].

Із практичної точки зору, інформаційно-аналітична діяльність є цілісною частиною відомчого механізму управління розвідувального органу, що виявляється в наявності єдиних цілей, єдиного комплексу функцій, єдиних основних методів їх реалізації, єдиного класу об'єктів управління, в існуванні стійких зв'язків між елементами середовища, при перевазі внутрішніх зв'язків над зовнішніми, що забезпечує відносну автономність системи. Будучи невід'ємним елементом управлінської діяльності, вона повинна бути спрямована на досягнення конкретних результатів, до яких можна віднести насамперед забезпечення безпеки держави та законності в суспільстві.

Інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності розвідки є системою, що включає в себе два взаємопов'язані компоненти. Перший – це інформаційне забезпечення, яке полягає у вивченні інформаційного попиту споживачів, підтримці стійкого стану інформаційних зв'язків, зборі, накопиченні, обробці, зберіганні та видачі інформації споживачам у максимально короткі терміни.

Другий – аналітичне забезпечення, що полягає в дослідженні ризиків і загроз національним інтересам, виявленні причин і умов, що впливають на формування обстановки, прогнозуванні її розвитку, вивченні проблемних ситуацій у сфері забезпечення безпеки держави та законності в суспільстві.

Роль розвідувального органу в системі військової організації держави та покладені на неї функції обумовлюють необхідність обліку в організації інформаційно-аналітичного забезпечення її діяльності величезного обсягу найрізноманітнішої інформації (політичної, економічної, науково-технічної, науково-методичної, нормативної, педагогічної, статистичної та звітної), а також необхідність її оператив-

ного надання для прийняття рішень в умовах стислих строків. При цьому джерела отримання інформації персоналом розвідки настільки різноманітні й різнобічно виражені, що не піддаються чіткій класифікації.

Методологічно виділяють два вектори інформаційно-аналітичної роботи:

- інформаційний вектор, що полягає в пошуку, збиранні, зберіганні, поширенні інформації;

- аналітичний вектор, що полягає в узагальненні, класифікації інформації, її аналізі та перетворенні, розробці висновків, пропозицій, рекомендацій і прогнозів тощо.

Успішне розв'язання завдань перспективного та поточного планування, оперативного керівництва, найбільш раціонального використання сил і засобів потребує постійного аналізу факторів, що впливають на стан безпеки держави. Це передбачає, у свою чергу, безперервне збирання інформації про реальну наявність ризиків і загроз державним інтересам, поточну діяльність підрозділів розвідувального органу, її результати та середовище функціонування.

У сфері міжнародних відносин виділяють такі основні завдання інформаційно-аналітичної роботи:

- знайти в інформаційному потоці ті факти, що викликають інтерес у царині міжнародних відносин з точки зору національної безпеки;

- у сукупності виділених фактів знайти проблемну ситуацію, яку необхідно розв'язати;

- на підставі проведеного аналізу зробити висновки, внести пропозиції для прийняття державних рішень [15, с.12].

До аналітичної діяльності відносять ті процедури та процеси інтелектуальної діяльності, які мають ознаки творчості, породжують нову інформацію, дають змогу виявляти нові проблеми або їх аспекти, пропонувати нетрадиційні способи їх вирішення. Зростає інтерес управлінських структур до методів і засобів аналітичної роботи, посилюється роль різних видів

експертизи (правової, фінансової, макроекономічної, міжнародної, науково-технічної тощо). Основним результатом інформаційно-аналітичної роботи є вивідна (аналітична) інформація [16, с. 8].

Інформаційно-аналітичним продуктом аналітиків розвідувального органу є розвідувальна інформація (розвідувальні дані). Термін «розвідувальні дані» є категорією інформації, яка ґрунтується на теорії сучасного володіння та управління інформацією, включаючи в себе цей термін як ланку в ланцюгу нарощування цінностей, починаючи з фактів, що переходять в інформацію, потім у знання і набувають кульмінації в істині. Більшість отриманих розвідувальних даних мають елемент переробки інформації. У воєнній сфері чітко виражена відмінність між неперевіреними даними будь-якого характеру, визначених як інформація, та інформацією, отриманою в результаті переробки даних. З огляду на це всі розвідувальні дані є інформацією, але не вся інформація, звісно, є розвідувальними даними [13, с. 162].

Відповідно до Закону України «Про розвідувальні органи України» розвідувальна інформація – це усні та зафіксовані на матеріальних носіях (у тому числі зразках виробів і речовин) відомості, які неможливо отримати офіційним шляхом, про реальні та потенційні можливості, плани, наміри і дії іноземних держав, організацій та окремих осіб, що загрожують національним інтересам України, а також про події і обставини, що стосуються національної безпеки і оборони [16, с. 339].

Значення аналітичної роботи в діяльності розвідувального органу на всіх рівнях визначається тим, що її результатом повинно бути не тільки з'ясування основних проблем і ризиків, а й конкретних шляхів їх усунення на основі наявних можливостей. Необхідність системного підходу до цієї роботи обумовлена також бурхливою зміною соціально-економічних відносин, сталою тенденцією до криміналізації суспільства та нагальними потребами створення системи адекватного реагування з

боку спеціальних служб і правоохоронних органів на ці процеси.

Основними вимогами до аналітичної роботи в розвідувальних органах є: достовірність та повнота інформації, що використовується; її всебічність, об'єктивність, системність і плановість; комплексне використання методів аналізу. У розвідувальних органах держави найчастіше використовується інформаційно-аналітичний моніторинг – як вид інформаційної діяльності, пов'язаний із процесами аналізу, синтезу даних із застосуванням методів моделювання, експертного оцінювання, діагностики та прогнозування, що реалізуються в режимах постійного збирання інформації з традиційних і нетрадиційних джерел з метою регулярного інформаційного забезпечення визначених законами користувачів [6, с. 12].

Моніторингові дослідження передбачають одержання статистичних або змістовних показників, які характеризують об'єкт спостереження та які можна виміряти. Система спостережень будується на фіксації дискретних кількісних характеристик об'єкта спостереження, накопичуванні цих відомостей і на можливості шляхом інтелектуальної інтерпретації одержаних відомостей зробити висновки про якісний стан об'єкта.

Моніторинг ґрунтується на спостереженні типових рис у поведінці об'єктів спостереження (оперативного інтересу) і своєчасній фіксації на їх фоні різних відхилень від норми.

Моніторингові аналітичні дослідження, як правило, регламентуються етапами обробки інформації, обраною тематикою та фіксованим переліком джерел. Головне в моніторингових дослідженнях – чітка орієнтація на конкретну постановку завдання та цілеспрямовану змістовну обробку інформації.

Слід зауважити, що провідною ознакою розвідувальної інформації є її упереджувальний характер, тобто вона попереджає керівництво держави стосовно планів і намірів інших країн щодо України. Інформація розвідки має позавідомчий

та об'єктивний характер за присутності комплексного підходу в оцінці тих чи інших подій. Отримуючи матеріали з проблематики, аналітики розвідки можуть зробити обґрунтовані прогнози та запропонувати керівникам кращі варіанти вирішення різноманітних проблем у галузі зовнішньої політики держави.

Для ефективної роботи аналітика розвідувального органу необхідне знання джерел інформації, характеристик інформаційних масивів: розсіяння інформації, старіння, актуальності інформації, оцінювання характеристик інформації – якісних (достовірність, об'єктивність, однозначність, своєчасність, релевантність, актуальність), кількісних (повнота, достатність), ціннісних [17; 18].

