

ГРОМАДСЬКА НАУКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ  
«ФУНДАЦІЯ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ ІНІЦІАТИВ»

**ДНІПРОВСЬКИЙ  
НАУКОВИЙ ЧАСОПИС  
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ,  
ПСИХОЛОГІЇ, ПРАВА**

Випуск 1



Видавничий дім  
«Гельветика»  
2021

## РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

### Головний редактор:

**Рагімов Фаїг Вагіф огли**, кандидат наук з державного управління, професор кафедри державного управління та місцевого самоврядування, Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

### Голова редакційної колегії:

**Баштанник Віталій Володимирович**, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри права та європейської інтеграції, Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

### Члени редколегії:

**Андрій Василь Іванович**, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри права Інституту права, Університет імені Яна Кохановського, Кельце, Польща

**Аршава Ірина Федорівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної психології та патопсихології, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

**Баштанник Алла Григорівна**, кандидат наук з державного управління, заступник директора, Дніпровське регіональне відділення Національної школи суддів України

**Калмикова Лариса Олександрівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології і педагогіки дошкільної освіти, Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди

**Карпа Марта Іванівна**, доктор наук з державного управління, доцент кафедри управління та бізнесадміністрування Інституту післядипломної освіти та довузівської підготовки, ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

**Логвиненко Борис Олексійович**, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності факультету підготовки фахівців для підрозділів превентивної діяльності, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

**Новак Анатолій Миколайович**, доктор наук з державного управління, кандидат економічних наук, заступник директора, Національне антикорупційне бюро України

**Носенко Елеонора Львівна**, доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук, професор кафедри соціальної психології та психології управління факультету психології і спеціальної освіти, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

**Ромін Андрій Вячеславович**, доктор наук з державного управління, професор, начальник факультету пожежної безпеки, Національний університет цивільного захисту України

**Валентина Дьякон**, Dr.sc.admin., ас. професор, проректор з навчальної роботи, Університет прикладних наук ISMA, Латвія

**Євгенія Дехтяр**, Dr.oes., ас. професор, проректор з академічної роботи, директор бакалаврської навчальної програми «Управління підприємницькою діяльністю в туризмі», Університет прикладних наук ISMA, Латвія

**Роман Грмо**, Assoc.prof., PaedDr. Ing., PhD., MBA, ING-PAED IGIP, доцент, проректор по якості і розвитку, начальник управління, Університет DTI, Дубниця-над-Вагом, Словаччина

**Петр Якубек**, Doc., Ing., Mgr., PhD, Університет DTI, Дубниця-над-Вагом, Словаччина.

На підставі Наказу МОН України від 09.02.2021 № 157 (додаток 4)

журнал включено до категорії «Б» Переліку наукових фахових видань України зі спеціальностей 053 – Психологія, 081 – Право, 281 – Публічне управління та адміністрування.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації  
серія KB № 24627-14567P, видане Державною реєстраційною службою України 20.11.2020 р.  
Офіційний сайт видання: [www.chasopys-ppp.dp.ua](http://www.chasopys-ppp.dp.ua)

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення  
StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

## ЗМІСТ

### РОЗДІЛ 1

#### ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

**Антонова О. В., Петренко О. С., Аршава І. О.**

ВПЛИВ КОНФЛІКТУ ПОКОЛІНЬ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ УПРАВЛІНЦІВ  
ПУБЛІЧНОГО СЕКТОРУ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ.....7

**Бойко Н. О.**

УПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ПРАВ ЛЮДИНИ  
В НАЦІОНАЛЬНУ СИСТЕМУ СУДОВОГО ЗАХИСТУ.....14

**Василевська Т. Е.**

ФЕНОМЕН КОНФОРМІЗМУ В ПУБЛІЧНО-СЛУЖБОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ:  
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ РАКУРСИ.....20

**Красівський О. Я., Форкуца О. А.**

ІНСТИТУЦІЙНИЙ АУДИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....26

**Потеряйко С. П.**

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИХ СТРУКТУР  
ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....32

**Soroka S. V.**

PRZYWRÓCENIE INSTYTUCJI PREZYDENTA I JEGO MIEJSCA  
W STRUKTURZE ORGANÓW PAŃSTWOWYCH III RP.....39

**Шевченко Л. Г., Савостенко Т. О.**

НАПРЯМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ІНСТРУМЕНТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ДЕРЖАВНОЇ ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ.....47

### РОЗДІЛ 2

#### ПСИХОЛОГІЯ

**Аршава І. Ф., Салюк М. А.**

САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ІМПЛІЦИТНІ УЯВЛЕННЯ ПРО ІНТЕЛЕКТ  
ЯК КОГНІТИВНІ ПРЕДИКТОРИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ.....52

**Заболоцька С. І., Замішак М. І.**

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ Й УМОВИ СТАНОВЛЕННЯ КОМПЕТЕНТНОГО  
МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА.....60

**Іванова Ю. М., Ушакова І. М., Радько О. В.**

ОЦІНКА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ФАКТОРУ ПІДВИЩЕННЯ  
ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ КОМПАНІЇ.....65

**Ільїна Ю. Ю., Світлична Н. О., Панченко Д. М.**

ФОРМИ ПРОЯВУ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ ОСОБИСТОСТІ  
З РІЗНИМ ЛОКУСОМ КОНТРОЛЮ В ПЕВНІ ВІКОВІ ПЕРІОДИ.....71

**Калмиков Г. В.**

ПСИХОТЕРАПІЯ І ПСИХОКОНСУЛЬТУВАННЯ: ПІДХОДИ ДО ВСТАНОВЛЕННЯ СТАТУСУ.....77

**Клочко А. О.**

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ  
ЗА КОМАНДНИМИ РОЛЯМИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....83

**Осьодло В. І., Грилюк С. М., Тютюнник Л. Л.**

СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.....89

<b>Сахарова К. О.</b> МЕТОДОЛОГІЯ СУЇЦИДАЛЬНОЇ ПРЕВЕНЦІЇ СЕРЕД УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ.....	99
<b>Терлецька Ю. М.</b> ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ПСИХОКУЛЬТУРНОЇ ДЕПРИВАЦІЇ В НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	106
 <b>РОЗДІЛ 3</b> <b>ПРАВО</b>	
<b>Грень Н. М.</b> УПОВНОВАЖЕНИЙ З ПИТАНЬ ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ: КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ У КОНТЕКСТІ ГАРАНТУВАННЯ ВІКОВОЇ РІВНОСТІ.....	114
<b>Денисюк П. Д.</b> ЯКІСТЬ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА КРИЗЬ ПРИЗМУ ЙОГО ДЕФЕКТИВІВ.....	114
<b>Radosław Kubicki</b> ROZWÓJ ADMINISTRACJI CENTRALNEJ I SYTUACJI POLITYCZNEJ NA ISLANDII W DOBIE PIERWSZEJ KONSTYTUCJI ISLANDZKIEJ.....	123
<b>Логвиненко Б. О.</b> ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ РАТИФІКАЦІЇ УКРАЇНОЮ КОНВЕНЦІЇ РАДИ ЄВРОПИ ПРО ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬСТВУ СТОСОВНО ЖІНОК І ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ ТА БОРТЬБУ ІЗ ЦИМИ ЯВИЩАМИ (СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ).....	135
<b>Таранова О. О.</b> ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ РЕЄСТРУ РЕЧОВИХ ПРАВ НА НЕРУХОМЕ МАЙНО В УКРАЇНІ.....	135
<b>Ходак С. М.</b> КЛАСИФІКАЦІЯ ІНТЕРЕСІВ У СІМЕЙНОМУ ПРАВІ ЗА РІЗНИМИ КРИТЕРІЯМИ.....	144

## CONTENTS

### SECTION 1

#### PUBLIC ADMINISTRATION

**Antonova O. V., Petrenko O. S., Arshava I. O.**

THE INFLUENCE OF GENERAL CONFLICT ON THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONALISM OF PUBLIC SECTOR MANAGERS IN THE CONDITIONS OF MODERN STATE FORMATION.....7

**Boiko N. O.**

INTRODUCTION OF EUROPEAN HUMAN RIGHTS STANDARDS INTO THE NATIONAL JUDICIAL PROTECTION SYSTEM.....14

**Vasylevska T. E.**

THE PHENOMENON OF CONFORMISM IN PUBLIC AND OFFICIAL ACTIVITY: MORAL AND PSYCHOLOGICAL PERSPECTIVES..... 20

**Krasivskiy O. Ya., Forkutsa O. A.**

INSTITUTIONAL AUDIT AS A TOOL FOR ENSURING THE QUALITY OF SCHOOL EDUCATION.....26

**Poteriaiko S. P.**

METHODOLOGICAL APPROACH TO ASSESSING OF ORGANIZATIONAL AND FUNCTIONAL STRUCTURES OF PUBLIC ADMINISTRATION BODIES IN CIVIL PROTECTION.....32

**Soroka S. V.**

RESTORATION OF THE INSTITUTION OF THE PRESIDENT AND HIS PLACE IN THE STRUCTURE OF STATE BODIES IN THE THIRD POLISH REPUBLIC.....39

**Shevchenko L. H., Savostenko T. O.**

DIRECTIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE TOOLS IMPLEMENTATION OF STATE INDUSTRIAL POLICY IN UKRAINE..... 47

### SECTION 2

#### PSYCHOLOGY

**Arshava I. F., Saliuk M. A.**

SELF-EFFICACY AND IMPLICIT NOTIONS OF INTELLIGENCE AS COGNITIVE PREDICTORS OF A PERSON'S INNOVATIVE POTENTIAL..... 52

**Zabolotska S. I., Zamishchak M. I.**

PSYCHOLOGICAL FACTORS AND CONDITIONS OF FORMATION OF A COMPETENT FUTURE TEACHER.....60

**Ivanova Yu. M., Ushakova I. M., Radko O. V.**

ASSESSMENT OF PERSONAL QUALITIES OF MANAGERS AS A FACTOR OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE COMPANY..... 65

**Ilina Yu. Yu., Svitlychna N. O., Panchenko D. M.**

FORMS OF MANIFESTATION OF INTERPERSONAL IDENTITY CONFLICTS WITH DIFFERENT CONTROL LOCUS IN CERTAIN AGE PERIODS.....71

**Kalmykov H. V.**

PSYCHOTHERAPY AND PSYCHOCONSULTING: APPROACHES TO STATUS ESTABLISHMENT.....77

**Klochko A. O.**

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE MANAGEMENT STYLES BY TEAM ROLES MANAGERS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS..... 83

**Osodlo V. I., Hryliuk S. M., Tiutiunnyk L. L.**

CURRENT STATE AND PROSPECTS OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE.....89

**Sakharova K. O.**

METHODOLOGY OF SUICIDAL PREVENTION AMONG STUDENT YOUTH.....99

<b>Terletska Yu. M.</b> EMPIRICAL RESEARCH OF MANIFESTATIONS OF PSYCHOCULTURAL DEPRIVATION OF SCIENTISTS AND TEACHERS.....	106
<b>SECTION 3</b>	
<b>LAW</b>	
<b>Gren N. M.</b> COMMISSIONER FOR PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION: A COMPARATIVE ANALYSIS IN THE CONTEXT OF ENSURING AGE EQUALITY.....	114
<b>Denysiuk P. D.</b> THE QUALITY OF CRIMINAL PROCEDURE LEGISLATION THROUGH THE PRISM OF ITS DEFECTS	118
<b>Radosław Kubicki</b> THE DEVELOPMENT OF THE CENTRAL ADMINISTRATION AND THE POLITICAL SITUATION IN ICELAND IN THE PERIOD OF THE FIRST ICELANDIC CONSTITUTION.....	123
<b>Lohvynenko B. O.</b> DISCUSSION ISSUES OF UKRAINE'S RATIFICATION OF THE COUNCIL OF EUROPE CONVENTION ON PREVENTING AND COMBATING VIOLENCE AGAINST WOMEN AND DOMESTIC VIOLENCE (ISTANBUL CONVENTION).....	135
<b>Taranova O. O.</b> PROBLEMAL ASPECTS OF ACTIVITY OF THE REGISTER OF PROPERTY RIGHTS ON REAL ESTATE IN UKRAINE.....	140
<b>Khodak S. M.</b> CLASSIFICATION OF INTEREST IN FAMILY LAW BY DIFFERENT CRITERIA.....	144

## РОЗДІЛ 1 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

УДК 351

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.1>

**Антонова Ольга Валеріївна,**

доктор наук з державного управління, доцент,  
професор кафедри державного управління та місцевого самоврядування  
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України

**Петренко Оксана Станіславівна,**

кандидат наук з державного управління, доцент,  
доцент кафедри державного управління та місцевого самоврядування  
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України

**Аршава Інна Олександрівна,**

кандидат наук з державного управління,  
приватний нотаріус (м. Дніпро)

### ВПЛИВ КОНФЛІКТУ ПОКОЛІНЬ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ УПРАВЛІНЦІВ ПУБЛІЧНОГО СЕКТОРУ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ

### THE INFLUENCE OF GENERAL CONFLICT ON THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONALISM OF PUBLIC SECTOR MANAGERS IN THE CONDITIONS OF MODERN STATE FORMATION

*У статті розглядаються актуальні питання впливу конфлікту поколінь на розвиток професіоналізму управліців публічного сектору в умовах сучасного державотворення. Досліджуються особливості конфлікту поколінь в Україні в соціальній і публічній сферах. Установлено напрями та чинники виникнення таких конфліктів. Визначаються види конфліктів поколінь на робочому місці під час професійного розвитку представників соціальних професій за результатами зарубіжних досліджень, а також аналізуються проблеми управліців у публічній сфері під час формування між-генераційних команд і проектів. Надаються рекомендації щодо запобігання конфлікту поколінь під час командної роботи й проектних груп в Україні в умовах реформування та з урахуванням особливостей сучасного державотворення.*

**Ключові слова:** державотворення, публічний сектор, публічне управління, професіоналізм, професійний розвиток, конфлікт поколінь, управліці.

*The article is devoted to the issues of the impact of intergenerational conflict on the development of professionalism of public sector managers under the modern state formation. The peculiarities of the conflict of generations in Ukraine in the social and public spheres are studied. The directions and factors of occurrence of such conflicts are established. Types of intergenerational conflicts in the workplace during the professional development of social professions are identified based on the results of foreign research, as well as the problems of managers in the public sphere during the formation of intergenerational teams and projects are analyzed. Recommendations for the prevention of intergenerational conflict during teamwork and project groups in Ukraine in the context of reform and taking into account the peculiarities of modern statehood are proposed.*

**Key words:** state formation, public sector, public administration, professionalism, professional development, generational conflict, managers.

У період суспільних трансформацій, коли активно відбувається процес перетворення політичного, економічного, соціокультурного про-  
сторю, як правило, порушується стабільність існування соціальної системи. Відбувається посилення впливу деструктивних чинників у публічному



управлінні на фоні зменшення можливостей у громадян щодо реалізації здібностей, талантів, соціального просування, доступу до посад державної служби, органів місцевого самоврядування, а отже, до механізму справедливого розподілу суспільних ресурсів, суспільних благ, яким є держава. Наслідком такого несправедливого підходу стає загострення конфліктів між поколіннями та виникає протистояння різних демографічних і соціальних груп, що впливає на стан функціонування й розвитку політичних, правових, соціально-економічних і культурних інститутів, загалом на розвиток і становлення громадянського суспільства, демократичних цінностей в умовах формування ліберальної економіки та ринкових відносин. Отже, існує потреба поглибленого дослідження фонового впливу конфлікту поколінь управлінців публічного сектору на перебіг суспільно-політичного життя країни, а також розвиток їхнього професіоналізму в умовах сучасного державотворення, реформ у публічному секторі.

**Мета статті** полягає у виявленні та дослідженні впливу конфлікту поколінь на розвиток професіоналізму управлінців публічного сектору в умовах сучасного державотворення.