На тлі сучасної інформаційної революції у світовій практиці міждержавних відносин відбувається послідовна трансформація війни або збройного протистояння класичного типу у війни або протистояння некласичного типу. Поступово відходить у минуле образ війни як збройного летального протистояння з численними людськими жертвами. Натомість отримуємо образи іншої «війни» – нанотехнологічної, психологічної, інформаційної, концептальної (війна світоглядів або типів свідомості) і війни преємптивної («трансформація націй»; заповнення «вакууму безпеки» тощо) [17, с. 668].

Наша держава опинилася нині перед викликами та загрозами ери глобалізації та інформаційного протистояння. Водночас на цьому шляху відкриваються широкі можливості розвитку країни та її військової організації, національної безпеки й оборони.

Однак неправильно обрана стратегія національної безпеки у воєнній сфері держави (особливо у її воєнно-політичному аспекті), недостатній динамізм і мобільність підготовки до інформаційних воєн і відсутність належної уваги до питань воєнно-інформаційної безпеки можуть призвести до небажаних і навіть драматичних наслідків, що ми спостерігаємо зараз.

З огляду на викладене, інформаційно-

аналітичне забезпечення вищого державного керівництва в першу чергу стосується загроз національній безпеці з посяганням на суверенітет і територіальну цілісність України, а також негативного впливу регіональних локальних воєн і конфліктів у різних регіонах світу, передусім поблизу кордонів України. Багато уваги приділяється й таким питанням, як боротьба з тероризмом, поширення зброї масового ураження, забезпечення безпеки наших миротворчих контингентів. З цих питань проводиться інформування тих, хто згідно з чинним законодавством є споживачем інформаційних і інформаційно-аналітичних матеріалів розвідувального органу Міністерства оборони України (далі – МОУ).

Можна виділити такі види інформаційно-аналітичних матеріалів розвідувального органу:

- документальні матеріали, для яких не потрібна додаткова інтелектуальна обробка (як правило, відомості з суворо обмеженим доступом);

- аналітико-синтетичні інформаційні матеріали, підготовлені в результаті інтелектуальної обробки закритих документальних матеріалів та інших першоджерел (аналітичні довідки, повідомлення, огляди, висновки, що підготовлені з пріоритетних проблем);

- тематичні підбірки (у сфері політики, економіки, науки та техніки, діяльності спецслужб, адміністративно-правового та контррозвідувального режиму) та окремі документальні матеріали, що містять інформацію з пріоритетних проблем розвідки, для реалізації яких необхідна додаткова інтелектуальна обробка (звіти, доповіді, дисертації, матеріали конференцій, копії законодавчих і нормативних актів та інструкцій, що регламентують питання отримання громадянства, виду на проживання, режиму проживання іноземців, осіб без громадянства та іноземних громадян);

- організаційно-розпорядчі, фінансово-економічні документи та країнознавчі матеріали (статистичні звіти, відомості про країну, інофірми, установи та конкретні особи, контракти та комерційні

пропозиції, інформація з різних аспектів адміністративно-правового режиму тощо) [12; 19].

Ураховуючи актуальність напряду, в інформаційно-аналітичній діяльності розвідувального органу МОУ задіяно велику кількість персоналу. Відповідно до організаційно-штатної структури розвідувального органу МОУ основна інформаційно-аналітична діяльність здійснюється в департаментах: стратегічної розвідки, розвідувального забезпечення Генерального штабу Збройних сил України (ГШ ЗСУ), інформаційного забезпечення ГУР МОУ; окремих військових частинах [20, с. 10].

Добуту й оброблену інформацію персонал центрального апарату розвідувального органу МОУ готує для подання вищому державному та військовому керівництву держави.

За операційним змістом інформаційно-аналітичну роботу поділяють на управлінсько-аналітичну та оперативно-аналітичну діяльність, що мають як спільні змістовні ознаки, так і певні специфічні риси.

Зокрема, однією з особливостей управлінської-аналітичної діяльності є постійна необхідність прийняття рішень в умовах дефіциту часу. Процес вироблення та прийняття рішень у системі управління за суттю є інформаційним процесом. Рішення – це «згусток» інформації, спеціально зібраної, проаналізованої та опрацьованої суб'єктом управління. Рішення є інформаційним за своєю сутністю, при чому являє собою констатацію нинішнього стану системи, синтез інформації про сьогоднішній день з інформацією про майбутнє, що виражене у меті, поставленій перед системою [21, с. 6].

Управління, як процес планування, організації, мотивації та контролю, передбачає наявність і єдність двох підсистем – керованої та керуючої.

Взаємодія об'єкта і суб'єкта управління – це, перш за все, інформаційна взаємодія. Завдяки обміну інформацією між суб'єктом і об'єктом управління система виробляє команди управління для підтри-

мання своєї життєдіяльності та виконання поставлених перед нею цілей і потребує зворотного зв'язку – надходження інформації про результати [22; 23].

Тільки систематизована інформація дає можливість керівнику визначати ефективність організаційних, оперативних, соціальних та інших заходів, а також залежно від умов, які складаються, змінювати накреслену програму. Чим краще поінформований керівник, тим більш оперативними та вищими за якістю є його рішення.

Суб'єкт управління, виробляючи управлінські рішення, передає їх об'єкту управління, оформлюючи інформацію у вигляді організаційно-розпорядчих документів (положень, інструкцій, правил, наказів, постанов, рішень тощо). Часто для одержання ефективного результату в процесі управління необхідна як усна, так і письмова взаємодія між суб'єктом і об'єктом, однак, для більшості процесів управління важлива наявність інформації, закріпленої на матеріальному носії [24; 23].

Таким чином, результат управління залежить від того, наскільки продумано, систематично та професійно відбувається інформаційна взаємодія між суб'єктом і об'єктом управління.

Певні особливості має військове управління. Під військовим управлінням розуміється регулюючий, забезпечувальний, виконавчий та організуючий вплив органів державної влади в межах військової організації держави та безпосереднє керівництво військовими формуваннями й установами з метою виконання завдань щодо забезпечення оборони та військової безпеки держави та суспільства [25, с. 190].

Безпосередньо військово-спеціальна діяльність фахівців органів військового управління та персоналу аналітичних підрозділів, зокрема центрального апарату воєнної розвідки, пов'язана з розв'язанням складних завдань за відсутності чіткого алгоритму, необхідністю комплексної оцінки ситуацій, контролем і попередньою роботою з розподілу завдань іншим особам. Діяльність проходить у постійному дефіциті часу та інформації з підвищеною

відповідальністю за кінцевий результат. За таких умов управлінсько-аналітична та оперативно-аналітична діяльність мають спільні психологічні риси і будуть розглянуті нами сукупно, як інформаційно-аналітична діяльність [26, с. 5].

Порівняльний аналіз предметної та функціональної структур діяльності фахівців управлінсько-аналітичного та оперативно-аналітичного профілю дає змогу говорити, що структура професійно важливих якостей цих фахівців багато в чому збігається. Це обумовлено тим, що вони зайняті професійною діяльністю в рамках споріднених воєнно-облікових спеціальностей. Наявні ж відмінності в структурі професійно важливих якостей виявляються лише в окремих знаннях і вміннях, а також у рівні розвитку конкретних професійно важливих знань і навичок [15]. Крім того, основним інтегральним психічним процесом, що лежить в основі цих різновидів аналітичної діяльності, є оперативне мислення фахівців, які її здійснюють. Його зміст в основному зводиться до побудови ідеальних оперативно-інформаційних моделей ситуацій, на основі яких формуються оперативно-розвідувальні завдання та шляхи їх розв'язання. На відміну від інших видів психічного моделювання, що мають місце в інших видах предметної, наприклад педагогічної, діяльності, елементами оперативно-інформаційних моделей є динамічні образи об'єктів оперативного інтересу: від загальних уявлень про об'єкт потенційної загрози державним інтересам до образів конкретних осіб, що діють у конкретних умовах.

Оперативне мислення, будучи стрижневим психічним процесом, що забезпечує пошукову діяльність, безпосередньо вплетене в практику аналітичної роботи, прямо пов'язане з її результатами і становить основу професійної кваліфікації аналітика розвідки та управління. Якщо виходити зі змісту оперативно-інформаційних моделей, то основу успішності оперативно-пошукової діяльності становить професійний досвід відповідних осіб, що здобувається тільки на практиці [27, с. 271].

Висновки

Дослідженнями встановлено, що інформаційно-аналітична робота в галузі розвідувальної діяльності – це сукупність дій, що відбуваються в інтересах підвищення ефективності державної управлінської діяльності та мають на меті пізнання сутності, причин, тенденцій розвитку подій і явищ на світовій арені, розгляд і оцінювання ситуацій, вироблення на основі аналізу й обробки міжнародної інформації висновків, рекомендацій, коментарів. Її мета – пізнання сутності, причин, тенденцій міжнародних подій і явищ для обґрунтування прийняття відповідних державних рішень.

За результатами психологічного аналізу діяльності персоналу інформаційно-аналітичних підрозділів розвідувального органу МОУ стає зрозуміло, що його не можна здійснити без виявлення

змісту і структури цього виду діяльності.

У військовій психології встановлено, що психологічний аналіз діяльності виявляє її зовнішні умови: об'єкт, засоби, результати та їх вплив на психіку і дії військового фахівця, а також внутрішні умови: цілі, мотиви, способи дії, можливості управління і саморегулювання. Тому напрямом подальших досліджень є здійснення професіографічного аналізу діяльності персоналу інформаційно-аналітичних підрозділів розвідувального органу МОУ, що передбачає дослідження перерахованих компонентів діяльності, їх змісту і способів взаємодії. Проаналізувати психологічну природу діяльності аналітика розвідки можна, лише визначивши спосіб взаємодії всіх компонентів його діяльності, оскільки в цій взаємодії проявляється суть кожного компонента окремо та всієї діяльності, як системи, в цілому.

Література

1. Кузьменко А. М. Особливості формування розвідувальних технологій в епоху глобалізації / А. М. Кузьменко // Юридичний журнал. – К. : Юстініан, 2006. – № 7. – С. 79-94.
2. Леонов В. В. Розвідувальні служби в системі демократичного цивільного контролю / В. В. Леонов // Стратегічна панорама, 2006. – № 2. – С. 54-58.
3. Бурячок В. Л. До питання організації та проведення розвідки у кібернетичному просторі / В. Л. Бурячок, Г. М. Гулак, В. О. Хорошко // Наука і оборона : щокв. наук.-теоретич. та наук.-практич. журнал Міністерства оборони України. – К., 2011. – № 2. – С. 19-23.
4. Петрик В. М. Соціально-правові основи інформаційної безпеки : навчальний посібник / В. М. Петрик. – К. : Ніка-центр, 2007. – 265 с.
5. Галака О. І. Система поглядів на науково-методологічні засади розвідувальної діяльності у контексті забезпечення національної безпеки України / О. І. Галака, О. А. Ільшов // Стратегічна панорама : щокв. наук.-практич. журнал Ради нац. безпеки і оборони України. – К., 2006. – Вип. 3. – С. 168-172.
6. Галака О. І. Українська військова розвідка завжди сповідувала принцип – бути поза політикою та поза конкуренцією / О. І. Галака // Військо України, 2007. – № 9. – С.15-17.
7. Галімов Ю. А. Психологічне прогнозування надійності діяльності офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Ю. А. Галімов. – Хмельницький : Нац. академія Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2004. – 212 с.
8. Гвоздь В. І. Розвідувальний орган Міністерства оборони України у системі забезпечення національної безпеки України / В. І. Гвоздь // Стратегічна панорама. – К., 2009. – № 3. – С. 53-60.
9. Гринчак В. Агентурная разведка / В. Гринчак // Військо України, 2003. – № 9-10. – С. 14-15.
10. Затайнаiko О. І. Проблеми реформування та застосування Збройних Сил України в контексті сучасної теорії та практики воєнних конфліктів / О. І. Затайнаiko, М. М. Пальчук, Г. М. Потапов // Наука і оборона, 2013. – № 1. – С. 11-22.
11. Петренко Н. Разведсообщество Украины на марше перестройки / Н. Петренко // Неизвестная разведка, 2005. – № 5-6. – С. 17-19.
12. Плэтт В. Стратегическая разведка. Основные принципы : Учебное пособие / В. Плэтт. – М. : ФОРУМ, 1997. – 376 с.

13. *Ліпкан В. А.* Безпекознавство : Навчальний посібник / В. А. Ліпкан. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 208 с.
14. *Конах В. К.* Забезпечення інформаційної безпеки держави як складової системи національної безпеки (приклад США) : автореф. дис. ... канд. політ. наук / В. К. Конах ; Нац. ін-т стратег. дослідж. – К., 2005. – 19 с.
15. *Белоглазов Е. Г.* Методология обеспечения аналитической разведки криминальных процессов и явлений : автореф. дисс. ... д-ра. техн. наук : 05.13.01 / Е. Г. Белоглазов. – Московский университет МВД РФ. – Москва, 2007. – 32 с.
16. Закон України «Про розвідувальні органи України» // Правові основи військового будівництва та військово-цивільних відносин : зб. законодавчих актів з питань національної безпеки і оборони. – К. : Парламентське вид-во, 2005. – С. 338-345.
17. *Петров В. В.* Моніторинг відкритих джерел інформації як одна з форм виявлення маніпулятивних інформаційних впливів / В. В. Петров // Круглий стіл : Моніторинг та прогнозування в системі національної безпеки України (25 червня 2008 р.) : Актуальні проблеми міжнародної безпеки : український вимір: матеріали круглих столів та конференцій, проведених Національним інститутом проблем міжнародної безпеки впродовж 2008 – 2009 років // НІПМБ. – К. : Стилос, 2009. – С. 668-670.
18. *Семенченко А. І.* Проблеми інформаційно-аналітичного забезпечення стратегічного планування у сфері національної безпеки та шляхи їх вирішення / А. І. Семенченко // Стратегічна панорама. – К., 2007. – №2. – С. 50-59.
19. *Овчинский А. С.* Информация и оперативно-розыскная деятельность / А. С. Овчинский. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 157 с.
20. Головне управління розвідки (General Intelligence Directorate) : інформаційний буклет / за заг. ред. А. І. Галаки. – К., 2007. – 15 с.
21. *Сціборовський О. А.* Психологічні особливості прийняття ефективних рішень офіцерами ДПС України в нестандартних ситуаціях : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О. А. Сціборовський ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2005. – 20 с.
22. *Кострікін О. В.* Професійно важливі якості керівника як чинник ефективності управлінської діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / О. В. Кострікін ; Укр. інж.-пед. акад. – Х., 2010. – 20 с.
23. *Карамушка Л. М.* Психологічний аналіз особливостей діяльності конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1. : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. – К. : Міленіум, 2005. – Част. 16. – С.28-42.
24. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
25. *Істратов О. Л.* Чинники співвідношення військової та державної служби / О. Л. Істратов // Менеджер : Вісник Донецького державного університету управління : Серія «Державне управління». – 2010. – Т. 11. – № 168. – С. 187-195.
26. *Шпак Р. А.* Психофізіологічне забезпечення надійності професійної діяльності військових радіотелеграфістів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.02 / Шпак Р. А. – Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 20 с.
27. *Прыгунов П. Я.* Психологическое обеспечение специальных операций : оперативное внедрение / П. Я. Прыгунов. Учебное пособие. – Изд-во КНТ, 2006. – 472 с.