У сучасних умовах проблема конфліктогенності соціуму й конфлікту поколінь усе частіше стає предметом наукових досліджень учених. Так, М.М. Слюсаревський стверджує, що сьогодні в представників різних поколінь набагато більше варіантів життєздійснення на засадах вияву приватних ініціатив, особистої відповідальності за політичні, економічні, соціальні та життєві вибори, учать у створенні сучасних інформаційних технологій і користуванні ними. Водночас поширеним і стабільно актуальним став вияв соціальної напруженості як психічний стан соціуму, що виникає у відповідь на екстремальні впливи, є надперсональним аналогом індивідуально-психологічних станів стресу, фрустрації, депресії, агресії. У масовій сукупності вони перетворюються в психічний стан цілісного суспільного організму й тяжіють до певної усередненості та деіндивідуалізованості [1, с. 172–176]. Діалектика соціокультурної спадковості поколінь як глобальна проблема розглядається в працях таких дослідників, як К. Мангейм, Т. Парсонс, Л. Фойер, М. Мід, Ж. Мандель та інші. Значну роль у концептуалізації низки аспектів соціокультурних цінностей і самоідентифікації осіб різного віку в умовах змін відіграли праці таких дослідників, як З. Гопенкова, Т. Заславська, О. Злобіна, О. Резнік, Г. Палій, Л. Сокурянська, О. Філіпова й інших. Ці науковці зазначають, що умовою

появи конфлікту є виникнення та розвиток протиріч. Ускладнення сучасних соціально-політичних відносин зумовлює необхідність удосконалення технологій урегулювання конфліктів, таких як інформаційна, комунікативна, організаційна, правова, соціально-психологічна тощо.

Дискусія навколо соціокультурного підходу у вивченні конфлікту поколінь часто пов'язується з вихованням, особливостями соціалізації, як соціально-психологічної, так і професійної, також розглядається в контексті ідеалізації ціннісних настанов етапів дорослішання, набуття досвіду, що відбивається у вигляді конфліктів норм і цінностей культур, субкультур. Однак, на нашу думку, у цьому соціокультурному просторі на особливу увагу заслуговує саме конфлікт типів пізнання й, відповідно, стилів мислення, серед іншого й під час набуття фаховості у сфері публічного управління. На частину питань у цій проблематиці відповіді може надати когнітивна психологія, яка орієнтована на моделювання мислення, виходячи з основ пізнього біхевіоризму (М. Вертгеймер, В. Келер, К. Коффки, Ж. Піаже).

На думку Н. Андерсона в статті «Пізнання» (2006), головною темою сучасної когнітивної психології є конструктивістський підхід, де людське пізнання – активний процес, що стосується здобуття знань. Посилаючись на «Процес пізнання» О. Блюменталю, дослідник зосереджується на питаннях «змісту – процесу» пізнання: змісту знання та природи ментальних процесів, що уможливають засвоєння й використання такого знання [2, с. 591]. Більше того, когнітивний розвиток означає самостійність конструювання людиною власних когнітивних здібностей за допомогою дій у певному середовищі. Відповідно, наповнення змісту та процесів засвоєння знань зумовлено соціальним контекстом, регуляцією соціальних відносин, установленням норм поведінки [3].

О. Творіна в дослідженні структуралістської концепції М. Фуко вказує на вкорінення соціального феномена «у мові через систему регламентації та регулювання соціальної діяльності», причому природа влади розумілася як власність, а співвідношення «норма» – «аномалія» як «централізована система засобів і практик», спрямованих на утримання та здійснення влади. Відповідно, концепція влади М. Фуко пропонує «дискурс нормалізації як особливий тип механізму встановлення владних відносин усередині суспільства за допомогою семіотичного розрізнення соціуму через інститути знання», де поняття «норми» виконало роль провідника «влади – знання» до внутрішнього світу людини...» [4, с. 4]. Конкретні



соціальні хронотипи знання виникають і протиставляються «інноваційним зусиллям», які виходять за вже відомі традиційні межі знань, закладають інтерпретацію інновації як асоціальної дії та поведінки, сприймаються як опір уже сталим соціальним відносинам.

Отже, фактично йдеться про конфлікт типів пізнання та як наслідок визначаються сфери соціальних відносин, де пізнання трансформується в стилі мислення (логічне міркування) і перетворюються в управлінські рішення. У межах теорії когнітивного розвитку Ж. Піаже йдеться про неможливість усезагального досягнення «справжнього формально-операціонального мислення через обмежені здібності або особливості культури» [3]. Науковці виокремлюють декілька основних площин конфліктів між поколіннями: 1) глобалізація та/або сталий розвиток [5]; 2) тлумачення та/або коригування історичних, соціальних і культурних істин [6]. Ці площини безпосередньо пов'язані з функціями управління людськими ресурсами, такими як контроль (як інтерпретація [7]); змістове наповнення порядку денного (оперативний рівень управління – оперативний контроль); визначення перспектив (стратегічний рівень управління – контроль за змінами, мотивами, намірами). Як свідчить аналіз наукової літератури із цієї проблематики, для публічного управління ключовими сферами управління людськими ресурсами держави є освіта, ринок праці, міграція, які формуються за результатами діяльності системи політичного управління та бізнес-управління (менеджментом організацій, підприємств).

**Виклад основного матеріалу.** Останніми роками конфлікт між поколіннями в Україні досягнув найбільшої гостроти (насиленницького етапу). Його можна виявити в майже в кожній соціальній сфері, а саме: політичній, моральній, технічній, науковій і навіть релігійній, оскільки кожна сфера є свідком спонукання, наполегливого попиту на оновлення та відверту відмову від минулого. До головних чинників відносять нерівність соціальних статусів (можливості людей у різних сферах суспільного життя), суперечливість системи цінностей (інтересів, потреб, намірів), обмеженість матеріальних або духовних благ, на які претендують сторони [8].

Виділяють два основні типи конфлікту поколінь. Перший тип виникає під час загальної кризи (коли певна цивілізація, культура, держава трансформується або завершує існування). Другий – напружено-створений конфлікт, який відновлюється в кожному поколінні між дорослими та молоддю. Він є площиною більш широкого

й багаторічного конфлікту між владою та контролем, з одного боку, і свободою та незалежністю – з іншого [9]. За таких обставин конфлікт поколінь варто розглядати як можливу площину для маніпулювання під час виборчого процесу. Розуміючи психологічні особливості кожного з поколінь, можна заздалегідь спланувати результати активності представників цих поколінь.

Варто зазначити, що це стосується не тільки й не стільки соціально-політичної площини, що більш характерно для України, а й фахової сфери. Так, варто відзначити дослідження конфліктів поколінь педагогів у сфері освіти [10], юридичних фірм [11], на малих підприємствах в умовах глобалізації [12], у сфері ІТ-технологій [13] тощо.

Загальноновизнаним фактом, як свідчить аналіз наукових досліджень, є відмінності діяльності на робочому місці чотирьох поколінь – ветерани/традиціоналісти, бeбi-бумери, покоління X та покоління Y/міленіали. Однак при цьому відзначається паралельне існування й п'ятого покоління – покоління Z, що особливо виявляється в командах, які складаються з представників різних поколінь [14].

Сьогодні в Україні так само визначається п'ять поколінь. Перша група – це люди похилого віку від 70 років і старші з характерним ставленням з повагою до виконання правил і законів, посади та статусу, відданістю справі. Другому поколінню (55–70 років) притаманний колективізм, зацікавленість у особистому зростанні та винагороді, колективізм, командний дух, культ молодості. Третьому поколінню (40–55 р.) властиві прагматична оцінка, дух «бунту», супротив державній системі, навчання протягом життя, розрахунок виключно на власні сили. Четверте покоління Y (23–40 р.) націлене на результат, громадянський обов'язок, відповідальність, уміння підпорядковуватися, очікування термінової винагороди, невміння прораховувати перспективу. П'яте покоління Z (молоді люди віком до 22 років) формується під впливом соціальних мереж, простежується «кліпова свідомість» (від рос. «клиповое сознание»), виключно технологічне [15].

Результати досліджень свідчать, що найбільш контрастно помітне поширення серед молоді таких негативних якостей, як агресивність, грубість, вульгарність, жорстокість, брак відповідальності. До позитивних якостей молоді варто віднести оптимізм, розкутість, почуття власної гідності, безкорисливість, відсутність консерватизму, менший рівень страху. Для старшого покоління характерні такі позитивні якості: працьовитість, відповідальність, доброта. Низка якостей, зокрема активність, байдужість, прагнення до матеріальних благ,

невпевненість у завтрашньому дні, притаманна однаковою мірою батькам і дітям [16]. Зазначене зумовлює політичні уподобання та спрямованість представників різних поколінь і впливає на вибір моделі публічного управління. Так, представникам першого та другого покоління буде притаманна схильність до тоталітарного/авторитарного стилю управління, а частка їхніх голосів буде максимальною. Для третього – властиво підтримання опозиційних настроїв. У значній частині часто виявляється ностальгія за втраченими моральними цінностями, раніше властивими батькам. Четвертому – ліберальність, пристосування, зумовлені недовірою до діяльності сучасних політичних партій, до органів державної влади України, упевненість у тому, що неможливо впливати на перебіг політичних подій. У п'ятого покоління спостерігається тенденція до аполітичності масової свідомості й поведінки, воно має примітивне уявлення про демократію, при цьому його «демократичність» умовна [16]. Водночас така позиція призводить до пролонгації попереднього досвіду публічного управління, формальності започаткованих реформ.

Однак різні покоління залежать один від одного. Між поколіннями існує механізм солідарності (підтримки будь-яких взаємообмінів між поколіннями). Фактично, вони йдуть в обох напрямках і включають як державу, так і батьківщину: уперед до молодих поколінь – це інвестиції в інфраструктуру, освіту, інновації та історичний і культурний спадок; і назад, до старших поколінь – це пенсії й турбота, а також державне та сімейне піклування для людей похилого віку. Ці двосторонні обміни, що лежать в основі міжгалузевої солідарності, добре працюють під час демографічного балансування. Люди у віці 40–50 років, які очікують звільнення в найближчі 10–25 років, найімовірніше, не погоджуються з тим, що люди похилого віку є тягарем, тоді як ті, хто у віці від 20 років, дещо менш схильні не погодитися. Варто відзначити, що саме люди похилого віку схильні думати, що вони є тягарем для суспільства, а люди віком від 55 років частіше, ніж середнього віку, погоджуються із цим твердженням [17].

Причинами такого становища є нестача психологічної готовності представників старших поколінь передавати владу, управління на основі принципу правонаступності й формування громадянської свідомості. Виникає необхідність пошуку та здійснення експериментів з новими ідеями, новими концепціями й новими формами соціально-економічного, культурного життя, якими можна замінити старі. Основними негативними характеристиками цієї фази з боку молодого

покоління (Y і Z) є перебільшення, спотворення у формі імпульсивності, насильства, невмотивованого бунту, екстремізму, нетерпимості, непримиренності. У представників інших трьох поколінь – бажання зберегти власну економічну безпеку та гарну соціальну позицію, відмова від незручних молодих ідеалів, конформізм, пристрасть до спокійного життя і стабільність на шкоду особистому розвитку та індивідуальному й соціальному прогресу [9]. Таким чином, багато небезпечних і руйнівних конфліктів, які зараз відчужують представників різних поколінь, можуть бути усунені або зменшені шляхом співпраці. Це дає змогу інтерпретувати її як готовність до громадянської самореалізації, а також як уміння проявляти відповідальну поведінку. Вивчаючи проблему громадянської відповідальності, В. Примак обстоює позицію, що значущим показником її формування є наявність особистісної зрілості людини (спроможність особи активно й свідомо брати участь у житті суспільства, самоусвідомлювати свою роль у соціумі). О. Гуменюк відзначає, що важливою сприятливою умовою становлення громадянської відповідальності молоді є наявність громадянського суспільства й демократичної держави. Крім того, громадянське суспільство, на відміну від політичних структур, керується в поведінці та діяльності протилежно іншими мотивами, ніж представники держави. Серед цих мотивів зокрема перше вирізняються моральний, науковий і навіть релігійний [18]. Особливістю українського суспільства визначають існування норм тоталітарної системи, цінностей, стереотипів, які даються взнаки не лише в середовищі старших поколінь, а й серед молоді. Унаслідок цього формування громадянської відповідальності й трансформація публічного управління відбувається досить повільно.

Імовірно, влада є фактором номер один загошення та ускладнення конфлікту. Владу можна мати або не мати, накопичувати, передавати, зловживати нею, боротися з нею, ділитися нею, спрямовувати на щось, обмежувати доступ до неї та користуватися нею. Різниця у владних можливостях людей є одним із головних джерел виникнення конфлікту, а в конфлікті люди починають чітко бачити цю різницю. Коли різниця у владі стає причиною конфлікту, важливим стає ставлення представників поколінь до неї (теорії фіксованої порції або теорії нарощування). Чотирма головними підходами до влади під час конфлікту є «влада над», «влада з», «влада окремо від» та «влада під», кожен із яких має свій зміст, ціну та наслідки. Існують два основні типи ресурсів для влади, якими можна користуватися за «влади над, з, окремо від та під»: жорсткі й м'які.

Уважають, що під час конфлікту влада функціонує на двох різних рівнях: перший визначає характер взаємодії між гравцями на полі, другий – характер самого поля [19].

Аналізуючи загалом конфлікти поколінь управлінців у публічному секторі в умовах сучасного державотворення, варто визначити такі їх види:

– *конфлікт цінностей* – конфлікт традицій, консервативних поглядів, поміркованого лібералізму, національних цінностей і глобалізації економіки, освіти, науки, діджиталізації, універсалізації принципів взаємодії [12; 20];

– *конфлікт ресурсів* – конфлікт перспектив, інвестицій та обмежень розвитку, можливостей капіталовкладень у професійний розвиток зокрема [21];

– *конфлікт управлінських систем* – багатоцільове, багаторівневе, інтегроване, цілісне та галузеве, цільове [22];

– *конфлікт організаційно-функціональної структури* – мережа, здатність до самоорганізації та ієрархія підпорядкованих структур з відомчим «егоїзмом» [23];

– *конфлікт ідентичностей* – локальний, регіональний, національний, міграційний, зокрема, через урбанізацію (включаючи етнічні, культурні, релігійні, територіальні тощо) [24; 25];

– *конфлікт стилів вироблення управлінських рішень* (“*device conflict*”) – методи, цілі, урахування контексту, критерії, розставлення пріоритетів [26];

– *конфлікт у ставленні до справи, професії* – споживання або сталий розвиток, усвідомлений конфлікт нинішнього покоління з майбутніми поколіннями, які зважатимуть на зменшення ресурсів і впроваджатимуть ініціативи «свідомого ринку», «зеленого ринку», «соціального ринку» [27].

У такий спосіб наочною потребою постає етична сфера професіоналізації управлінців публічного сектору, який формує вимоги на так званій «гібридний професіоналізм» [11; 28], більше схожий на дорадчі, консультативні здатності, залишаючи контроль, власне, за громадським суспільством. Такий проектно-командний підхід із залученням представників усіх поколінь до публічно-управлінської сфери постає логічним продовженням реалізації принципів сталого розвитку та належного урядування, що передбачає єдиний підхід у визначенні соціального (як поведінкового) простору, знаннєвого (змістовного) й технологічного (процесного) для професійного розвитку в тому числі.

Виходячи із зазначеного, актуалізується питання взаємодії між поколіннями на рівні як «пізнання», так і передачі знань у вигляді практики та методів

(“*intergeneration leaning and knowledge transfer practice and methods*”) [29]. Сьогодні більшість впливу таких сталих управлінських практик пов’язується з радянською спадщиною, яка часто виявляється у вигляді двох підходів – етнонаціонального та державно-центристського [30], що, як свідчить наукова література, призвела до «персоналізації політичних інститутів» (“*personalization of political institutions*”) [31; 32]. Стосовно сучасних умов державотворення можна спостерігати персоналізацію деяких інститутів громадянського суспільства, а також інститутів державної влади, державного управління, органів місцевого самоврядування, оскільки ця тенденція охопила всі сфери публічного управління більшості пострадянських країн. Фактично можемо говорити про не тільки про кризу фахового управління в Україні, а й про явище «знаннєвого колапсу» (“*knowledge crash*”) [29], тоді як соціальне пізнання виходить на перший план, призиваючи кожного члена суспільства бути залученим до управління спільними справами [33], про що свідчить діяльність однієї з найуспішніших держав у сфері публічного управління – Австралії [5]. Варто зазначити, що це стало наслідком свідомого чи, скоріше, несвідомого вибору концепції соціальної справедливості, яка особливо наочно використовується в США. Як доречно зазначає дослідник Е. Рено, конфлікт між поколіннями частіше виникає між їх нормативними принципами та внаслідок епістемічного насильства, епістемічного розширення можливостей [34].