На допомогу студентам, аспірантам і викладачам юридичних вишів та факультетів

Редколегія міжнародного фахового видання «Правничий вісник» університету «КРОК» у рубриці *«На допомогу студентам, аспірантам і викладачам юридичних вишів та факультетів»* продовжує публікувати коментарі фахівців історії держави і права зарубіжних країн до найвідоміших пам'яток правової культури народів світу, які вивчають на першому курсі студенти юридичних факультетів українських вишів. У випуску №18 пропонуються науково-методичні матеріали до вивчення історико-правової пам'ятки Стародавнього Риму — Законів XII Таблиць (451 р. до н.е.), написані російським ученим і педагогом доктором юридичних наук професором кафедри теорії та історії держави та права Російської правової академії Міністерства юстиції Росії Л.Л. Кофановим.

Матеріали підготував до друку доцент кафедри теорії та історії держави і права кандидат історичних наук М.М. Корінний.

Тема 2. Закони XII Таблиць

План семінарського заняття

1. Історія створення Законів XII Таблиць, їх загальна характеристика.
2. Найважливіші норми публічного права. Публічні делікти.
3. Правове становище основних груп населення Стародавнього Риму за Законами XII Таблиць.
4. Шлюбно-сімейне право.
5. Речове право.
6. Суд і судовий процес.

Мета семінарського заняття

Головною метою цього заняття є вивчення однієї з найдавніших пам'яток римського права — Законів XII Таблиць. Стародавні римляни завжди вважали саме ці Закони основою всього римського цивільного права. Відомий французький теоретик права Рене Давид (1906-1990) відзначав, що «римський геній створив юридичну систему, що не має прецедентів у світі». Система ця, сприйнята правом сучасної західної європейської цивілізації, своїм витоком, своєю базою мала саме Закони XII Таблиць. Протягом багатьох століть ці Закони користувалися у римських юристів величезним авторитетом. Значна частина всіх творів класичних римських юристів являла собою коментар перш за все до Законів XII Таблиць.

Однак необхідно враховувати те, що ці Закони створювалися в архаїчний період історії римського права, на основі норм і звичаїв докласового і ранньокласового суспільства, тому в них поряд з нормами та принципами, що стали основою римського класичного права і навіть сучасного європейського права, збереглася велика кількість доволі архаїчних норм примітивного родового суспільства. Крім того, слід пам'ятати, що оригінальний текст Законів не зберігся. Він частково реконструйований зусиллями західних юристів XVI-XIX ст.: зібраний по суті зі шматочків, віднайдених у працях різних античних авторів, які досить часто цитували Закони XII Таблиць. Тому в науці й донині триває полеміка про те, що реально містив у собі оригінальний текст законів, якою була їх структура і наскільки повно уривки, що збереглися, відповідають втраченому назавжди текстові оригіналу.

Якщо порівняти загальний обсяг уривків, які дійшли до нас, ураховуючи прямі цитати і переказ їх змісту стародавніми юристами й антикварами, з деякими уцілілими

до нашого часу бронзовими табличками інших, більш пізніх законів II-I ст. до н.е., то доводиться констатувати, що сьогодні в нашому розпорядженні є не більше третини загального обсягу Законів XII Таблиць.

1. Історія створення Законів XII Таблиць, їх загальна характеристика

Під час підготовки до цього питання студентів необхідно мати загальне уявлення про реальну історію Риму VI-V ст. до н.е., архаїчне звичаєве право тієї доби, суспільний устрій, багатовікову боротьбу за рівність між патриціями та плебеями тощо. Необхідно враховувати, що римський плебс уже протягом кількох століть боровся з патриціями, які узурпували у своїх руках виконавчу і судову владу, а також розпорядження громадською власністю. Поряд з економічними вимогами плебеї домагалися політичних прав, перш за все рівності всіх громадян перед законом. Слід звернути у вагу на свідчення римського історика 1-го ст. до н.е. Тіта Лівія («Історія Риму від заснування міста. III. 9.1-5), юриста II-го ст. н.е. Помпонія (Дігести. 1.2.2.3-4) і грецького історика 1-го ст. до н.е. Діонісія Галікарнаського (Римські старожитності. 10.1. 2; 3,4) про причини і мету створення Законів XII Таблиць.

Так, Помпоній відзначає, що протягом 20 років до видання Законів XII Таблиць, тобто з 471 по 451 рр. до н.е. в Римі не існувало якогось визначеного права. Це було пов'язано з тим, що плебеї в 471 р. до н.е. перенесли вибори плебейських трибунів і прийняття законів з куріатних зібрань народу, де панували патриції, у трибунні, де через свою більшість плебеї мали значну перевагу перед патриціями.

Патриції відмовилися підкоритися цьому рішенням плебеїв і, спираючись на сенат і патриціанських консулів, які були вищою військовою та виконавчою владою, протягом 20 років практично ігнорували всі спроби плебеїв створити нове більш справедливе законодавство і тим самим встановити рівні права патриціїв і плебеїв. Саме тому, як пише Лівій, плебеї прагнули створити такі закони, які обмежили б виконавчу та судову владу консулів.

Головним засобом вирішення цього завдання плебеї обрали створення зведення законів, публічно прийнятих та виданих, і таким чином доступних для всіх громадян. Спочатку плебеї домоглися направлення до Афін посольства для вивчення знаменитих законів Солона. Багато з цих та інших грецьких законів були римлянами переписані та внесені до тексту Законів XII Таблиць (XII Табл. VII. 2; Ціцерон. Про закони. II. 23. 59).

Серед джерел Законів XII Таблиць Діонісій Галікарнаський називає звичаї та раніше прийняті закони римлян, а також напрацьовану століттями судову практику. У 451 р. до н.е. була створена законодавча колегія децемвірів, яка в кінці року виставила на римському форумі перші 10 Таблиць, а за рік ще дві Таблиці. У роки боротьби плебса і створення законодавства вперше став утверджуватися знаменитий римський принцип: «Закон – це те, що наказав і постановив народ» (Гай. Інституції. I. 3).

Що стосується змісту законів, слід звернути увагу на зауваги Лівія (III. 34), Ціцерона (Про оратора. I. 43. 193) і Діонісія Галікарнаського (Римські старожитності. II. 27. 3) про те, що в Закони XII Таблиць увійшло як публічне, так і приватне право римлян, при цьому Ціцерон підкреслює, що в них виписано всі норми про державні установи. Він же вказує на стрункість і ясність цих законів, що дає змогу говорити про наявність певної впорядкованої системи їх викладу та логіки формулювань.

На структуру викладу Законів звертає увагу Авсоній, згідно з яким їх було розділено на три основні частини: сакральне, публічне та приватне право (Ідилії. 11. 61-62). На жаль, із норм сакрального та державного права до нашого часу дійшло дуже мало. Якщо по приватному праву ми маємо таку чудову пам'ятку, як Дігести Юстиніана й окремі праці римських класичних юристів, які часто цитують і коментують норми приватного права Законів XII Таблиць, то з усього обсягу творів римських юристів по публічному

праву майже нічого не збереглося. Лише частково трактат Ціцерона «Про закони» дає певне уявлення про можливу структуру та зміст розділів сакрального і публічного права Законів XII Таблиць.

2. Найважливіші норми публічного права. Публічні делікти

Під час підготовки до відповіді на це питання студентові належить вивчити зміст перш за все дев'ятої Таблиці Законів, повністю присвяченої нормам публічного права. Під публічним правом римляни розуміли все те, що «відносилось до становища римської держави», включаючи до нього так зване право жертвоприношень, жерців і магістратів (D.1.1.1.2). З точки зору сучасного права лише остання частина, право магістратів, відповідає нинішнім уявленням про публічне право; на ній і слід зосередити увагу. Сюди ж можна віднести і норми права про публічні делікти, якими *вважалися всі державні кримінальні злочини, присуди за які виносилися судом усього народу*.

Характеризуючи публічне право, студент повинен проаналізувати положення Законів XII Таблиць про заборону пропонувати народу закони стосовно окремих громадян, а також положення, що не дозволяє консулам присуджувати римського громадянина до вищої міри покарання інакше як у суді народних зборів (IX. 1-2). *Перший закон*, що називався також «законом про привілеї», встановлював принцип формальної рівності всіх громадян перед Законом. Ціцерон, коментуючи цю норму, відзначав, що «сене закону полягає саме в тому, що він прийнятий і встановлений для всіх». *Другий закон* затверджував народні збори як вищий судовий орган, куди будь-який громадянин, несправедливо засуджений консулом чи іншим судовим магістратом, міг звернутися з апеляцією на їх судові рішення. Цей же закон проводив вододіл між компетенцією суду народних зборів і суду римських судових магістратів.

Усі справи, які тягли за собою смертну кару, позбавлення громадянства або штрафні санкції понад визначену законом міру, розглядалися судом народу. У компетенції ж судових магістратів знаходилися головним чином приватні майнові спори між громадянами, санкції за якими не повинні були перевищувати штрафу понад визначену законом міру. На жаль, статті законів, що встановлювали основні права і обов'язки судових магістратів, майже не збереглися, відома лише одна стаття, що регламентувала обов'язки кримінальних квесторів (IX. 4).

До публічного права відноситься і норма, яка надає вищу силу останньому із прийнятих народом законів (XII. 5), а також фасти, тобто календар судових днів (XI. 2-3). Слід розглянути норму, що вказує на регулювання в Законах XII Таблиць системи римського цензу (фрагм. 12). На жаль, сам закон про ценз не зберігся, і даний коментар до закону вказує на те, що він був включений до тексту Законів XII Таблиць. Ця система встановлювала майнові розряди, зокрема розряди згадуваних у законах багатих землевласників адсидуїв і безземельних пролетарів (I. 10), а також спосіб і розміри стягування з них прибуткового податку «трибута».

Під час розгляду публічних деліктів, тобто під час розгляду державних злочинів у суді народу, як правило, застосовувалася вища міра покарання: смертна кара, присудження на рабство чи вигнання. Лише в окремих випадках покарання обмежувалося повною чи частковою конфіскацією майна або ж надзвичайно високим штрафом. Серед норм, що стосуються публічних деліктів, слід відзначити статті, які карають на смерть суддю, запідозреного у хабарництві, а також державного зрадника (IX. 3; 5). У обох випадках ідеться про державні злочини. Однак серед публічних деліктів ми знаходимо й такі, які з точки зору сучасної системи права відносяться до суцього кримінальних злочинів, наприклад убивство сином свого батька чи матері вважалося найстрашнішим державним злочином (IX. 4).

3. Правове становище основних груп населення Стародавнього Риму за Законами XII Таблиць

За текстами Законів XII Таблиць студенту необхідно прослідкувати стану, соціальну та економічну диференціацію римського архаїчного суспільства. Особливо важливо розглянути норми, які вказують на поділ римського суспільства на вільних і рабів. Слід охарактеризувати становище рабів (VII. 12; VIII. 3; 14; XII. 2), особливо виділивши категорію боргових рабів – «пехі» (III. 4-5; VI. 1), зупинитися на основних джерелах рабства. Характеризуючи рабство за Законами XII Таблиць, слід урахувати, що в V ст. до н.е. воно ще мало доволі патріархальний характер і становище раба ще не настільки сильно відрізнялося від становища вільного, як це спостерігалось в період класичного рабства у II-I ст. до н.е. З одного боку, каліцтво раба каралося штрафом у два рази меншим, ніж вільного (VIII. 3), за крадіжку раб також карався більш суворо (VIII. 14). Це вказує на принижений стан невільників у суспільстві. З іншого боку, правопорушення рабів прирівнювалися до правопорушень підвладних синів (XII. 2b), і в майновому відношенні становище їх мало чим відрізнялося. Як пише грецький історик II ст. н.е. Плутарх (Марцій, 24), «до рабів тоді ставились з великою поблажливістю». Взагалі перехід від рабства до волі (свободи) і навпаки ще не був настільки ускладнений, як у пізньореспубліканському Римі, після того як Закон Петелія 313 р. до н.е. заборонив обертати громадянина в рабство, а рабові стало значно важче стати громадянином навіть після звільнення з рабства.

Далі Закони XII Таблиць фіксують поділ римлян на стан патриціїв і плебеїв, заборонивши укладати шлюбний договір між ними (XI. 1). Ця несправедлива норма вже через рік після її прийняття була відмінена плебсом, що вкотре вказує на антагонізм цих станів. Пильну увагу слід звернути на такі соціальні категорії римлян як патрони і клієнти (VIII. 21) і вільновідпущеників (V. 8). Відносини патронів і клієнтів надзвичайно давнього зобов'язаний допомагати своєму патрону в військових операціях, на виборах і в політичній боротьбі свого клану, але й патрон був відповідальний перед клієнтом, захищаючи його інтереси, зокрема, в суді. Невиконання обов'язків щодо клієнта суворо каралося Законами XII Таблиць.

Становище вільновідпущеника зовні було схожим на становище клієнта, однак соціально й економічно вільновідпущеник значно більше залежав від свого патрона. Про цю залежність свідчить, зокрема, ст. 8 V-ї Таблиці, згідно з якою майно вільновідпущеника, померлого без заповіту і того, хто не мав прямого спадкоємця, поверталось його патрону.

Слід також звернути увагу на норму, якою фіксується поділ римських громадян на адсидуїв і пролетарів (I. 4). *Адсидуї* – це заможні римляни, які відносилися до перших чотирьох багатих майнових розрядів. *Пролетаріями* називали осіб, які входили до п'ятого, один з найбідніших майнових розрядів за реформою Сервія Туллія, не здатних запропонувати державі майже нічого, окрім своїх дітей (*proles*), звідки і їх назва – «пролетарі» (дослівно – «виробники дітей»). Найчастіше це були дрібні арендарі чужої землі. Були ще так звані *capite censi* (дослівно «оцінені головою») – бурлаки (нетяги, бобили), які не мали не тільки майна, а й сім'ї. Вони здебільшого працювали поденщиками (див.: Авл Геллій. Аттичні ночі. XVI. 10. 10).