Грунтуючись на результатах аналітичних досліджень щодо розвитку управління людськими ресурсами, проведених для фахівців ІТ-сфери [13], та досвіді Індонезії [35; 36], Бразилії [37] в публічному управлінні, варто зазначити такі пріоритетні напрями подолання конфліктів поколінь, а також застосувати найкращі практики щодо створення проектних груп і команд у сфері публічного управління:

- сприйняття й реакція, адаптація до викликів, змін;
- подолання культурних бар’єрів;
- здатність до змін поколінь;
- успішність поколінь;
- знання трансформації знань, передача форм, практик, інформації, знань;
- конструктивність у використанні досягнень різних поколінь при формуванні проектних команд;
- подолання формальностей у комунікації;
- розвиток технологічної майстерності (цифровізація, адаптація форм знання під вікові особливості);
- орієнтація на зміни, формування конструктивного їх сприйняття.



**СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості : монографія / Т.М. Титаренко, О.Г. Злобіна, Л.А. Лепіхова та ін. ; за наук. ред. Т.М. Титаренко ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 512 с.
2. Андерсон Н.С. Познание. *Психологическая энциклопедия* / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. 2-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 591 с.
3. Теорія когнітивного розвитку Жана Піаже. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Теорія\\_когнітивного\\_розвитку\\_Жана\\_Піаже](https://uk.wikipedia.org/wiki/Теорія_когнітивного_розвитку_Жана_Піаже) (дата звернення: 12.03.2021).
4. Творіна О.Л. Відношення «аномалія» – «норма» в структуралістській концепції Мішеля Фуко (історико-філософський аналіз) : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.05 / Дніпропетровський національний університет. Дніпро, 2006. 16 с.
5. Seddon T. Sustainable development and social learning: Re-contextualising the space of orientation. *International Review of Education*. 2016. № 62 (5). P. 563–586.
6. Thomas C.M. Society and the Classroom: Teaching Truths and Bridging Diversity in a Discordant Era. *Educational Studies-Aesa*. 2020. № 56 (1). P. 83–94.
7. Teng L.S. Bracing for the Multi-Generational Workforce: What We Need to Know. *Management Review*. 2020. № 31 (3). P. 324–345.
8. Федірко, І.П. Соціально-політичні конфлікти як об'єкт дослідження. *Філософія. Політологія*. 2005. Вип. 73–75. С. 63–65. URL: [http://papers.univ.kiev.ua/1/filosofija\\_politologija/articles/fedirko-i-p-social-and-political-conflict-as-a-object-of-analysis\\_17419.pdf](http://papers.univ.kiev.ua/1/filosofija_politologija/articles/fedirko-i-p-social-and-political-conflict-as-a-object-of-analysis_17419.pdf) (дата звернення: 12.03.2021).
9. Assagioli R. The conflict between the generations and the psychosynthesis of the human ages. URL: <http://www.synthesiscenter.org/articles/0131.pdf> (дата звернення: 15–16.11.2018).
10. Aboobaker N., Edward M., Zakkariya K.A. Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay An intrinsic motivational perspective among teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2020. № 12 (4). P. 787–801.
11. Armour J., Sako M. AI-enabled business models in legal services: from traditional law firms to next-generation law companies? *Journal of Professions and Organization*. 2020. № 7 (1). P. 27–46.
12. Pereira V., Malik A., Sharma K. Colliding Employer-Employee Perspectives of Employee Turnover: Evidence from a Born-Global Industry. *Thunderbird International Business Review*. 2016. № 58 (6). P. 601–615.
13. de Moura P.J., Helal D.H. Towards a Reference Framework for Generational Analyses on Information Technology Professionals. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*. 2019. № 10 (2). P. 33–50.
14. Burton C.M., et al. Critical elements for multigenerational teams: a systematic review. *Team Performance Management*. 2019. № 25 (7–8). P. 369–401.
15. Конфликт поколений – что за этим стоит? URL: <https://kibit.edu.ua/ru/news-posts/konflikt-pokolenij/> (дата звернення: 07.07.2016).
16. Глинська Л. Міжпоколінні розбіжності ціннісних диспозицій у сучасному українському суспільстві / Київський нац. університет ім. Тараса Шевченка. *Українознавчий альманах*. 2015. Вип. 18. С. 70–73. URL: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/453/1/Глинская.pdf> (дата звернення: 07.07.2016).
17. Martin J. The conflict between generations: Fact or fiction? URL: [http://oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3768/The\\_conflict\\_between\\_generations:\\_Fact\\_or\\_fiction\\_.html](http://oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3768/The_conflict_between_generations:_Fact_or_fiction_.html) (дата звернення: 07.07.2016).
18. Палагнюк, О.В. Соціально-психологічні чинники формування соціальної відповідальності особистості: теоретико-методичні аспекти. *Наука та освіта – новий вимір. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2015. Вип. III (22). С. 96–102. URL: [http://www.seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/palahnyuk\\_o\\_....pdf](http://www.seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/palahnyuk_o_....pdf) (дата звернення: 07.07.2016).
19. Коулман П. Сутність конфлікту та влади. *The Ukrainians*. URL: <https://theukrainians.org/sutnist-konfliktu/> (дата звернення: 07.07.2016).
20. Seitzkazin R. THE ROLE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN PUBLIC SECTOR: NEW DIGITAL PERSPECTIVES. *Transylvanian International Conference in Public Administration* / ed. C.M. Hinteá, et al. 2018. P. 435–442.
21. Rachida A., DIGITALIZATION FOR HUMAN RESOURCEMANAGEMENT. *Marketing and Management of Innovations*. 2020. № 1. P. 245–255.
22. Yeboah-Assiamah E., Asamoah K., Adams S. Transdisciplinary public leadership theory: Between the extremes of “traditional public administration” and “new public management”. *Journal of Public Affairs*. 2019. № 19 (1).
23. Neumann M. From organizing to organizations: a typological scale of human relations management outside the legal world. *Evidence-Based Hrm-a Global Forum for Empirical Scholarship*.
24. Huque A.S. Balancing Values, Pressures and Demands: Strategies for Public Administration in Hong Kong and China. *Chinese Public Administration Review*. 2019. № 10 (2). P. 54–64.

25. Hague M.S., Questioning cross-cultural applicability of public administration knowledge: a critical Asian perspective. *Asia Pacific Journal of Public Administration*. 2019. № 41 (2). P. 110–118.
26. Messarra L.C., Karkoulian S., El-Kassar A.N. Conflict resolution styles and personality The moderating effect of generation X and Y in a non-Western context. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2016. № 65 (6). P. 792–810.
27. Braga A.C., Martins E.C.B. CONSCIOUS MARKETING: SEEDS FOR A NEW MARKETING CONCEPT TO DEAL WITH THE POTENTIAL CONFLICTS BETWEEN CONSUMERISM AND SUSTAINABILITY. *Risus-Journal on Innovation and Sustainability*. 2020. № 11 (2). P. 3.
28. Musa A. POLITICAL ADVISORS BETWEEN POLITICS AND ADMINISTRATION: A CONCEPTUAL ANALYSIS. *Croatian and Comparative Public Administration*. 2018. № 18 (4). P. 585–616.
29. Rupcic N. Intergenerational learning and knowledge transfer – challenges and opportunities. *Learning Organization*. 2018. № 25 (2). P. 135–142.
30. Pantin V.I., Lapkin V.V. ETHNOPOLITICAL AND ETHNOSOCIAL PROCESSES IN POST-SOVIET COUNTRIES. *Polis-Politicheskiye Issledovaniya*. 2015. № 5. P. 75–93.
31. Sarkisyan H.L., Dunamalyan N.A. THE DYNAMICS OF CIVIL IDENTITY TRANSFORMATION IN MODERN ARMENIA: FACTORS AND SUBJECTS. *Polis-Politicheskiye Issledovaniya*. 2020. № (2). P. 53–72.
32. Shaykhutdinov R. Socialization, Rationality, and Age: Generational Gaps and the Attitudes toward the Chechen War in Russia. *Politics & Policy*. 2019. № 47 (5). P. 931–955.
33. Godenhjelm S., Johanson J.E. The effect of stakeholder inclusion on public sector project innovation. *International Review of Administrative Sciences*. 2018. № 84 (1). P. 42–62.
34. Renault E. Critical Theory, Social Critique and Knowledge. *Critical Horizons*. 2020. № 21 (3). P. 189–204.
35. Trisasanti H., et al. Intercultural Communication Apprehension as a Mediator between Generational Differences and Conflict. *Journal of Behavioral Science*. 2020. № 15 (3). P. 66–84.
36. Irhamahayati, et al., *GENERATIONAL CONFLICTS AT THE INDONESIAN PUBLIC SECTOR WORKPLACE FROM THE MILLENNIAL'S PERSPECTIVE*. *Polish Journal of Management Studies*. 2018. № 18 (2). P. 151–161.
37. Reis A.L.N., Neto J.S. Critical success factors in implementing information technology governance in federal public administration. *Revista Do Servico Publico*. 2019. № 70 (4). P. 609–630.

УДК 351: 342.7 (477)

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.2>

**Бойко Наталія Олександрівна,**

аспірант кафедри державного управління та місцевого самоврядування  
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України

## УПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ПРАВ ЛЮДИНИ В НАЦІОНАЛЬНУ СИСТЕМУ СУДОВОГО ЗАХИСТУ

### INTRODUCTION OF EUROPEAN HUMAN RIGHTS STANDARDS INTO THE NATIONAL JUDICIAL PROTECTION SYSTEM

*У статті проаналізовано базові європейські стандарти становлення сучасної системи публічного управління з огляду на гарантії судового захисту прав людини. Проведено науково-теоретичне дослідження формування та реалізації європейських стандартів захисту прав людини, визначено оптимальні шляхи імплементації їх у сучасну систему публічного управління в Україні.*

*Аргументовано необхідність дотримання прав людини та їх належного захисту державою як критерію показника ефективності влади. Зазначено про нагальну потребу подальшої адаптації чинного національного законодавства відповідно до європейських стандартів як вагомих чинників успішної реалізації європейських прагнень держави, оскільки європейська інтеграція України є довгостроковим стратегічним орієнтиром.*

*Наголошено на тому, що належне забезпечення захисту прав людини, гарантування її механізми захисту формують гуманістичний характер відносин людини і держави, їх взаємовплив, а також реальну перспективу подальшого розвитку в напрямі запровадження нових європейських стандартів захисту прав людини, тому впровадження позитивного досвіду європейських країн у забезпеченні прав людини є надтерміновим завданням держави, яка проголосила себе демократичною, соціальною та правовою державною й визнала права людини та їх гарантії такими, що визначають зміст і спрямованість її діяльності.*

*Проаналізовано європейські стандарти у сфері захисту прав людини, що дає підстави для висновку про наявність міжнародних стереотипів у сфері захисту прав людини, які одержали міжнародне визнання й закріплені в міжнародних нормативно-правових актах як угодах зобов'язального характеру.*

*Наголошено, що важливим напрямом у становленні сучасної моделі публічного управління є напрацювання й запровадження такої парадигми управління, яка б мала на меті належну реалізацію судового захисту прав людини в публічно-правових відносинах.*

**Ключові слова:** *верховенство права, ефективність публічного управління, європейські стандарти, права людини, правова держава, публічне управління, судовий захист.*

*The article analyzes the basic European standards for the formation of a modern system of public administration in view of the guarantees of judicial protection of human rights. A scientific and theoretical study of the formation and implementation of European standards for the protection of human rights, identified optimal ways to implement them in the modern system of public administration in Ukraine.*

*The necessity of observance of human rights and their proper protection by the state as a criterion of the indicator of efficiency of the power is argued. The urgent need for further adaptation of the current national legislation in accordance with European standards, as important factors in the successful implementation of European aspirations of the state, as the European integration of Ukraine is a long-term strategic guideline.*

*It is emphasized that the proper provision of human rights protection, guarantees and protection mechanisms form the humanistic nature of human-state relations, their interaction, as well as a real prospect for further development towards the introduction of new European standards of human rights protection. human rights is an urgent task of a state that has declared itself a democratic, social and legal state and has recognized human rights and their guarantees as determining the content and direction of its activities.*

*European standards in the field of human rights protection are analyzed, which gives grounds to conclude that there are international stereotypes in the field of human rights protection, which have received international recognition and are enshrined in international regulations as binding agreements.*

*It is emphasized that an important direction in the formation of a modern model of public administration is the development and implementation of such a management paradigm, which would aim at the proper implementation of judicial protection of human rights in public relations.*

**Key words:** *rule of law, efficiency of public administration, European standards, human rights, rule of law, public administration, judicial protection.*

**Постановка проблеми.** Однією з вагомих проблем сучасного суспільства є питання взаємовідносин держави й людини через формування дієвих міжнародних і національних механізмів захисту прав людини, оскільки стан дотримання прав людини є показником стану розвитку демократичної, соціальної та правової держави. Загальновідомо, що права людини – це такий правовий інститут цінностей, для якого визначальною рисою є встановлення єдиних міжнародно-правових стандартів. Разом із тим основною проблемою держави залишається забезпечення прав людини, гарантованих Конституцією України, що розпочинається зі створення відповідних державних механізмів захисту прав і свобод людини, набуваючи особливого значення для держави, політична й правова системи якої перебувають у процесі трансформаційних змін. Забезпечення дотримання й захисту прав людини є невід’ємною частиною міждержавного співробітництва на сучасному етапі державотворення. Упроваджуючи європейські цінності, українське суспільство має забезпечити їх утілення насамперед у систему публічного управління, переорієнтувати їх на забезпечення реалізації та захисту основних прав кожної людини. Зважаючи на викладене, існує нагальна потреба в дослідженні підходів ефективного забезпечення судового захисту прав людини в європейському вимірі, де принцип дотримання прав людини став основним у процесі функціонування інститутів та органів Європейського Союзу.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Дослідженню прав людини присвятили праці такі вітчизняні науковці, як В. Авер’янов, В. Баштанник, А. Колодій, О. Негодченко, Л. Новак-Каляєва, А. Олійник, П. Петровський, М. Савчин, С. Шевчук та ін. Завдяки зусиллям цих та інших провідних учених за останні роки в Україні сформовано нормативно-правову основу діяльності держави у сфері забезпечення захисту прав людини. Крім того, питання прямого взаємозв’язку історико-теоретичних і практичних засад принципу гарантування прав і свобод людини в Європейському Союзі були предметом дослідження С. Максимова, І. Панкевича, О. Петришина, П. Рабіновича та ін. Питання забезпечення прав людини розглядається здебільшого через призму конституційного обов’язку держави та її міжнародних зобов’язань відповідно до ратифікованих Верховною Радою України міжнародних нормативно-правових актів у сфері прав людини. Проте вважаємо, що сьогодні досліджуване питання недостатньо відображено в теорії публічного управління, що й зумовлює актуальність обраної теми та необхідність її

дослідження, з огляду на проблеми, які існують сьогодні в нашому суспільстві, зумовлені політичною, державно-управлінською, економічною ситуацією в країні.

**Мета статті** – науково-теоретичне дослідження формування й реалізації європейських стандартів гарантій судового захисту прав людини та шляхи імплементації їх у сучасну систему публічного управління в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Нині однією з вагомих проблем публічно-правових відносин є питання забезпечення прав людини, оскільки в цій галузі сформовано ефективний механізм імплементації через велику кількість міжнародних договорів, що ратифіковані більшістю країн. Разом з тим, з огляду на міжнародний досвід співробітництва у сфері забезпечення прав людини, доцільно зробити висновок, що регламентація прав людини лише нормами міжнародного права не можлива у зв’язку з відмінностями в підходах країн у питанні визначення змісту прав людини.