Особливо слід згадати та виокремити в самостійну соціальну категорію латинських союзників римлян – *фортів* і *санатів*. (I. 5; VI. 4). Форти і санати – це найближчі сусіди римлян (перш за все латини), які мали з римською державою договірні відносини. Ст. 5 I-ї Таблиці відповідно узаконює право союзників укладати будь-які угоди, у тому числі набувати власність на римській землі. У ст. 4 VI-ї Таблиці йдеться про визнання непопушності правових угод з *hostis*, тобто іноземцями, і про те, що іноземець не міг набути річ у Римі у власність за давністю володіння.

4. Шлюбно-сімейне право

Зі статей Законів XII Таблиць, що дійшли до нашого часу, студент може перш за все дійти до аргументованого висновку про патріархальний характер давньоримської сім'ї. На жаль, до нас дійшли далеко не всі норми Законів XII Таблиць по сімейному праву, однак такий важливий інститут архаїчного права, як батьківська влада, і деякі норми стосовно влади чоловіка над дружиною присутні у збережених фрагментах Законів доволі повно. Для оцінки характеру батьківської влади (*patria potestas*) студентові необхідно вивчити зміст IV-ї Таблиці Законів, звернувши увагу на дві норми, що фіксують право батька на життя і смерть свого сина (IV. 1-2a) і його право продати свого сина в рабство (IV. 26). Обидві ці норми були встановлені ще першим римським царем Ромулом і згодом перенесені в Закони XII Таблиць.

Коментуючи першу норму, Діонісій Галікарнаський пояснює, що за батьком зберігалося право визнавати чи не визнавати народженого сина законним сином, а до трирічного віку дитина, яка мала вроджені каліцтва, могла бути викинута чи знищена батьком. Коментуючи другу норму, Діонісій Галікарнаський (римські старожитності. II. 26-27), зокрема, пише: «Ромул передав батькові повну владу над сином впродовж усього його життя і право шмагати його, тримати в оковах на польових роботах і навіть, якщо захоче, вбити, навіть якщо син вже займається державними справами, якщо виконує вищі посадові обов'язки, якщо домігся нагород на почесному державному поприщі. ...Він також дозволив батькові продавати сина... і дозволив збагачуватися за рахунок сина аж до третьої його продажі... а після третьої продажі син звільнявся від батька».

Таким чином, майже необмежена влада над сином зберігалася протягом усього життя батька. Єдине обмеження – це заборона продавати жонатого сина. Слід звернути увагу на те, що становище сина в майновому відношенні нагадувало становище невільника (XII. 2b), тобто майнової самостійності підвладний син не мав і все, що він набував, надходило до батьківського майна. Водночас стаття про триразову манципацію вже в Законах XII Таблиць використовувалася як формальний спосіб (привід) вивільнення сина з-під влади батька і набуття ним подальшої майнової самостійності. Однак, слід пам'ятати, що, отримавши «вільну», він втрачав права законного спадкоємця.

Дружина також знаходилася під владою свого чоловіка, що впливає зі ст. 3 IV-ї Таблиці. Згідно з цією статтею і коментарями до неї грецького історика і філософа II-го ст. н.е. Плутарха (Ромул. 22), шлюб міг бути розірваний тільки з волі чоловіка, який мав право вигнати дружину, якщо вона була викрита в спробі отруєння, підміні дітей чи перелюбства. Відомо, що її становище в шлюбі *cum manu* прирівнювалося до становища підвладної доньки. Їй, як і підвладному синові та доньці, заборонено було розпоряджатися своїм майном (V. 1-2). Навіть звільнившись з-під влади чоловіка, вона не могла самостійно розпоряджатися своїм майном, оскільки будь-яке відчуження нею нерухомого майна без згоди опікуна визнавалося незаконним. Виключення робилося лише для весталок, які давали обітницю непорочності (незайманості) і майже все життя присвячували служінню державному культові богині Вести. Діонісій Галікарнаський (II. 25. 4) писав, що ще Закон Ромула «змушував мужів володіти жінками як необхідним і невідчужуваним майном».

Водночас у Законах XII Таблиць існувало положення (норма) «про три ночі» (VI. 5), яке дозволяло дружині не переходити під владу чоловіка, залишаючись під опікунством свого батька. Крім того, Закон Ромула забороняв продавати дружину в рабство, а якщо чоловік безпідставно проганяв її, він зобов'язаний був віддати їй частину свого майна (Плутарх. Ромул. 22).

Із прадавніх часів чоловіки-ромеї, особливо патриції, повинні були віддавати шану жінкам. Так, у тому ж Законі Ромула було зазначено, що за нецензурний мат у присутності жінки римлянин нерідко присуджувався до смертної кари (Плутарх. Ромул. 20).

5. Речове право

Речове право викладено головним чином у V, VI та VII-й Таблицях Законів, які свідчать перш за все про поступове утвердження принципів приватної власності. У V-й Таблиці міститься знаменита норма про свободу заповітів (V. 3). Із Інституцій Гая (II. 101) відомо, що у стародавньому Римі заповіт часто-густо затверджувався на народних чи військових зборах. Таким чином, норма Законів XII Таблиць уперше дозволила батькові сімейства (патер-фаміліас) самостійно визначати спадкоємців у заповіті. Водночас контроль колективу римського роду (рідні, агнатів) над розподілом власності після смерті господаря ще частково зберігався, про що свідчить норма про черговість успадкування за відсутності заповіту (V. 4; 5). Особливу увагу слід звернути на архаїчний принцип права успадкування членів одного роду (V. 5; 7a). Проте поступове утвердження приватновласницьких принципів прослідковується й тут: Закони XII Таблиць затверджують право кредиторів на спадщину їх боржників (V. 9).

У VI-й Таблиці на особливу увагу заслуговують статті про способи придбання речей шляхом архаїчних *nexum* і *mancipium*, які співвідносяться з манципацією і судовою поступкою в класичному праві (VI. 1; 6 b). При цьому *nexum* і *mancipium* слід розуміти як урочисті способи відчуження манципованих речей з допомогою особливої формальної процедури в присутності п'яти свідків чи претора. Ціцерон і Боецій у коментарях до цього закону пишуть (Коментарі до «Топіке» Ціцерона. 3. 5. 28): «Відчуження манципованої речі – це або передача її іншій особі шляхом *nexum*, або поступка в суді, з допомогою якої це (відчуження) може бути визнано в цивільному праві...», що міститься в Законах XII Таблиць». Ці інститути характерні тим, що встановлювали не тільки способи передачі власності, а й зобов'язання. Так, Варрон зазначає (Про латинську мову. 7.105): «*Nexum*... Муцій визначає як угоду шляхом міді і ваг з метою зобов'язати». Неподільність способів відчуження власності, договорів купівлі-продажу та взагалі забезпечення зобов'язань підтверджується також ст. 11 VII Таблиці, де утверджується право власності покупця. Римський юрист Помпоній у коментарях до цієї норми пише, що «Закон XII Таблиць словом «купівля» охоплює будь-яке відчуження речі» (D/40/7/29/1). У VI-й Таблиці міститься норма про *usucapio*, тобто про придбання власності за давністю володіння (VI, 3; VIII. 17). Ця норма означає: якщо римський громадянин добросовісно володів річчю, яка не належала будь-кому, упродовж року, то набував на неї законні права власника. Його законним володінням через два роки ставала і нічийна земля, якщо він добросовісно обробляв її. Водночас ст. 17 VIII-ї Таблиці вказує на те, що термін давності не розповсюджується (не поширюється) на володіння чужою, краденою річчю, навіть якщо володілець не знав, що річ крадена. Слід звернути увагу й на правову норму, що позбавляє іноземців (перегрінів) права набуття власності за давністю володіння (VI. 4).