Варто погодитися з думкою, що основне призначення міжнародного права полягає саме у формуванні оптимальних міжнародних умов для національного розвитку, а не в підпорядкуванні внутрішнього життя країни наднаціональним правовим механізмам. При цьому головна мета міжнародних актів у системі забезпечення прав людини полягає в установленні чітких загальних стандартів діяльності держав, забезпеченні їх повного визнання й однакового застосування [1].

У сучасній науці не існує єдиного поняття міжнародних, зокрема й європейських, стандартів. Так, П. Рабінович та М. Хавронюк зазначають, що міжнародні стандарти прав людини – це закріплені в міжнародних актах та інших міжнародних документах певні показники цих прав, до досягнення яких зобов’язуються держави [2; 3]. Міжнародні права, закріплені в міжнародних документах, становлять міжнародні стандарти конституційних прав, свобод та обов’язків людини та громадянина в Україні. Кожна держава-учасниця договору зобов’язана робити все від неї можливе, щоб забезпечити своїм громадянам і будь-якій іншій людині на її території належне користування цими правами та свободами [4]. Трансформація в національну правову систему України європейських стандартів є одним із елементів міжнародного механізму забезпечення реалізації людиною свої прав.

Уперше в історії людства конституційні права та свободи було закріплено у Великій хартії вольностей (Magna Carta) 1215 року. Цей документ є своєрідним конституційним договором, який укладено між королем Англії Іоанном



і привілейованими баронами та представниками церкви з питань забезпечення права й привілеїв феодалної знаті, надання свободи дій церкві та зобов'язань короля дотримуватися законів держави, гарантування дотримання прав і свобод людини. На особливу увагу заслуговує принцип недоторканності, що закріплений у статті 39 Великої хартії вольностей, відповідно до якого встановлено: «Жодна вільна людина не буде оштрафована, або ув'язнена, або позбавлена володіння, або якимось іншим чином обездолена, і ми не підемо на неї й не пошлемо на неї, тільки як за законним рішенням рівних їй (її перів) і за законом країни» [5]. Саме цей документ вважається першим правовим документом, у якому задекларовано права людини. Звідси почала свій розвиток і концепція належної правової процедури, що залишається актуальною й сьогодні та відображена в конституціях багатьох країн світу. Отже, можливо зробити висновок, що вже в той час було визначено новий порядок здійснення публічного управління з огляду на забезпечення прав людини як особливої цінності в суспільстві.

Оскільки наявність чи відсутність основних прав людини є показником ступеня розвитку громадянського суспільства та розбудови правової держави, то проблемою, яка потребує нагального вирішення, залишається питання взаємовідносин держави й людини в контексті формування ефективних національних і міжнародних інструментів захисту прав людини [6]. В умовах європейської інтеграції України конституційна сутність прав і свобод людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, оскільки саме держава несе відповідальність перед людиною за свою діяльність [7]. Основні засади прав людини мають бути основою формування раціональної системи управління державою, яка відповідатиме європейським демократичним цінностям. Саме це є визначальним у спрямуванні векторів діяльності органів публічної влади з метою швидкого проведення гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами захисту прав людини.

Варто погодитися з А. Олійник, яка зазначила, що «рівень відповідності державного управління європейським стандартам прямо впливає на ефективність діяльності органів державного управління у сфері забезпечення європейських стандартів прав людини, а з іншого боку, оцінка такої відповідності завжди буде залежати від спроможності інститутів державної влади належно забезпечити умови для реалізації громадянами свої прав на рівні європейських стандартів».

В обох випадках державне управління здійснюється з однією метою, а саме: адаптація інститутів громадянського суспільства до європейських стандартів для утвердження верховенства права, сталого розвитку, забезпечення пріоритетності прав і свобод у всіх сферах державної діяльності й зміцнення демократії [8].

Підґрунтям загальноєвропейських стандартів прав людини стала Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, прийнята Радою Європи в 1950 році. Проте на той час Конвенція не визнавалася прямим джерелом письмово закріплених прав людини. Першим кроком у вирішенні цієї проблеми стало прийняття у 2000 році Європарламентом, Радою ЄС і Єврокомісією Хартії основних прав Євросоюзу. Підставами для прийняття цього документа були, зокрема, забезпечення захисту прав і свобод людини від можливих порушень з боку наддержавних органів ЄС; наповнення більш конкретним змістом інституту громадянства ЄС; вирівнювання юридичних режимів соціальних, економічних, громадянських і політичних прав; поділу компетенції між Судом ЄС і Європейським судом з прав людини; визнання необхідності тлумачення прав і свобод людини, гарантованих на території ЄС, відповідно до принципів інтерпретації Європейським судом з прав людини прав, закріплених у Європейській конвенції; забезпечення однакового застосування на території всіх держав-членів прав людини, закріплених у нормах директив відповідних органів ЄС; формування «правозахисного» світогляду громадян, що перебувають під юрисдикцією ЄС [9; 10; 11]. Хартією ЄС (статті 47) і Європейською конвенцією (стаття 13) судовий захист визнається основним правом і водночас гарантією прав людини. Судовий захист здійснюється як національними судами держав-членів, так і судом Євросоюзу. Національним судам підвідомчі будь-які справи, окрім зарахованих до юрисдикції Суду ЄС. Особливістю є те, що при розгляді справ національні суди зв'язані нормами європейського права, які мають пряму дію й верховенство порівняно з нормами національного законодавства [12]. Разом із тим відмінною рисою Хартії є спосіб класифікації основних прав і свобод, оскільки Хартія систематизувала основні права людини, при цьому основою класифікації є загальнолюдські цінності, на захист яких спрямовані сторони суб'єктивного права (особисті, політичні, економічні права тощо), – людська гідність, свобода, рівність [13].

Однією з неодмінних умов ефективності трансформаційних процесів у нових державах

Центральної та Східної Європи є входження їх до європейського правового простору [1]. Поряд із цим указане зобов'язує адаптувати в національну систему до європейських стандартів, зокрема, у сфері судового захисту прав людини.

Україна як член міжнародної системи захисту прав людини зобов'язана дотримуватися міжнародних стандартів щодо прав людини та забезпечувати колективні права, серед яких права національних меншин і корінних народів та інші права, через імплементацію міжнародних норм з прав людини у внутрішній порядок, реалізацію цих норм і контроль за їх дотриманням, а у випадку порушення прав людини через забезпечення справедливого відшкодування [14]. Тобто можна зробити висновок, що приведення норм національного законодавства у відповідність до європейських стандартів у сфері захисту прав людини не є безумовною ознакою того, що такі норми можуть застосовуватися автоматично. Для цього необхідна ефективна система реалізації та контролю за застосуванням норм у сфері прав людини. Держава має забезпечити всі можливі гарантії щодо реалізації відповідних норм, адаптованих до європейських вимог.

На законодавчому рівні вперше позиція України щодо Європейського Союзу вперше сформульована в Основних напрямках зовнішньої політики України, схвалених Постановою Верховної Ради України від 2 липня 1993 року [15]. Важливим кроком підтвердження відданості України загальноєвропейським цінностям пошани до основних прав і свобод людини, демократії і верховенства права стало ухвалення 31 жовтня 1995 року Верховною Радою України Закону України «Про приєднання до Статуту Ради Європи» [16]. На цьому етапі державотворення змінилося ставлення до міжнародних загальновизнаних положень про права людини, оскільки в суспільстві почала формуватися така система правовідносин, яка заснована на ідеях захисту основних прав людини та пріоритету загальнолюдських цінностей.

Визначальним документом у напрямі європейської інтеграції стало підписання у 2014 році Угоди про асоціацію між Україною, Європейським Союзом та Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, у якій визнаються й захищаються права і свободи людини. На виконання взятих зобов'язань державою перед Українським народом і європейською спільнотою неодноразово приймалися Національні стратегії в галузі прав людини, затверджені указами Президента України, а також розроблявся План реалізації Стратегії на період до 2020 року.

Нині Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021 затверджено Національну стратегію у сфері прав людини, а також вживається низка заходів щодо напрацювання нового Плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2023 року. Метою Стратегії є забезпечення пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника в процесі формування та реалізації державної політики, здійснення повноважень органів державної влади й органів місцевого самоврядування, ведення господарської діяльності [17]. Держава взяла на себе обов'язок удосконалити систему забезпечення та захисту прав і свобод людини з урахуванням вітчизняного досвіду й напрацьованих та апробованих міжнародною спільнотою принципів і підходів.

У зв'язку з цим, беззаперечно, необхідно використовувати досвід Європейського Союзу, Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, Організації з безпеки і співробітництва в Європі, інших міжнародних організацій, практику Європейського суду з прав людини, а також досвід правозахисних організацій України, де захист прав людини знаходиться на першому місці та дотримання цих прав є показником розвитку державності.

Одним зі стратегічних напрямів, відповідно до Стратегії, є забезпечення права на справедливий суд і, відповідно, забезпечення здійснення ефективного судочинства в розумні строки згідно з конституційними гарантіями з урахуванням положень міжнародних, у тому числі європейських, стандартів, практики Європейського суду.

Реформування судової системи України шляхом упровадження сучасних європейських стандартів у сфері прав людини поглиблює значущість норм міжнародного права, імplementованих у національне законодавство. У 1996 році Верховний Суд України роз'яснив, що «суд не може застосовувати закон, який регулює правовідносини, інакше як міжнародний договір. У той же час міжнародні договори застосовуються, якщо вони не суперечать Конституції України» [18]. Зважаючи на зазначене, можемо зробити висновок, що для всіх органів публічної влади, у тому числі й для судів, норми міжнародних угод (європейських стандартів) є обов'язковими «правилом поведінки». Застосування міжнародних норм зумовлено міжнародними зобов'язаннями, що, так чи інакше, призведе до вдосконалення національного законодавства й ефективного функціонування механізму захисту прав людини.

Варто зважати на те, що в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод визначено такі елементи права на справедливий судовий

розгляд: 1) справедливий і публічний розгляд справи судом; 2) розгляд справи упродовж розумного строку; 3) незалежний і безсторонній суд; 4) дотримання принципу презумпції невинуватості особи.

Беззаперечний вплив на розвиток міжнародно-правових стандартів прав людини мають висновки Європейського суду з прав людини. Положення Конвенції та протоколів до неї як основних європейських стандартів підлягають тлумаченню Європейським судом з прав людини й відображаються в його правових позиціях. Указане розширює сутність чинних стандартів і впливає на подальший розвиток забезпечення прав людини державою.

Разом із тим, незважаючи на наявність установлених міжнародних (європейських) цінностей, їх трансформацію в систему публічно-правових відносин в Україні, судовий захист прав людини не відповідає запитам сучасного суспільства відповідно до засад правової держави, про що свідчить кількість звернень до Європейського суду з прав людини. Доцільно зауважити, що ефективність державної політики залежить від наявності системи відповідного ефективно діючого механізму, включаючи механізм забезпечення прав людини, орієнтований до європейських стандартів. Державна політика у сфері прав людини має бути комплексом заходів органів публічної влади, у тому числі й судів, що спрямовані на захист конституційних прав людини.

Права людини та їх стан захисту є критеріями ефективності публічного управління, що забезпечує сприйняття суспільством і кожною людиною здатність держави здійснювати свої функції на належному рівні. Подальше впровадження європейських стандартів у сфері забезпечення захисту прав людини на національному рівні дасть змогу тільки зміцнювати роль держави як у житті суспільства загалом, так і кожної окремої людини.

**Висновки.** Нагальною державно-управлінською проблемою, яка потребує вирішення, є усвідомлення і трансформація демократичного потенціалу прав людини в теорію публічного управління, насамперед з огляду на позитивні результати європейського досвіду функціонування системи

публічного управління на засадах прав людини, через призму євроінтеграційних процесів України. З формуванням наднаціональних інструментів у сфері захисту прав людини, указана галузь перестала бути лише національною справою держави. Аналіз європейських стандартів у сфері захисту прав людини дає підстави стверджувати, що сьогодні створені такі міжнародні стереотипи у сфері захисту прав людини, які одержали міжнародне визнання та закріплення в міжнародних нормативно-правових актах як угодах зобов'язального характеру. Країни, що підписали такі угоди, зобов'язані не лише проявляти повагу до людських прав, а й нести відповідальність за це й установлювати ефективні засоби захисту цих прав.

Сьогодні чинні способи захисту прав людини є не завжди ефективними. Саме тому передусім необхідно вдосконалити вже наявні методи й засоби захисту прав людини, а також створити нові інститути та напрями в цій сфері. У зв'язку з цим надзвичайно важливим напрямом у становленні сучасної моделі публічного управління є напрацювання й упровадження такої парадигми управління, яка б мала на меті належну реалізацію судового захисту прав людини в публічно-правових відносинах. Варто пам'ятати, що всебічний захист прав і законних інтересів людей від будь-якого посягання як з боку інших осіб, так і з боку державних органів насамперед забезпечить належну реалізацію гуманізаційної функції публічного управління.

Упровадження позитивного досвіду європейських країн у забезпеченні прав людини має бути надтерміновим завданням держави, яка проголосила себе демократичною, соціальною та правовою державою й визнала права людини та їх гарантії такими, що визначають зміст і спрямованість її діяльності, оскільки належне забезпечення захисту прав людини, гарантування й механізми захисту формулюють гуманістичний характер відносин людини та держави, їх взаємовплив, а також реальну перспективу подальшого розвитку в напрямі запровадження нових європейських стандартів захисту прав людини.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Пушкар О.В. Реалізація європейських стандартів публічного управління щодо забезпечення прав людини та напрями їх упровадження в Україні. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01\(1\)/Pushkar.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01(1)/Pushkar.pdf).
2. Рабінович П. Основні права людини: поняття класифікації, тенденції. *Український часопис прав людини*. 1995. № 1. С. 16.
3. Мельник М.І. Суд та інші правоохоронні органи. Правоохоронна діяльність: Закони і коментарі : навчальний посібник / авт. і упоряд. М.І. Мельник, М.І. Хавронюк. Київ : Атіка, 2000. С. 13–14.
4. Старуха Б.І. Роль органів державної влади у забезпеченні прав людини і громадянина в демократичному суспільстві: теоретико-правовий вимір : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2016. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/33956/4/dysertaciya.pdf>.

5. Constitutional Topic: Due Process. URL: [https://www.usconstitution.net/consttop\\_duep.html](https://www.usconstitution.net/consttop_duep.html).
6. Добрянський С.П. Хартія Європейського Союзу про основні права як втілення здобутків загальної теорії прав людини. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2003. № 5. С. 42–48.
7. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
8. Олійник А. Забезпечення європейських стандартів права людини на судовий захист в Україні в доктрині державного управління. *Науковий вісник. Серія «Демократичне врядування»*. 2013. № 11. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2013\\_11\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_11_9).
9. Петров Р.А. Право Європейського Союзу. Київ : Істина, 2011. С. 66–68.
10. Кашкин С.Ю. Хартия Европейского Союза об основных правах. Москва : Юриспруденция, 2001. 208 с.
11. Ледях И.А. Хартия основных прав Европейского Союза. *Государство и право*. 2002. № 1. С. 51–58.
12. Богачова Л.Л. Юридичні гарантії прав і свобод людини і громадянина в європейському та національному праві. URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/3235/1/Vogacheva\\_56.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/3235/1/Vogacheva_56.pdf).
13. Негодченко О., Баштанник В. Міжнародні правові інструменти захисту прав і свобод людини. Чернігів : Добročинь, 2004. 40 с.
14. Антонович М. Україна в міжнародній системі захисту прав людини: теорія і практика. Київ : Києво-Могилянська академія, 2007. 384 с.
15. Про основні напрями зовнішньої політики України : Постанова Верховної Ради України від 02.07.1993 № 3360-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3360-12>.
16. Про приєднання до Статуту Ради Європи : Закон України від 31.10.1995 № 398/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
17. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини : Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537>.
18. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>.