У II Таблиці дає чітке уявлення про римські сервітути, що, як відомо, забезпечували різноманітні обмежені права невластника на чужу річ, перш за все на чужу земельну власність. Таким чином, норми про сервітути не тільки захищали права законного власника, а й розумно обмежували їх, щоб урахувати інтереси приватних власників сусідніх ділянок. Закони XII Таблиць згадують, зокрема, сервітути на право проїзду (VII. 6-7), проведення води (VII. 8), права на сонячне освітлення подвір'я, земельної ділянки (VII. 9). Особливо важливою є норма про систему розмежування ділянок землі (VII. 2).

Характерною рисою римської держави-поліса була суспільна власність на державну землю. В архаїчному Римі VII-V ст. до н.е. були широко розповсюджені різноманітні форми колективної власності, власності громади. Тому слід звернути увагу на статтю про розподіл спільної власності (V.10) і про свободу колегій (VIII. 27). Співставлення (порівняння) цих норм із даними з Інституцій Гая про архаїчну спільну власність *ercto*

non cito (Єгипетські фрагм. III. 154) дає уявлення про колективні форми власності в Законах XII Таблиць.

Під час розгляду зобов'язань із договорів необхідно ретельно проштудіювати III-ю Таблицю Законів XII Таблиць, у якій міститься опис відповідальності неспроможного боржника. Головною юридичною підставою цієї відповідальності Закон називає порушення *fides* (III. 5; фрагм. 6), тобто інституту вірності сакральній клятві боржника під час укладання договору, саме її порушення призводило до суворої кримінальної відповідальності боржника. Закони XII Таблиць знали невелику кількість форм договорів. Найдавнішими формами договорів були вже згадувані вище *pehum* і *mancipium* (VI. 1). Вони перш за все забезпечували договори, пов'язані з передачею манципованої речі, особливо землі та сільських сервітутів. Форма *mancipium* особливо часто використовувалася (застосовувалася) для укладання договорів щодо аренди державної землі, а *pehum* – у договорах щодо аренди приватної землі. Грошові позички (займи) в період Римської Республіки не мали широкого розповсюдження, однак для укладання договору-займу в XII Таблицях існував інститут стипуляції (II. 1b). **Стипуляція** була усною формою договору, виконання якої забезпечувалося перш за все клятвою боржника сплатити борг. Не менш важливою була норма, що захищала боржників від зловживань кредиторів і обмежувала максимальний лихварський відсоток (процент) (VIII. 18). Слід відзначити такі форми забезпечення зобов'язань, як поручительство і застава (VII. 11), а також право окремих осіб на свавільне захоплення застави (XII. 1).

Далі майже вся VIII Таблиця містить норми про відповідальність із різного роду приватних деліктів – правопорушень, які, здебільшого, не відрізнялися від кримінальних злочинів у сучасному значенні цього терміну. Серед різноманітних деліктів знаходимо наклеп, обмову та чаклування (чарування) (VIII. 1; 9; 24b), членоушкодження, що здебільшого каралося за принципом таліона (VIII. 2), або грошовим штрафом (VIII. 3-5). У цій же VIII-ій Таблиці можна знайти архаїчний інститут ноксальної відповідальності тварини за шкоду чи суттєві збитки, завдані чужому майну (VIII. 6-7). Особливо слід звернути увагу на низку норм про відповідальність за крадіжки та заподіяння майнової шкоди (VIII. 10-16; XII, 2b). Тут також містяться суворі норми проти фальшивих свідків (VIII. 22-23). Нарешті, Закони XII Таблиць знали й такий важливий делікт як «злісний намір» (фрагм. 4), тобто умисний обман.

6. Суд і судовий процес

Під час підготовки відповіді на це питання студентів слід звернути особливу увагу на норми про судочинство, яким присвячені 1-а та II-а Таблиці. Серед цих доволі архаїчних норм звертає на себе увагу ст. 1 I-ї Таблиці, у якій ідеться про порядок виклику до суду. Оскільки римська держава в V ст. до н.е. що володіла значним репресивним апаратом виконавчої та судової влади, тому, як свідчить ця і дві наступні статті, позивач змушений був сам забезпечувати явку відповідача до суду, як і тюремне утримання засудженого (III. 4). Наступні ст. 4 і 10 I-ї Таблиці засвідчують існування інституту судового поручительства. Ст. 5 I-ї Таблиці говорить про права римських союзників, а ст. 2 II-ї Таблиці – про призначення окремого дня для розгляду судових спорів між римлянами і латинами. Відомо, що рішення з таких справ повинно було прийматися достатньо швидко, оперативно, не пізніше ніж протягом 10 днів (Діонісій Галікарнаський. Римські старожитності. VI. 95. 2).

Ст. 7 I-ї Таблиці свідчить про те, що римський судовий розгляд мав змагальний характер. Згідно зі ст. 10 I-ї Таблиці судові справи особливої ваги, окрім судового магістрата, могли розглядатися також судовою колегією *центумвірів* (ста мужів), які склалися виключно із senatorів.

Слід зазначити, що судовий процес, який проходив на форумі в присутності народу, мав підкреслено публічний характер (I. 7). Він міг складатися як із однієї, так із двох стадій. Це означало, що судові рішення нерідко виносилося самим судовим магістратом уже на стадії розгляду справи *in jure*. Про це свідчать такі форми позову, як «накладання руки» (I. 1-2; III. 2) і сакраментальний позов (II. 1), за якими досліджував справу і виносив рішення особисто судовий магістрат (консул чи претор). На це вказує і ст. 8 I-ї Таблиці. Водночас низка статей указує на існування двофазової системи судочинства. Так, ст. 1b II-ї Таблиці описує позов шляхом вимоги призначити суддю. Гай в Інституціях (Єгипетські фрагм. IV. 17) доволі детально описує цей позов, суть якого полягала в тому, що позивач в присутності відповідача звертався до претора з вимогою призначити суддю чи посередника для вирішення його справи. Претор призначав суддю і на цьому перша стадія, що традиційно називалася *in jure*, завершувалася. Другу стадію – розгляд справи і винесення вироку – вів здебільшого призначений претором суддя чи група суддів. Вона називалася *in judicio*. Про існування двох стадій процесу свідчать також і ст. 2 II-ї Таблиці, де згадуються суддя і посередник, а також ст. 3 XII-ї Таблиці, де йдеться про призначення претором трьох суддів посередників.

У нормах Законів містяться також свідчення про основні форми легісакційних позовів (II. 1a; 1b; XII. 1; 2b; 3). Детальний опис форм позовів у Законах XII Таблиць відсутній, однак історію цих позовів викладено в Інституціях Гая (IV. 12-31), де згадуються п'ять форм легісакційних позовів: 1) позов шляхом накладання руки; 2) сакраментальний позов; 3) позов, що виникав у момент вимоги позивника призначити суддю; 4) позов шляхом захоплення застави; 5) кондикаційний позов.

В самих Законах згадуються лише чотири перші позови. «Накладання руки» (I, 2; III, 2) – це *особистий позов*, він цікавий тим, що під час судочинства за цим позовом відповідач не мав права самостійно захищати свої інтереси в суді, але це міг здійснити його поручитель (віндекс – див.: III.3-5). *Віндексом* називався судовий поручитель, головним завданням якого було забезпечення в суді інтересів відповідача, доправленого до суду шляхом позову через «накладання руки», оскільки той після такого «накладання» вже не мав права голосу в ході судового розгляду. Віндекс ніс майнову відповідальність за відповідача. У позовах через «накладання руки» здебільшого йдеться про справи, у яких відповідач або раніше вже визнав існування боргу, або вже був зобов'язаний (присуджений) судом до сплати боргу і не сплатив (III.1). Як вказував Гай (Інституції. IV. 23-25), можливість самостійно захищатися в цій формі позову надавалася відповідачеві лише через кілька століть після видання Законів XII Таблиць.

Сакраментальний позов міг бути і особистим, і речовим. Назву свою він одержав від слова *sacramentum*, що дослівно означає «обіцянку жертвоприношення». З коментарів римських антикварів до ст. 1a II-ї Таблиці, де описаний цей позов, ми знаємо, що цим терміном позначався штраф, який первісно в певній кількості тварин, а згодом у грошовій масі зобов'язані були внести в якості судової застави обидві сторони, але після винесення вироку сплатити його зобов'язана була лише та сторона, що програла справу в суді за цим позовом. Особливо слід відзначити принцип *favor libertatis*, тобто принцип *сприяння свободі* (II.1), що став знаменитим. Його змістовна сторона полягала в наступному: коли спір у суді йшов про свободу чи рабство людини, то штраф у будь-якому разі призначався мінімальний, тобто не 500, а 50 асів, аби воля (свобода) людини не залежала від його майнового становища в суспільстві.

Якщо сакраментальний позов мав речовий характер, то обидві сторони, що оспоровали в суді одну й ту ж річ, зобов'язані були дотриматися певного ритуалу, головним моментом у якому було накладання на спірну річ символічного жезла, що означав спис і називався *віндикта* (Гай. Інституції. IV.16). Звідси й сам позов почав називатися *вінди-*

каційним. Термін *віндикація* зберігся і в класичному праві, а через рецепцію потрапив до багатьох сучасних європейських цивільних кодексів, зокрема українського, у якості позначення для речового позову.

У Законах XII Таблиць згадується також *позов шляхом захоплення застави*, який був в ужитку («на озброєнні») військових стосовно тих громадян, які відмовлялися утримувати військо, користувалися ним також і приватні збирачі державних податків (Гай. Інституції. IV. 27-29). Захоплення застави звільняло позивача від необхідності порушувати справу в суді, якщо відповідач не висував претензій з приводу захопленої під заставу речі.

Студентові слід звернути увагу й на характер покарань у Законах XII Таблиць. За приватними позовами відповідачі, як правило, каралися штрафами, інколи у двократному, інколи в чотирикратному розмірі відносно завданої ними шкоди. Водночас невиконання зобов'язання, скріпленого клятвою, каралося продажем у рабство чи навіть смертною карою (III. 5-6). Взагалі будь-яке неправдиве свідчення каралося смертю. Крім того, по окремих приватних деліктах, що призвели до тяжких травм, каліцтв, поряд зі штрафами застосовувався і стародавній *принцип таліона*, тобто рівної відплати (око за око, зуб за зуб). Смертю каралися крадіжки чужого врожаю (VIII.246), чаклування (VIII.1) і навмисний підпал (VIII.10). Шмаганням (катуванням) і рабством для вільного і смертю для раба каралося відверте злодійство (VIII.14). Була й така санкція, як прокляття засудженого (*sacer esto* – VIII, 21), яке насправді означало принесення винуватця в жертву богам чи вигнання.

Джерела

1. Закони XII Таблиць (451-450 рр. до н.е.) – Див. : Хрестоматія з історії держави і права зарубіжних країн: У 2-х т. – К., 1998. – Т. 1. – С.90-100.
2. Закони XII Таблиц / Текст, пер., вступ. ст. Л. Л. Кофанова ; Отв. ред. В. И. Уколова. – М., 1996.
3. *Памятники римского права: Законы XII Таблиц. Институции Гая. Дигесты Юстиниана.* – М., 1997.
4. Шевченко О. О. Історія держави і права зарубіжних країн : Хрестоматія / О. О. Шевченко. – К., 2010. – 212 с.

Література

1. Андреев М. Недвижимая собственность в Риме до XII Таблиц // ВДИ. – 1955. – № 1. – С. 142-146.
2. Бартошек М. Римское право. Понятия, термины, определения / М. Бартошек. – М., 1989.
3. Гюнтер Р. К развитию социальной и имущественной дифференциации в древнейшем Риме / Р. Гюнтер // ВДИ. 1959. – № 1. – С. 52-83.
4. Дождев Д. В. Римское архаическое наследственное право / Д. В. Дождев. – М., 1993.
5. *История государства и права зарубежных стран : Учебно-методическое пособие* / Отв. ред. проф. Н. А. Крашенинникова. – М. : Норма, 2003. – С. 38-55.
6. Кофанов Л. Л. Владение и собственность в Законах XII Таблиц / Л. Л. Кофанов // Древнее право. *Jus antiquum*. – № 6. – С. 146-159.
7. Кофанов Л. Л. Обязательственное право в архаическом Риме (VI-IV вв. до н.э.). / Л. Л. Кофанов. – М., 1994. – 240 с.
8. Кофанов Л. Л. Характер коллегий и проблема неразделенной коллективной

собственности *erctum non citum* в Законах XII Таблиц / Л. Л. Кофанов // Антиковедение и медиевистика : Сб. науч. трудов. – Вып. 2 – Ярославль, 2000. – С. 14-25.

9. *Макарчук В. С.* Загальна історія держави і права зарубіжних країн : Навч. посібник. Вид. 4-те доп. / В. С. Макарчук. – К., 2004. – С. 55-76.

10. *Макарчук В. С.* Основи римського приватного права. / В. С. Макарчук. – К., 2000. – 288 с.

11. *Никольский Б. В.* Система и текст XII Таблиц. Исследование по истории римского права / Б. В. Никольский. – СПб., 1897. – 488 с.

12. *Підопригора О. А.* Основи римського приватного права / О. А. Підопригора. – К., 2001.

13. *Підопригора О. А.* Закони XII Таблиць / О. А. Підопригора. – Див. : ЮЕ. – Т.2. – К., 1999. – С. 488-489.

14. *Підопригора О. А.* Римське право : підручник / О. А. Підопригора, Є. О. Харитонов. – 2-е вид. – К., 2009. – 528 с.

15. *Покровский И. А.* История римского права / И. А. Покровский. – СПб., 1998.

16. *Римское частное право* / Под ред. И. Б. Новицкого, И. С. Перетерского. – М., 1995.

17. *Савельев В. А.* Римское частное право (проблемы истории и теории) / В. А. Савельев. – М. : Юристъ, 1995. – 175 с.

18. *Селіванов В. М.* Кодекс Юстиніана / В. М. Селіванов. – Див. : ЮЕ. – Т. 3. – К., 2001. – С. 137-138.

19. *Харитонов Є.О.* Приватне право у Стародавньому Римі / Є. О. Харитонов. – Одеса, 1996.

20. *Хома Н. М.* Історія держави та права зарубіжних країн. Навчальний посібник / Н. М. Хома. – К. : Каравела, 2003. – С. 141-198.

Збірник наукових праць

ПРАВНИЧИЙ ВІСНИК УНІВЕРСИТЕТУ «КРОК» випуск вісімнадцятий

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 .2014 р. Формат 70х100/16. Папір офсетний.
Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 15,6. Обл.-вид. арк. 14,4. Наклад 300 прим. Зам. 53.

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