УДК 174.7:35.08:316.46

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.3>

**Василевська Тетяна Едуардівна,**

доктор наук з державного управління, професор,  
професор кафедри публічного управління та публічної служби  
Національної академії державного управління при Президентові України

## **ФЕНОМЕН КОНФОРМІЗМУ В ПУБЛІЧНО-СЛУЖБОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ РАКУРСИ**

### **THE PHENOMENON OF CONFORMISM IN PUBLIC AND OFFICIAL ACTIVITY: MORAL AND PSYCHOLOGICAL PERSPECTIVES**

*У статті розглядаються морально-психологічні ракурси феномена конформізму в публічно-службовій діяльності. Актуальність вивчення явища конформізму в цьому виді діяльності зумовлена необхідністю протидії консерватизму та круговій поруці, домінуванню групових інтересів над суспільно значимими. Зазначається, що явище конформізму, яке широко вивчається в психології, філософії, соціології, потребує більш ретельного наукового відображення у вітчизняних публічно-управлінських наукових розвідках. При вивченні морально-психологічних ракурсів феномена конформізму в публічно-службовій діяльності виявляються переваги та сліпі кути реалізації цього явища в середовищі публічної служби. Стверджується, що конформізм справляє позитивний вплив на публічно-службову діяльність, оскільки впливає на підтримку професійних норм, змушує працівників діяти й поводитися уніфіковано, згідно з правилами, що робить поведінку передбачуваною та надійною й формує довіру до публічної служби. Однак підпорядкування, ідентифікація та інтерналізація як типи конформізму можуть призводити до перебільшення значимості ієрархічної залежності, сліпої довіри до керівників, розгубленості перед ситуаціями з елементами ризику, нездатності до інновацій, підтримки безумовного й сліпого слідування груповим нормам, замикання службовців на внутрішній «бюрократичній» реальності, віддалення їх від громадян. Виявляється, що особистісна схильність до конформізму сильніше проявляється в ситуаціях, коли немає сильного соціального тиску; конформізм є не лише рисою особистості бюрократа, а й формується й виявляється під впливом соціокультурного й організаційного середовища. Робиться висновок, що найбільш продуктивною й етично чутливою буде культура публічної служби, що поєднує індивідуалістські та колективістські цінності, незалежність і чуйність до інших.*

**Ключові слова:** феномен конформізму, публічно-службова діяльність, дисципліна, підпорядкування, ідентифікація, інтерналізація, етика та психологія публічного службовця.

*The article considers the moral and psychological perspectives of the phenomenon of conformism in public service. The urgency of studying the phenomenon of conformism in this type of activity is due to the need to counteract conservatism and the circular guarantee, the dominance of group interests over socially significant. It is noted that the phenomenon of conformism, which is widely studied in psychology, philosophy, sociology, requires a more thorough scientific reflection in the domestic public administration research. When studying the moral and psychological perspectives of the phenomenon of conformism in public service activities, the advantages and deadlocks of this phenomenon in the public service environment are revealed. Conformism is said to have a positive effect on public service activities, as it affects the maintenance of professional norms, forces employees to act and behave in a uniform manner, which makes behavior predictable and reliable, and builds trust in the public service. However, subordination, identification and internalization as types of conformism can lead to exaggeration of the importance of hierarchical dependence, blind trust in managers, confusion in situations with risk elements, inability to innovate, support unconditional and blind adherence to group norms, closing the "bureaucracy" removing them from citizens. It turns out that the personal tendency to conformism is more pronounced in situations where there is no strong social pressure; Conformism is not only a personality trait of the bureaucrat, but also formed and manifested under the influence of socio-cultural and organizational environment. It is concluded that the most productive and ethically sensitive will be a culture of public service that combines individualist and collectivist values, independence and sensitivity to others.*

**Key words:** conformism phenomenon, public service activity, discipline, subordination, identification, internalization, ethics and psychology of a public servant.

Актуальність вивчення явища конформізму в контексті публічно-службової діяльності визначається кількома чинниками. Створення публічної служби як гнучкого, дієвого, інноваційного інституту часто натикається на стіну

консерватизму та кругової поруки, домінування групових інтересів над суспільно значимими, відсутністю підтримки ініціативи знизу. Чи сприяє цим явищам конформізм усередині організацій?

Другий досить потужний фактор, що актуалізує цю проблематику, – це процеси децентралізації та деконцентрації влади, які проходять і всередині організацій. Конформізм значною мірою пов'язаний з ієрархічною побудовою організації й зміною організаційної архітекtonіки, безумовно, корелюватиметься зі ступенем конформізму всередині інституцій.

Увага до публічного службовця як до особистості й ефективного актора професійної діяльності також загострює увагу на витоки його поведінкових реакцій і мотивації. І тут ми стикаємося з необхідністю виявлення та формування відповідних професійній місії мотиваційно-ціннісних і нормативно-адаптивних координат службовчої діяльності працівників.

Явище конформізму широко досліджується в психологічній науці як вплив групи на окремих її членів або, навпаки, вплив окремих учасників групи на її умонастрої та загальний стан (С. Аш, Д. Майєрс, А. Маслоу, С. Мілгрем, С. Московічі, М. Шеріф та ін.). Конформізм як ставлення до панівної в суспільстві ціннісно-нормативної системи активно вивчається в контексті соціальних наук. Суттєвий внесок у філософське усвідомлення цього явища після розвідок Ф. Ніцше зробили такі мислителі ХХ–ХХІ ст., як Т. Адорно, Х. Арендт, Р. Арон, Г. Маркузе, Х. Ортега-и-Гассет, К. Р. Поппер, Ю. Хабермас, Ф. Хайек, Е. Фромм, М. Фуко й ін. Розгляд конформізму як адаптивного до панівних суспільних установок явища та механізму підтримки соціального порядку здійснюється й у соціологічній науці (П. Бурдьє, М. Вебер, Р. Дарендорф, Е. Дюркгейм, Л. Козер, Р. Мертон, Т. Парсонс, П. Штомпка та ін.).

У контексті розгляду публічно-управлінської діяльності особливу цікавість становить робота Р. Мертона «Бюрократична структура та особистість», у якій досліджуються впливи бюрократичної організації на особистість і визначаються основні дисфункції бюрократії. Зокрема, соціологом розглядається явище гіперконформізму, поступливості працівника як наслідок перетворення дисципліни з інструмента в справжню цінність бюрократичного середовища. Р. Мертон уважає, що жорстке слідування правилам породжує рутину, негнучкість, ритуалізм, страх приймати самостійні рішення, нездатність продукувати творчі підходи до вирішення проблем і працювати з індивідуальними випадками [1].

У вітчизняних дослідників публічно-управлінської діяльності, на жаль, явище конформізму не знайшло свого широкого наукового відображення. Нами вивчалися певні ракурси цього феномена

[7], але, безумовно, вияви конформізму в публічному управлінні потребують подальшого системного дослідження.

**Метою статті** є вивчення морально-психологічних ракурсів феномена конформізму в публічно-службовій діяльності й виявлення в цьому контексті переваг і глухих кутів реалізації цього явища в середовищі публічної служби.

Зазвичай конформізм характеризується як підпорядкування тиску більшості, зміна поведінки або переконань індивіда в результаті тиску групи [2, с. 266]; як некритичне прийняття індивідом чинного порядку речей, пристосування до нього, відмова від вироблення власної позиції, пасивне слідування переважаючому способу мислення й типу поведінки, загальносоціальним або груповим стандартам і стереотипам [3]. У «Філософському енциклопедичному словнику» конформізм визначається з акцентом не лише на психологічний, а й на моральний зріз цього явища й позначає «соціально-психологічну та моральну орієнтацію особи, для якої характерні пасивне пристосовницьке прийняття готових стандартів у поведінці, оцінках, смаках, повне і беззастережне визнання існуючих порядків, норм і правил співжиття, відмова від особистої позиції; моральний принцип, що визначає спосіб реалізації моральності, регламентує сферу морального спілкування» [4, с. 299].

Чи потрібно виявляти конформізм на публічній службі? Існує чимало аргументів «за» необхідність такого вияву, оскільки він:

- впливає на підтримку норм, на основі яких функціонує публічна служба, змушує працівників діяти та поводитися уніфіковано, згідно з правилами, що робить поведінку передбачуваною та надійною й формує поле довіри до неї;
- дає змогу підтримувати ієрархію, що забезпечує чіткість та ефективність управлінських процесів;
- є життєво важливим для якісного служіння, оскільки невиконання наказів може привести до суттєвих суспільних проблем, включаючи загибель людей [5];
- фіксує увагу на тому, що публічна служба вимагає, щоб службовці відповідали очікуваній ролі й виконували накази незалежно від того, чи вважають вони себе правими або в них є краще бачення ситуації;
- дає змогу адаптуватися до відповідної поведінки в організації, налагоджувати ефективну комунікацію та взаємодію із суб'єктами взаємовідносин і взаємодії;
- змушує людей відчувати себе частиною групи, забезпечує згуртованість і підтримує почуття безпеки, що передбачає дотримання норм.

Однак існує низка аргументів і «проти» вияву конформізму в публічно-службовій діяльності, на яких ми зосередимо увагу, розглянувши різні його ступені (типи).

Уже став класичним зроблений Гербертом Кельманом ще в 50-ті роки ХХ ст. поділ конформізму на три основні типи:

1. Підпорядкування (відповідність вимогам) – це суспільний конформізм, можливо навіть при збереженні власних первинних переконань при собі, основним мотивом якого є прагнення бути прийнятним у суспільстві й страх перед суспільним відторгненням.

2. Ідентифікація – це прагнення бути схожим на когось важливого, авторитетного або популярного, того, хто викликає повагу; привабливість джерела ідентифікації спонукає не лише до зовнішнього підпорядкування, а й до внутрішнього, тому це є більш глибокий, ніж попередній, тип конформізму.

3. Інтерналізація – це прийняття переконання або поведінки та підпорядкування їм як публічно, так і в приватному порядку, якщо джерело заслуговує на довіру; є найсильнішим типом конформізму, оскільки формує глибокий і довготривалий вплив на людей [6].

Д. Майєрс зазначає: якщо ми проявляємо конформізм, не вірячи по-справжньому в те, що робимо, поступаємося вимогам оточуючих, щоб заслужити заохочення або уникнути покарання, то ми виявляємо поступливість. Поступливість виявляється в зовнішньому слідуванні вимогам групи при внутрішньому неприйнятті їх [2, с. 244, 266]. Існує особливий підвид поступливості – підпорядкування, яке є відповіддю на недвозначний наказ [2, с. 244]. Якщо ж ми й самі щиро віримо в те, що нас змушує робити група, то такий внутрішній, щирий конформізм називається схваленням. Тому схвалення – це поєднання поведінки, що відповідає соціальному тиску, і внутрішньої згоди з вимогами останнього [2, с. 244, 266].

У контексті розгляду публічної служби *підпорядкування* є одним із основних видів забезпечення її функціонування, що виявляється в дотриманні дисципліни, виконавчій сумлінності тощо. Дисципліна, безумовно, забезпечує узгодженість дій усередині організації, пунктуальність, скрупульозність, уважність, законслухняність, ретельність, старанність здійснення діяльності, виконання інших службових норм; а виконавча сумлінність спрямовує професійну діяльність на виконання інструкцій, наказів, розпоряджень, орієнтує на сувору регламентацію, зовнішній контроль. Однак гіперболізація цих явищ і перетво-

рення їх із *інструментів* організаційної взаємодії в *цінність* бюрократичного середовища – небезпека, на яку вказували багато дослідників бюрократії, – створює на публічній службі середовище, несприятливе до змін, консервативне, а навіть при її абсолютизації згубне.

Перекручення смислу дисципліни деформує особу працівника, стає перешкодою для ініціативності й інноваційності, виштовхує або не пропускає в організаційне середовище непересічних, креативно налаштованих людей.

Дисципліна як механізм субординаційного контролю, перетворюючись у цінність, гіперболізує ієрархічні залежності, замикає службовців на внутрішній «бюрократичній» реальності, віддаляє їх від громадян. За дисциплінованістю можуть стояти апатія, байдужність, конформізм. Службова замкненість зміщує ціннісний ряд працівників. Залежність від настрою керівництва, сильна мотивація на побудову кар'єри, розповсюдженість маніпулятивних технологій і функціонування інтриг, пліток, лестоців є симптомами деформації смислу дисципліни. Для соціального типу «дисциплінованого функціонера» важливо насамперед прозвітувати про проведення певної кількості заходів [7, с. 249].

Наслідками конформізму й дотримання виконавчої сумлінності можуть бути як відповідальні дії, так і безвідповідальність. Звуження горизонту бачення проблеми до рівня виконавчої сумлінності не дає змоги цілісно побачити професійні завдання; не готує до ситуацій з елементами ризику, до вирішення проблем із застосуванням нестандартного, творчого підходу; веде до зняття із себе відповідальності за вчинки, котрі здійснені «за правилами», тощо [7, с. 233].

Наступний виділений Г. Кельманом тип конформізму – *ідентифікація*, має потужний потенціал для формування належного корпусу публічних службовців і підвищення дієвості функціонування публічної служби.

Соціальна ідентичність поряд із персональною ідентичністю є важливим складником Я-концепції людини, що походить зі знання про членство в певній соціальній групі разом із цінністю та значенням, що пов'язані із цим членством (Х. Тайфель) [8, с. 32]. Для публічних службовців мова йде про їхнє членство в групі представників держави та місцевого самоврядування, членів конкретних інституцій і підрозділів публічної служби.

Ідентифікація з організацією як вид соціальної ідентифікації є безмежною прихильністю співробітників до організації, при якій, чим більш людина ідентифікує себе з організацією, тим



більше вона у своїх думках і діях приймає цілі організації та сприяє їх досягненню [8, с. 12–13]. Така ідентифікація службовців із публічною службою, безумовно, сприяє розумінню, прийняттю місії, принципів і завдань своїх організацій і націленості на їх реалізацію.

Виділені дослідниками структурні елементи ідентифікації [8, с. 34–35] у контексті публічної служби включатимуть такі змістовні характеристики:

- когнітивна ідентифікація – усвідомлення членства в публічній службі (у своїй інституції, підрозділі тощо);

- оціночна ідентифікація – позитивна чи негативна оцінка, що асоціюється з членством у публічній службі (у своїй інституції, підрозділі тощо), тобто сприйняття атрибутів, що приписують групі громадяни, представники інших гілок влади, інституцій, іноземних держав тощо;

- афективна ідентифікація – емоційна прив'язаність до публічної служби (своєї інституції, підрозділу тощо);

- поведінкова або мотиваційна ідентифікація – прийняття цінностей і цілей публічної служби (своєї інституції, підрозділу тощо) на рівні поведінки, участь у її ритуалах і звичаях.

Сильна ідентифікація з групою має своїм позитивним наслідком те, що правила групи стають об'єктивованими, інтерналізованими та регулюючими дії нормами [8, с. 81]. Однак дослідники в повний голос попереджають про ризики, з якими така ідентифікація може бути пов'язана. Рольф ван Дік зазначає: сильна або навіть надмірна ідентифікація себе з групою (у нашому випадку публічного службовця з публічною службою, своєю інституцією, підрозділом тощо) може призвести до такого:

- безумовного та сліпого слідування груповим нормам;

- підтримки та схвалення способів поведінки інших членів своєї групи, які в іншому контексті особа вважала б скоріше не адекватними;

- сліпої довіри та слідування керівнику, щоб не поставити під загрозу досягнення групи [8, с. 81].

Притаманне ідентифікації прагнення бути схожим на когось важливого, авторитетного може призводити до формування так званої авторитарної совісті, яка, за визначенням Е. Фромма, є голосом інтеріоризованого зовнішнього авторитету, що став частиною Я. Цьому авторитету підкоряються не тільки через страх перед його владою, а й через переконаність у його моральній перевазі та правоті. Непокора стає «головним гріхом»,

а послух – головною чеснотою. Повагу до авторитету супроводжує заборона на критичне ставлення до нього [8].

Е. Фромм багато роздумує й про найсильніший тип конформізму (який Г. Келмер називає *інтерналізацію*), виявляючи його як автоматизуючий конформізм або перетворення людини на автомат, яке є способом подолання самотності, безсилля та страху свободи в сучасному суспільстві. Тут індивід перестає бути собою; він повністю засвоює тип особистості, запропонований йому загальноприйнятим шаблоном, і стає таким самим, як усі інші, і таким, яким вони хочуть його бачити. І за це доводиться платити втратою своєї особистості, уважає психоаналітик [9].

Раніше нами зверталася увага на негативні впливи на публічних службовців, що здійснюються під тиском такого явища, як групове мислення, яке пов'язане із сильним підпорядкуванням групі, ідентифікацією з нею, й нерідко інтерналізацію її настанов. Етико-психологічними наслідками функціонування групового мислення в системі публічної служби стають порушення етики публічних службовців, що пов'язані з реалізацією дії з низькою вірогідністю успіху; професійний егоїзм і відчуження влади від суспільного загалу; вияв неповаги до особистості, ігнорування позиції окремих працівників через груповий тиск; недооцінка власної значимості, нестача самоповаги чиновників через самоцензуру; використання маніпулятивних технологій. Стратегії подолання групового мислення передбачають постійну увагу до етичної сторони публічного управління [7, с. 199–208].

Важливо зазначити, що конформізм може бути як усвідомленою реакцією індивіда на певні події й ситуації, так і не усвідомлюватися ним.

Коли публічний службовець раціонально й усвідомлено демонструє конформну поведінку? Коли прагне бути прийнятим своєю групою та здобути її підтримку, але й тоді, коли не бажає брати на себе відповідальність, коли в ситуації відсутності компетентності й волі прагне до того, щоб за нього приймали рішення, коли не схильний до прийняття певного ризику (з яким, безперечно, пов'язаний процес прийняття рішень), звик до патерналістського типу поведінки й авторитарного стилю управління/підпорядкування. Зазначимо, що існування жорстких ієрархій усередині організацій демотивує службовців стосовно вияву ініціативи, власної позиції, лідерських якостей і провокує лише виконавчу сумлінність.

Але часто конформізм не усвідомлюється працівниками, що є наслідком недостатнього критичного мислення, невміння ширше дивитися на

явища дійсності й усвідомлювати масштаб власної діяльності, відсутністю розвинутої самосвідомості й виражених особистісних характеристик.

Конформізм є рисою характеру або ж його рівень виявляється ситуативно й залежить від особливостей контексту?

Ще в першій половині ХХ ст. відомі соціологи У. Томас та Ф. Знанецький виділили три типи соціальних характерів (філістайн, богеміан і креативний тип), які демонструють вияв певних рис особи. «Богеміан» схильний до спонтанності, адаптивності й відсутності цілісної організації життя та праці, креативний тип – до гнучкості, адаптивності (через активне «нестандартне» осягнення дійсності), а «філістайн» – до стабільності й конформізму. Останній надає перевагу слідуванню традиційним цінностям, не здатний чинити супротив зовнішньому тиску, натомість активно опирається змінам. Філістайни найкраще функціонують у монотонних, повторюваних ситуаціях і непередбачуваності, зміни знижують рівень ефективності їхньої роботи [11, с. 58–60].

Д. Майерс на основі узагальнення даних експериментальної психології доходить дещо іншого висновку: результати особистісного тестування не дають можливості прогнозувати конкретні акти прояву конформізму. Однак якщо внутрішні чинники (установки, особистісні якості) зрідка точно прогнозують якусь *конкретну дію* індивіда, то вони значно надійніше прогнозують його *звичайну поведінку* (курсив наш – Т. В.) у більшості ситуацій. Вплив особистісних якостей на конформізм сильніше проявляється в «слабких» ситуаціях, коли немає сильного соціального тиску й соціальні сили не настільки великі, щоб «перебити» індивідуальні відмінності [2, с. 276–279].

Упевнені, що використання особистісних тестів усе ж може допомогти виявити *більшу схильність* певних осіб до конформної поведінки, до виконавчої, а не керівної, лідерської діяльності на публічній службі, що ставатиме підставою для продуманої кадрової політики організації.

Якщо ми визнаємо, що конформізм – це не лише риса особистості бюрократа, а й вплив середовища, то, безумовно, для нас важливо виділити ті середовища, що активно впливають на ступінь конформістської поведінки особи, у нашому випадку публічного службовця.

І перше, про що говорять дослідники, – це широке соціокультурне середовище тієї чи іншої країни. Представники різних культур демонструють неоднакову сприйнятливості соціальних впливів.

Р. Бонд і П. Сміт, узагальнюючи дослідження щодо впливу культурних цінностей на схильність

до конформізму, виявили, що носії колективістських культурних традицій більш відкриті впливу оточення, ніж представники індивідуалістичних культур. Метааналіз 133 досліджень, що проводилися в 17 країнах, показав, що в колективістських країнах, таких як острів Фіджі, Гонконг і Бразилія, виявлено більше схильності до цінностей конформізму, ніж в індивідуалістичних країнах, таких як США, Великобританія чи Франція [12].

Представники колективістських культур цінують конформізм, оскільки він підтримує групові відносини та зменшує конфлікти, посилює здатність до співпраці й командної роботи, чуйність і прихильність до інших. В індивідуалістичних культурах зазвичай увага зосереджується на негативних рисах конформізму, таких як поступливість, залежність і підпорядкування.

Така орієнтованість цінностей впливає на вияви конформізму в діловій сфері, в організаційній поведінці. Так, при колективізмі люди розглядають себе як частину організації та сподіваються на турботу й захист з її боку. Індивідуалістичні суспільства цінують свободу й можливість вибору; в індивідуалістичній діловій культурі наголошується на самостійності та ініціативності. Відверте висловлення критичних зауважень колегам, наймання та просування по службі лише за чеснотами, спрямованість управління на особистість, а не на групу, орієнтованість на власний успіх і кар'єру, високий життєвий рівень у суспільстві характерні для країн із високим ступенем індивідуалізму в діловій культурі.

В українській адміністративній культурі досить довгий час були поширеними колективістські цінності. Однак, за свідченнями дослідників, при становленні українського менталітету не прийнятий «головний принцип візантизму – панування загального над індивідуальним», історично в Україні існувала «стихія вільної самодіяльності особистості» [13, с. 113]. Ми вже звертали увагу на те, що зараз можна констатувати, що персоналістська культура нарощує свої позиції в українському суспільстві [7 с. 73; 14, р. 19–24]. У діловій сфері, організаційному середовищі це виявляється в зниженні вагомості ієрархічних відносин, покладанні на власні сили, ініціативності, бажанні досягти успіху в професії.

На наш погляд, найбільш продуктивною й етично чутливою буде культура публічної служби, що поєднує індивідуалістські та колективістські цінності. Ф. Тромпенаарс і Ч. Хемпден-Тернер звертають увагу на те, що індивідуалізм заохочує індивідуальні свободи та відповідальність, але для того, щоб не процвітав егоцентризм

і примусовий компроміс, індивідуалізм має бути доповнений колективізмом. У свою чергу, колективізм здатен створювати стимули для індивідумів, щоб вони досягали консенсусу заради інтересів групи. Але при цьому варто уникати конформізму та повільного прийняття рішень, тому колективізм має бути доповнений індивідуалістичними цінностями. У силу цього для примирення індивідуалізму й колективізму в організаціях потрібно ставити перед співробітниками чіткі цілі, успішне досягнення яких потребує розвитку індивідуальної ініціативи та звітності. Досить слушною є позиція названих дослідників, які заявляють: індивідуалізм здобуває повноту вираження, коли слугує справі групи, тоді, коли цілі колективу мають цінність для індивідумів лише в тому випадку, якщо з ними радяться та дають їм можливість брати участь у розробці цих цілей [15, с. 125].

Таким чином, актуальність вивчення феномена конформізму в контексті публічно-службової діяльності зумовлена необхідністю протидії консерватизму та круговій поруці, домінуванню групових інтересів над суспільно значимими. Конформізм має яскраво виражені моральні зрізи, оскільки позначає моральний принцип, моральну орієнтацію особи. Це явище справляє позитивний

вплив на публічно-службову діяльність, оскільки впливає на підтримку професійних норм, змушує працівників діяти та поводитися уніфіковано, згідно з правилами, що робить поведінку передбачуваною та надійною й формує довіру до публічної служби. Однак підпорядкування, ідентифікація та інтерналізація як типи конформізму можуть призводити до гіперболізації ієрархічної залежності, сліпої довіри керівникам, розгубленості перед ситуаціями з елементами ризику, нездатності до інновацій, підтримувати безумовне та сліпе слідування груповим нормам, замикає службовців на внутрішній «бюрократичній» реальності, віддаляти їх від громадян. Конформізм може бути як усвідомленою, так і неусвідомленою реакцією публічного службовця, і особистісна схильність до конформізму сильніше проявляється в ситуаціях, коли немає сильного соціального тиску. Конформізм є не лише рисою особистості бюрократа, він формується та виявляється також під впливом соціокультурного й організаційного середовища. Найбільш етично чутливою та продуктивною буде культура публічної служби, що поєднує цінності індивідуалістські й колективістські, прагнення до незалежності й чуйність до інших. Саме таке вивчення культури публічної служби є перспективним для подальших наукових студій.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Мертон Р.К. Бюрократическая структура и индивидуальность. *Классики теории государственного управления: американская школа* / под ред. Д. Шафритца, А. Хайд ; пер. с англ. Борисенко Т.И. и др. Москва : Изд-во МГУ, 2003. С. 131–142.
2. Майерс Д. Социальная психология / пер. с англ. З. Замчук. 7-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 794 с.
3. Быченков В.М. Конформизм. *Новая философская энциклопедия*. URL: <https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH01daff82cd742c7a849ed5da> (дата звернення: 12.04.2021).
4. Філософський енциклопедичний словник / В.І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін. Київ : Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України : Абрис, 2002. 742 с.
5. Korn J. Why is conformity and obedience important in the public services? URL: <https://findanyanswer.com/why-is-conformity-and-obedience-important-in-the-public-services> (дата звернення: 12.04.2021).
6. Kelman H.C. Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*. 1958. № 2 (1). P. 51–60. URL: <https://scholar.harvard.edu/hckelman/publications/compliance-identification-and-internalization-three-processes-attitude-change> (дата звернення: 12.04.2021).
7. Василевська Т.Е. Особистісні виміри етики державного службовця : монографія. Київ : НАДУ, 2008. 336 с.
8. Дик Р. ван. Преданности и идентификация с организацией / пер. с нем. Харьков : Гуманитарный Центр, 2006. 142 с.
9. Фромм Э. Человек для себя. Исследование психологических проблем этики / пер. Л.А. Чернышевой. URL: <http://psylib.org.ua/books/fromm04/txt08.htm> (дата звернення: 14.04.2021).
10. Фромм Е. Втеча від свободи / перекл. з англ. М. Яковлева. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. URL: <https://uk.bookmate.com/reader/kCyZvmc4?resource=book> (дата звернення: 14.04.2021).
11. Барзгова Е.С. Американская социология (традиции и современность) : курс лекций. Екатеринбург : Деловая книга, Бишкек : Одиссей, 1997. 176 с.
12. Bond R., Smith P.B. Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952b, 1956) line judgment task. *Psychological Bulletin*. 1996. P. 119, 111–137.
13. Кримський С. Ранкові роздуми : збірник статей. Київ : Майстерня Білецьких, 2009. 120 с.
14. Colloquium: Volume internazionale di contribute scientific / a cura di U. Perci e A. Polonskij. Bergamo – Belgorod : Edizioni «POLITERRA», 2010. 276 p.
15. Тромпенаарс Ф., Хемпден-Тернер Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса / пер. с англ. Е. П. Самсонов. Минск : ООО «Попурри», 2004. 528 с.

УДК 351.851:37.014.6

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.4>

**Красівський Орест Якубович,**

доктор історичних наук, професор,

завідувач кафедри європейської інтеграції і права

Львівського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

**Форкуца Олена Анатоліївна,**

аспірантка

Львівського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

## ІНСТИТУЦІЙНИЙ АУДИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

### INSTITUTIONAL AUDIT AS A TOOL FOR ENSURING THE QUALITY OF SCHOOL EDUCATION

*У статті розглянуто теоретичні підходи до забезпечення якості середньої освіти засобами інституційного аудиту. Зроблено акцент на необхідності надання якісних освітніх послуг у цивілізованому суспільстві, відповідно до чого визначено важливість здійснення інституційного аудиту в українському законодавстві. Аудит покликаний забезпечувати якість освітніх послуг у закладах загальної середньої освіти, тому його активне впровадження в освітній процес є запорукою ефективного розвитку освітньої сфери.*

*Якість освіти є основою забезпечення й підвищення якості життя людини як головної мети існування держави. У статті проаналізовано наукові погляди на поняття «якість освіти», розглянуте законодавче трактування якості освіти й інструменти для її забезпечення.*

*У процесі розгляду наукового поняття «якість освіти» з'ясовано, що якість освіти – багатогранна модель соціальних норм і вимог до особистості, що із плином часом змінюється; освітнього середовища, у якому відбувається її розвиток і удосконалення; системи освіти, що реалізує її на визначених етапах навчання особистості.*

*На законодавчому рівні складовими частинами системи забезпечення якості освіти є:*

- система забезпечення якості освіти в закладах загальної середньої освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти);*
- система зовнішнього забезпечення якості освіти;*
- система забезпечення якості освіти в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти.*

*Інституційний аудит, як інструмент забезпечення «якості освіти», покликаний допомогти школам стати більш якісними і в майбутньому сформувані та підтримувати культуру якості освіти, що базується на прозорості, інноваційності та партнерстві всіх учасників освітнього процесу.*

**Ключові слова:** державне управління, освіта, якісна освіта, інституційний аудит.

*The given article regards the theoretical approaches to ensuring the quality of high education by means of institutional audit. Emphasis is placed on the need to provide quality educational services in a civilized society, in accordance with which the importance of institutional audit in Ukrainian legislation is determined. The audit is designed to ensure the quality of educational services in general secondary education, so its active implementation in the educational process is the key to effective development of the educational sphere.*

*The quality of education is a basis for ensuring and improving the quality of human life, which is the key objective of the state. The article analyzes the scientific views on the notion of “quality of education” and addresses the legislative interpretation of the quality of education and tools for its provision.*

*Having analyzed the scientific notion of “quality of education”, we consider the following definition to be the most appropriate: the quality of education is a multifaceted model of social standards and requirements related to a personality, which changes in the course of time; to the educational environment where the personality’s development and improvement takes place; and to the system of education that implements it at certain stages of the personality’s learning.*

*On a legislative level, the system of education quality management includes the following components:*

- system of quality management in educational institutions (internal system of education quality management);*



– external system of education quality management;

– system of quality management of the activity of managerial bodies and institutions in charge of external education quality management.

*Institutional audit as a tool for ensuring the quality of education is aimed at helping schools to become more efficient and to further develop and sustain an education quality culture that is based on transparency, innovation and partnership of all the participants of the educational process.*

**Key words:** public administration, education, quality of education, institutional audit.

Питання якісної освіти в Україні має надзвичайну вагу та є одним із ключових пріоритетів для держави. Цей критерій є базовим, посідає особливе місце у процесі реформування українського суспільства та є складовою частиною соціальної функції державного управління, яка розглядає освіту в рамках механізму соціального відтворення населення через створення умов для розвитку особистості та творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, забезпечення соціального середовища, яке генерує потребу в якісній освіті для громадян та надає можливості для її здобуття [1, с. 293].

Не можемо не погодитися з думкою К. Крутія, який зазначив: «Якість освіти є ключовою проблемою збереження і прогресивного розвитку інтелектуального потенціалу України у XXI ст. Актуальність проблеми якості освіти пов'язана із загальними орієнтирами процесу вдосконалення системи освіти на державному, регіональному, локальному рівнях і знаходить відображення в низці документів, що регламентують і концептуально обґрунтовують діяльність освітніх установ» [8, с. 66].

Так, у Національній доктрині розвитку освіти України XXI ст. зазначено, що якість освіти є національним пріоритетом і передумовою національної безпеки держави, додержання міжнародних норм і вимог законодавства України щодо реалізації права громадян на освіту і те, що держава постійно здійснює моніторинг якості освіти, забезпечує його прозорість, сприяє розвитку громадського контролю [10].

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проблему якості освіти у філософському, економічному, психологічному та педагогічному значеннях досліджували багато вчених: Г. Поберецька [11], І. Шпак [14], М. Головань [4], В. Вікторов [3], В. Зінченко [6], О. Ляшенко [9]. Але, на нашу думку, потрібно більш глибоко, комплексно і всебічно дослідити даний феномен.

**Метою статті** є вивчення інституційного аудиту як інструменту забезпечення якості шкільної освіти. З огляду на мету дослідження поставлено такі завдання:

1) дослідити поняття «якість шкільної освіти», погляди науковців та законодавче трактування;

2) проаналізувати інституційний аудит як інструмент забезпечення якості освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Якість освіти є одним із ключових чинників соціального устрою, крім того, має фундаментальне значення для розуміння людської сутності та людської діяльності. У педагогічну діяльність увійшла категорія «якість освіти». Більшість учених розмежовують поняття «якість освіти», аналізують його як процес і як результат. З позицій процесу «якість освіти» розглядається як такий стан та його здатність, що задовольняють потреби людини, а також відповідають інтересам суспільства та держави.

Якість освіти є національним пріоритетом у розвитку держави, суспільства загалом, наукової спільноти тощо.

Аналіз наукових підходів до визначення поняття «якість освіти» засвідчує, що нині немає однозначної думки щодо його трактування. Багато авторів визначають якість освіти як якість функціонування системи освіти. Проте деякі фахівці трактують її як досягнення учнями заданого (нормативний) рівня навчання / підготовленості. «Якість освіти» – складна категорія, яка має деякі властивості та характеризується багатовимірністю, багатоаспектністю та багатопараметричністю, що відображається в поглядах науковців (див. табл. 1).

Аналіз досліджень останніх років показує, що поняття «якість освіти» є досить багатогранне і відображає різні аспекти освітнього процесу – філософські, соціальні, педагогічні, політичні, демографічні, економічні й інші. Кожна наука, що концентрує свою увагу на проблемі якості освіти, обирає свій погляд і охоплює різні аспекти, через які вивчає цю проблему. Спроба систематизації робиться в різних дослідженнях.

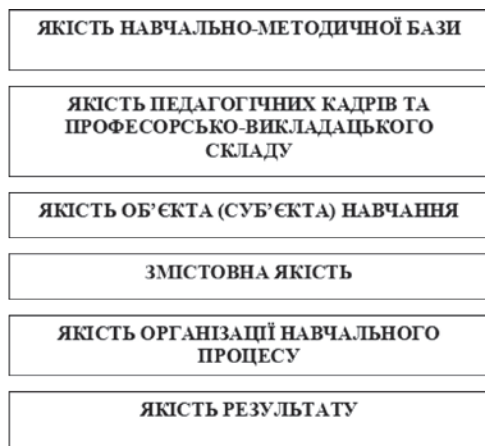
Не можемо не погодитися з дослідженням здобувача Інституту вищої освіти АПН України В. Вікторова [2], який зазначає, що «якість освіти» характеризується такими шістьма складовими частинами (рис. 1):

– якість навчально-методичної бази, що передбачає ресурсне забезпечення закладів освіти на належному рівні, залучення до навчального процесу не тільки таких традиційних компонентів, як підручники, але й нових сучасних засо-

**Основні підходи серед науковців до визначення поняття «якість освіти»**

Автори	Визначення поняття «якість освіти»
І. Шпак [14]	– сукупність результатів, досягнутих студентами у процесі здобуття ними нових знань, умінь і навичок;
Г. Поберезька [11]	– сукупність властивостей та характеристик освітнього процесу, що надають йому спроможність формувати такий рівень професійної компетентності, який задовольняє потреби (які є або які будуть) громадян, підприємств і організацій, суспільства і держави;
М. Головань [4]	– сукупність властивостей і характеристик освітнього процесу, що надають йому здатність задовольняти обумовлені або передбачувані потреби у знаннях і навичках окремих громадян, підприємств і організацій, суспільства і держави;
В. Вікторов [3]	– багатогранна модель соціальних норм і вимог до особистості, освітнього середовища, у якому відбувається її розвиток, та системи освіти, що реалізує її на певних етапах навчання людини;
В. Зінченко [6]	– це багатобічна категорія, яка органічно поєднує якісну реалізацію всіх складників навчально-виховного процесу та якість визначених результатів освіти, які відображають інтереси всіх зацікавлених суб'єктів;
О. Ляшенко [9]	– це багатовимірне методологічне поняття, яке рівнобіжно віддзеркалює суспільне життя – соціальні, економічні, політичні, педагогічні, демографічні й інші життєво значущі для розвитку людини сторони життя. Як системний об'єкт її характеризують якість мети, якість педагогічного процесу і якість результату.

Джерело: розроблено автором.



**Рис. 1. Основні критерії та показники якості освіти (за В. Вікторовим)**

Джерело: складено на основі [2]

бів і методів пізнання, пов'язаних із сучасними технічними можливостями;

– якість педагогічних кадрів та професорсько-викладацького складу, що передбачає переоцінку соціальної ролі вчителя: нині вчитель / викладач не тільки абсолютний носій знань, він має виконувати місію духовного поводиря людини, має стати для неї водночас джерелом авторитетної інформації, майстром навчання способів опанування різнопредметною діяльністю, бути організатором пізнавального діалогу дитини з навколишнім світом, людьми, собою, особистим психологом і психотерапевтом, соціальним працівником і наставником;

– якість об'єкта / суб'єкта навчання – міцність і глибина знань, практичних умінь, сформо-

ваність пізнавальних інтересів, інтелекту, сформованість світоглядної позиції тощо; це рівень підготовки фахівців, здатних до ефективної професійної діяльності, до швидкої адаптації в умовах науково-технічного прогресу, які володіють технологіями в межах свого фаху, умінням використовувати свої знання у вирішенні професійних завдань;

– змістовна якість – фундаментальні знання; прикладні знання; саморозвиток особистості; спрямованість на розвиток потенціалу особистості;

– якість організації навчального процесу – індивідуальний підхід до тих, хто навчається, урахування їхніх інтересів, здібностей та можливостей;

– якість результату – високий рівень професійної підготовки; володіння знаннями, здібність до саморозвитку тощо.

З викладеного можна зробити висновок, що особливо важливо досліджувати всі аспекти якості освіти, вести пошук компромісів об'єктивного (багатоаспектності та багатокритеріальності) і суб'єктивного (у зв'язку з безліччю суб'єктів) характеру.

Отже, найкраще визначення наукового поняття «якість освіти», на нашу думку, таке: якість освіти – багатогранна модель соціальних норм і вимог до особистості, що із плином часом змінюється; освітнього середовища, у якому відбуваються її розвиток та удосконалення; системи освіти, що реалізує її на певних етапах навчання особистості.

Наступним етапом нашого дослідження стало законодавче трактування поняття «якість освіти».

У Законі України «Про освіту» зазначено, що якість освіти – це відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг, а якість освітньої діяльності – рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг [5].

Національна доктрина розвитку освіти України розкриває сутність поняття «освіта» як стратегічний ресурс поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності держави на міжнародній арені [10]. У документі підкреслюється, що «головна мета української системи освіти – створити умови для розвитку самореалізації кожної особистості як громадянина України, формувати покоління, здатні навчатися впродовж життя, створювати й розвивати цінності громадянського суспільства» [10].

Міжнародна організація зі стандартизації (International Organization for Standardization, ISO) визначає якість освіти як сукупність властивостей і характеристик освітнього процесу, які надають їм здатність задовольняти освітні потреби споживачів освітніх послуг. Підкреслюється важливість оцінки досягнутої якості всіма споживачами освітніх послуг – як безпосередніх (студент, слухач), так і опосередкованих (роботодавець, держава, громада, суспільство) [12]. Але в разі застосування саме такого підходу якість освіти буде надто залежною від зовнішньої оцінки, від змін у затребуваності ринком праці окремих спеціалістів. Зміст, вкладений у розуміння поняття «якісна освіта», а отже, і перелік показників, за якими оцінюється рівень її досягнення, змінюється із часом та в будь-якому разі може бути окресленим лише відповідно до специфіки основних видів майбутньої професійної діяльності спеціаліста.

Після проведення аналізу наукового та законодавчого поняття «якість освіти» перейдемо до забезпечення якості освіти.

У ст. 53 «Кожен має право на освіту» Конституції України зазначено, що повна загальна середня освіта є обов'язковою [7].

Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам [7].

Однак про якість освітніх послуг не йдеться, проте в п. 3 «Кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом» ст. 42 Конституції України говориться, що «державна захищає права споживачів, здійснює контроль за якістю і безпечністю продукції та усіх видів послуг і робіт, сприяє діяльності громадських організацій споживачів» [7].

Тобто в даному разі держава надає послуги з повної загальної середньої освіти та відповідає за «якість» та безпечність послуг і робіт.

Так, у ст. 41 Закону України «Про освіту» визначено сутність системи забезпечення якості освіти [5]:

«Метою розбудови та функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні є: гарантування якості освіти; формування довіри суспільства до системи та закладів освіти, органів управління освітою; постійне та послідовне підвищення якості освіти; допомога закладам освіти та іншим суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні якості освіти».

**Складові частини системи.** Складниками системи забезпечення якості освіти є:

- система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти);
- система зовнішнього забезпечення якості освіти;
- система забезпечення якості в діяльності органів управління й установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти [5].

Система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти) охоплює: стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти; систему та механізми забезпечення академічної доброчесності; оприлюднені критерії, правила та процедури оцінювання здобувачів освіти, педагогічної (науково-педагогічної) діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників, управлінської діяльності керівників закладу освіти; забезпечення нагальними ресурсами для організації освітнього процесу, зокрема для самостійної роботи здобувачів освіти; забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти; створення в закладі освіти інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування; інші процедури та заходи, що регламентовані спеціальними законами або документами закладу освіти.

**Інструменти для забезпечення якості.** Система зовнішнього забезпечення якості освіти може охоплювати інструменти, процедури та заходи забезпечення і підвищення якості освіти, зокрема:



стандартизацію; ліцензування освітньої діяльності; акредитацію освітніх програм; інституційну акредитацію; громадську акредитацію закладів освіти; зовнішнє незалежне оцінювання результатів навчання; інституційний аудит; моніторинг якості освіти; атестацію педагогічних працівників; сертифікацію педагогічних працівників; громадський нагляд.

**Установи системи забезпечення якості освіти.** Система зовнішнього забезпечення якості освіти може охоплювати:

- визначені цим Законом і спеціальними законами органи й установи, що відповідають за забезпечення якості освіти, та спеціально уповноважені державою установи, що здійснюють зовнішнє незалежне оцінювання;

- незалежні установи оцінювання та забезпечення якості освіти [5].

Система забезпечення якості в діяльності органів управління й установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти, містить: політику та процедури забезпечення якості власної діяльності; необхідні ресурси для організації процесів і процедур; зовнішній незалежний аудит діяльності (процесів і процедур) відповідних органів і установ.

Особливості функціонування системи забезпечення якості на кожному рівні освіти регламентовані спеціальними законами. У ст. 6 Закону України «Про освіту» визначено, що однією із засад державної політики у сфері освіти та принципом освітньої діяльності є: забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності [5].

У ст. 45 Закону України «Про освіту» «Інституційний аудит» зазначено:

1. Інституційний аудит – це комплексна зовнішня перевірка й оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток.

2. Метою проведення інституційного аудиту є оцінювання якості освітньої діяльності закладу освіти та вироблення рекомендацій щодо:

- підвищення якості освітньої діяльності закладу освіти та вдосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти;

- узгодження освітнього й управлінського процесів із вимогами законодавства, зокрема з ліцензійними умовами [5].

Інституційний аудит – зовнішнє оцінювання діяльності школи, що базується на ґрунтовному вивченні освітніх та управлінських процесів. На відміну від атестації, що мала наглядово-контрольні функції, інституційний аудит має стати інструментом підтримки закладів. Інституційний аудит покликаний допомогти школам стати більш

якісними і в майбутньому сформувати та підтримувати культуру якості освіти, що базується на прозорості, інноваційності та партнерстві всіх учасників освітнього процесу.

Якщо атестація освітнього закладу показувала недоліки в організації та провадженні освітнього процесу, то інституційний аудит має показати, як усунути такі недоліки. Водночас у школах залишатиметься поле для вибору власної стратегії розвитку освітньої діяльності та шляхів її реалізації.

Батьки, які відправляють своїх дітей у перший клас, часто не замислюються над освітнім процесом у школі, у цьому вбачається старий стереотип, вчиться дитина, то нехай вчиться, вчителі мають навчити, але більшість батьків не беруть до уваги те, що освіта – це інституалізований процес, зумовлений потребами суспільства відтворювати, передавати й адаптувати знання, а якісна освіта – це необхідність як для суспільства, так і для кожного з нас особисто.

Якісна освіта школяра – це не тільки знання, але і вміння швидко і якісно розв'язати життєву проблему, тобто підготовка до самостійного вступу в доросле життя. Також якісна освіта – це профільне навчання у старшій школі, особлива увага до здоров'я, комп'ютеризація загальноосвітніх закладів, підключення до мережі Інтернет, підтримка обдарованих та талановитих дітей. Якісна освіта визначається Державним стандартом освіти, тому людина, яка розвиває й удосконалює свої знання протягом усього життя, здобуває якісну освіту. Якісна освіта сьогодні – це використання під час викладання шкільних предметів таких форм і методів, які збуджують творчість учнів, створюють атмосферу розкритості, емоційного піднесення, застосовування позашкільних інтересів і захоплень дітей до освітнього процесу.

**Висновки.** Отже, особливо важливо досліджувати всі аспекти якості освіти, вести пошук компромісів об'єктивного (багатоаспектності і багатокритеріальності) і суб'єктивного (у зв'язку з безліччю суб'єктів) характеру. Краще визначення наукового поняття «якість освіти», на нашу думку, таке: якість освіти – багатогранна модель соціальних норм і вимог до особистості, що із плином часом змінюється; освітнє середовище, у якому відбуваються її розвиток та удосконалення; система освіти, що реалізує її на визначених етапах навчання особистості.

На законодавчому рівні складовими частинами системи забезпечення якості освіти є:

- система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти);

- система зовнішнього забезпечення якості освіти;

- система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти.

Інституційний аудит, як інструмент забезпечення «якості освіти», покликаний допомогти школам стати більш якісними і в майбутньому сформувати та підтримувати культуру якості освіти, що базується на прозорості, інноваційності та партнерстві всіх учасників освітнього процесу.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бульба В. Соціальні функції держави в умовах глобалізаційних трендів сучасності: державно-управлінський аспект : дис. ... докт. наук з держ. упр.: 25.00.01. Харків, 2012. 399 с.
2. Вікторов В. Основні критерії та показники якості освіти. *Вища школа України*. 2006. № 1. С. 54–59.
3. Вікторов В. Управління якістю освіти (соціально-філософський аналіз) : монографія. Дніпропетровськ : Пороги, 2005. 286 с.
4. Головань М. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30.
5. Про освіту : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 19.04.2020).
6. Зінченко В. Моніторинг якості навчального процесу у вищому навчальному закладі : монографія ; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка». Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 360 с.
7. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 19.04.2020).
8. Крутій К. Моніторинг як сучасний засіб управління якістю освіти в дошкільному навчальному закладі : монографія. Запоріжжя : ТОВ «ЛПКС ЛТД.», 2010. 172 с.
9. Ляшенко О. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти. *Вісник академії педагогічних наук України : науково-теоретичний та інформаційний журнал Академії педагогічних наук України*. Серія «Педагогіка і психологія». 2005. № 1. С. 5–12.
10. Національна доктрина розвитку освіти України. *Освіта України*. 2002. № 33. 23 квітня. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002?find=1&text=%D1%8F%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C+%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8#w11> (дата звернення: 19.04.2020).
11. Поберецька Г. Тенденції розвитку вищої освіти країн Західної Європи та України : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Київ, 2005. 217 с.
12. Системы менеджмента качества ISO 9000:2005 : основы и словарь. URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-3:v1:ru:term:3.3.1> (дата звернення: 20.04.2020).
13. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/main/tt4003y2002> (дата звернення: 21.04.2020).
14. Шпак І. Інновації, педагогічні технології та якість освіти в підготовці викладачів-економістів. *Гуманізація навчально-виховного процесу* : збірник наукових праць / за заг. ред. В. Сипченка. Слов'янськ : СДПУ, 2010. Вип. LI. С. 115–211.

УДК 351:347.132.15

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.5>

**Потеряйко Сергій Петрович,**

кандидат військових наук, доцент,

заступник начальника науково-організаційного відділу

Інституту державного управління та наукових досліджень з цивільного захисту

## МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИХ СТРУКТУР ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

### METHODOLOGICAL APPROACH TO ASSESSING OF ORGANIZATIONAL AND FUNCTIONAL STRUCTURES OF PUBLIC ADMINISTRATION BODIES IN CIVIL PROTECTION

*У статті наведено методологічний підхід до оцінювання організаційно-функціональних структур органів державного управління у сфері цивільного захисту. Проведено аналіз законодавства сфери державного управління загалом, і цивільного захисту зокрема, попередніх наукових праць, обґрунтовано актуальність наукового завдання щодо пошуку методологічного підходу до оцінювання організаційно-функціональних структур органів державного управління у сфері цивільного захисту.*

*Проаналізовано структуру та функції єдиної державної системи цивільного захисту, запропоновано методологічний підхід до оцінювання організаційно-функціональних структур зазначеної системи, що передбачає виокремлення її складових частин із більш загального рівня управління до нижчого, встановлення особливостей їхнього функціонування, поділу на підсистеми відповідно до рівнів ієрархії та взаємозв'язків між складниками. Під час вивчення зв'язків між рівнями організаційно-функціональних структур, підсистемами, органами управління визначаються їхні властивості, упорядкованість та характер зв'язків, обсяги, зміст потоків інформації, що забезпечує опис структур, які досліджуються.*

*Подано зазначений підхід у вигляді схеми, що включає виконання певних кроків щодо оцінювання організаційно-функціональних структур єдиної державної системи цивільного захисту на декількох рівнях, зокрема на структурно-функціональному, організаційному та нормативно-правовому.*

*Розроблено процедуру оцінювання, що передбачає: визначення сукупності показників та критеріїв, що мають відповідати меті дослідження організаційно-функціональних структур єдиної державної системи цивільного захисту та її складників, вивчення їхніх характеристик на загальносистемному, системному й елементному рівнях.*

*Обґрунтовано доцільність використання програмних продуктів, інструментально-програмних комплексів та інтегрально-програмних середовищ, орієнтованих на розв'язання завдань аналізу і синтезу складних систем, що функціонують в умовах невизначеності та конфлікту, для розроблення структурних і прогностичних форм моделей організаційно-функціональних структур, оцінювання їхніх параметрів у поточний час.*

**Ключові слова:** державне управління, єдина державна система цивільного захисту, надзвичайна ситуація, організаційно-функціональні структури, цивільний захист, органи державного управління.

*The article presents a methodological approach to assessing of organizational and functional structures of public administration bodies in civil protection. Analysis of the legislation in the field of public administration in general and civil protection – in particular conducted by the author. Previous scientific works analyzes in article. Scientific task's relevance of finding a methodological approach to assessing of organizational and functional structures of public administration in civil protection is justified.*

*The article describes the methodological approach to assessing the organizational and functional structures of civil protection based on the analysis of the structure and functions of the unified state system of civil protection. Methodological approach involves separating system's components from a more general level of management to the lower and establishing the features of their operation, the division into subsystems according to the levels of hierarchy and relationships between components. When studying the relationships between the levels of organizational and functional structures, subsystems and bodies defines their properties, order and nature of relationships, volumes, content of information flows, which provides a description of the structures under study.*

*Presents this approach the scheme of implementation certain steps to assess the organizational and functional structures of a unified state system of civil protection at structural, functional, organizational and regulatory levels.*

*An evaluation the assessing procedures involves: determining a set of indicators and criteria that should meet the purpose of the study of organizational and functional structures of unified state system of civil protection and its components, studying their characteristics at the system-wide, system and elemental levels.*

*Is substantiated for the development of structural and predictive model's forms, assessing of their parameters at present, the expediency of using software products, tool and software complexes and integrated software environments focused on solving problems of analysis and synthesis of complex systems operating in conditions uncertainty and conflict.*

**Key words:** public administration, unified state system of civil protection, emergency situation, organizational and functional structures, civil protection, public administration bodies.

**Постановка проблеми.** Дієва система державного управління, що є передумовою демократії в Україні, нині перебуває у стані перетворення. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 схвалено Стратегію реформування державного управління України, метою якої є створення більш ефективної системи державного управління [1, р. I, абз. 4].

Водночас Урядом країни визнано, що нинішня система Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС) не має змоги в повному обсязі виконувати покладені на неї завдання з реалізації державної політики у сфері цивільного захисту (далі – ЦЗ) [2, абз. 1].

Зазначене підтверджується результатами практичної діяльності органів державного управління у сфері ЦЗ щодо провадження заходів із запобігання надзвичайним ситуаціям (далі – НС) та ефективного реагування на них, які частіше не відповідають вимогам сьогодення щодо гарантування необхідного рівня безпеки населення на сучасному етапі розвитку суспільства. Вказане свідчить про недосконалість структури державного управління загалом і єдиної державної системи цивільного захисту (далі – ЄДСЦЗ) зокрема. Отже, пошук методологічних підходів до оцінювання організаційно-функціональних структур (далі – ОФС) органів державного управління у сфері ЦЗ нині є актуальним науковим завданням.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науковим розвідкам щодо визначення ефективних заходів із підвищення дієвості системи державного управління присвячено низку наукових досліджень вітчизняних та закордонних учених у зазначеній галузі науки.

Концептуальні основи теорії управління розглянув В. Мухін, який зазначає, що для забезпечення процесу управління необхідно розробити механізм його реалізації. На думку автора, механізм управління – це середовище, у якому здійснюється управлінська діяльність. Отже, управління включає безпосередню управлінську діяльність і механізм її реалізації [3, с. 4].

В. Боделан визначив співвідношення між організаційною структурою державного управління та її функціями. Функції є визначальними щодо організаційної структури тому, що обґрунтовують необхідність елементів системи та її структуру загалом. Тобто взаємозв'язок організаційної і функціональної складових частин структури утворює ОФС, у якій наявний розподіл функцій як за її вертикаллю, так і за горизонталлю [4, с. 55].

Організаційно-функціональний напрям діяльності органів місцевого самоврядування

(далі – ОМС) в Україні схарактеризував П. Покатаєв. Автор стверджує, що функціонування системи місцевого самоврядування являє собою узгоджену інтегративну взаємодію за горизонталлю й вертикаллю різних функціональних систем, порушення якої призводить до дестабілізації зазначеної системи та її руйнації [5, с. 184]. Учений обґрунтував організаційно-функціональні принципи та методи концепцій місцевого самоврядування, які можуть бути використані ОМС України [5, с. 185].

Р. Кравченко розглядає нинішню модель державного управління у НС як багаторівневу організаційну структуру у вигляді окремих, не об'єднаних в систему функцій, що виконуються органами державної влади, унаслідок чого зазначена структура не забезпечує повного й усебічного виконання покладених на неї завдань. Тому організаційна структура державного управління у сфері ЦЗ потребує вдосконалення [6, с. 13].

Інші погляди на структуру державного управління презентував С. Засуцько. Учений розглядає державне управління як складну динамічну систему, функціонування якої характеризується багатьма параметрами, зокрема ієрархічною побудовою структури. Автор вважає, що з позиції організаційно-функціонального аналізу система державного управління ЦЗ є невіддільною складовою частиною державного управління загалом [7, с. 104].

Концептуальні засади трансформації ЄДСЦЗ на сучасному етапі розвитку схарактеризував О. Лещенко, який, зокрема, уточнив принципи її модернізації, а також запропонував оптимальні шляхи реформування системи ЦЗ України в нинішніх безпекових умовах і алгоритм дій щодо забезпечення процесу її модернізації [8, с. 4].

Н. Костенюк вважає, що ОФС ОМС мають забезпечувати їхню ефективну взаємодію з навколишнім середовищем та досягнення поставлених цілей. Водночас можна використовувати сукупність структур різних типів за умови, що загальна ОФС відповідає запитам суспільства [9, с. 114].

Нині система центральних органів виконавчої влади (далі – ЦОВВ), що утворюють функціональні підсистеми та спеціалізовані служби ЦЗ, зазнала трансформацій. Тому, вважає Н. Клименко, перетворення, що відбулися в системі ЦОВВ, свідчать про необхідність внесення відповідних змін до Положення про ЄДСЦЗ, зокрема щодо її структури [10, с. 100].

Отже, встановлено, що нині у вчених єдиної думки щодо комплексного оцінювання ОФС ЄДСЦЗ не сформовано, тому зазначена проблема потребує більш детального наукового дослідження.



**Метою статті** є обґрунтування методологічного підходу до оцінювання ОФС органів державного управління у сфері ЦЗ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Нинішні підходи до оцінювання ЄДСЦЗ не забезпечують її комплексного вивчення, зокрема, унаслідок неналежної її ідентифікації як складної ОФС у зазначеній сфері.

З одного боку, необхідно мати досить універсальний науково-методичний апарат стосовно якоїсь окремої групи оцінювання, а з іншого – специфічні особливості та проблеми оцінювання ОФС потребують конкретного підходу в кожній окремій ситуації.

Вихід із цієї розбіжності полягає в тому, що процес оцінювання має формуватися на єдиній методологічній базі. Така методологічна основа дослідження складних систем загалом і ЄДСЦЗ зокрема передбачає низку послідовних взаємопов'язаних етапів.

Спочатку здійснюється виокремлення об'єкта з більш загального рівня об'єкта дослідження (ОФС ЄДСЦЗ) до нижчих рівнів (ОФС складових частин ЄДСЦЗ) та виявлення питань, пов'язаних із функціонуванням, поділом на підсистеми відповідно до рівнів ієрархії, функціональної підпорядкованості, функціональних ознак та призначення. Потім виявляються зв'язки між рівнями ОФС, підсистемами, органами управління, їхніми властивостями, їх упорядкованість, обсяги, зміст та потоки інформації, що необхідно для опису об'єкта, який досліджується. Водночас розглядаються обмеження (просторові, часові, матеріальні тощо), будується «дерево мети», прогнозуються результати, що очікуються.

Після цього вирішуються питання щодо формування мети для кожного рівня досліджень, обирається система критеріїв і показників відповідно до кожного рівня й елементів декомпозиції ОФС ЄДСЦЗ. Це дозволяє розробити альтернативи для досягнення мети та науково-методичний апарат дослідження.

У прикінцевій частині здійснюються обчислення показників за «елементами декомпозиції» та рівнями дослідження, аналізуються й узагальнюються результати, обчислюється узагальнений критерій відповідно до обраних альтернатив. Розробляються й оцінюються попередні рішення, порівнюються з результатами, що прогнозувалися, оцінюються побічні наслідки пухвалених рішень, корегуються остаточні рекомендації, а також визначаються можливі шляхи щодо їх реалізації.

Завдяки тому, що ОФС ЄДСЦЗ є надзвичайно складним об'єктом дослідження, науково-мето-

дичний апарат (див. рис. 1) може дати позитивний результат тільки на загальній методологічній основі.

Під виокремленням ОФС, наприклад, функціональної підсистеми ЄДСЦЗ, як об'єкта нижчого рівня в загальній її структурі розуміється знаходження загальних ознак організаційної структури, особливостей, що описують її відмінності, а також зв'язків за цілями та завданнями, взаємодії з іншими структурами. Під час вивчення ОФС ЄДСЦЗ доцільно виокремити декілька рівнів дослідження залежно від її побудови, функціонального призначення, етапів створення, становлення, функціонування (рис. 1, п. 1).

Залежно від призначення та побудови ЄДСЦЗ аналіз її ОФС здійснюється на декількох рівнях, зокрема на структурному, функціональному, організаційному та нормативно-правовому. Так, ОФС ЄДСЦЗ можна розглянути як ієрархію органів та пунктів управління, оснащених технічними засобами автоматизації, передачі даних з упорядкованими зв'язками та відношеннями між рівнями управління й органами функціональних і територіальних підсистем (рис. 1, п. 2) [11, pp. 7, 8].

З урахуванням організаційно-структурних відмінностей в ОФС, що досліджується, вивчаються її складові частини, зважаючи на взаємозв'язки між ними на ієрархічних рівнях підпорядкованості. Наприклад, ЄДСЦЗ структурно складається з функціональних та територіальних підсистем, що поділяються на органи управління та сили цивільного захисту. Отже, доцільно виокремлювати зазначені складові частини, вивчати їх на різних рівнях ієрархії (рис. 1, п. 3).

Дослідження ОФС на одному рівні без урахування глобальної мети вищої ланки управління та часткової мети нижчих ланок частіше призводить до помилок в ухваленні рішення за результатами дослідження. Тому вирішення того чи іншого питання потребує урахування зв'язків як у системі загалом, так і в її підсистемах. Ці зв'язки виявляються через «дерево мети», вхідні дані й обмеження, що погоджуються із загальною метою ОФС вищої ланки управління. «Дерево мети» будується шляхом визначення завдань органів управління кожної ланки ЄДСЦЗ, етапів їх функціонування за рівнями досліджень (рис. 1, п. 4). Наприклад, «дерево мети» ОФС можна побудувати за чотирма напрямками глобального керівництва у сфері ЦЗ.

«Дерево мети» ОФС охоплює заходи за напрямами, а саме: першого – щодо формування і реалізацію державної політики у сфері ЦЗ загалом; другого – щодо розвитку ЦЗ загалом і ЄДСЦЗ

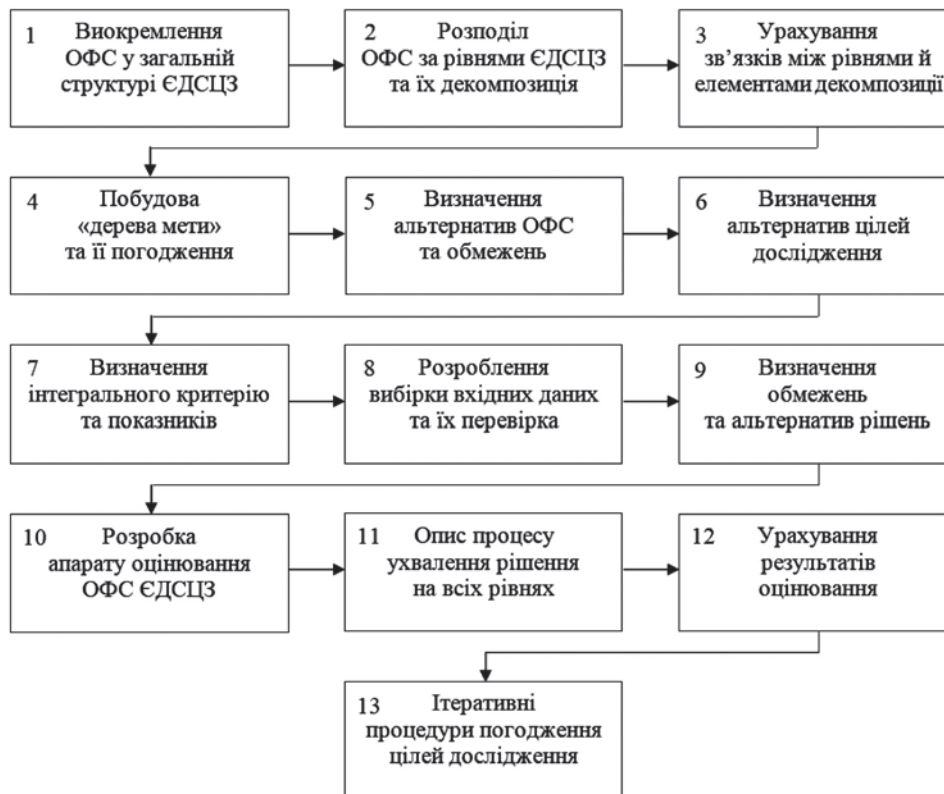


Рис. 1. Схема науково-методичного апарату дослідження ОФС ЄДСЦЗ

зокрема, його всебічного забезпечення; третього – щодо функціонування ЄДСЦЗ за різними режимами, зокрема її переходу з режиму повсякденного функціонування на режими підвищеної готовності, НС та надзвичайного стану; четвертого – щодо управління ЄДСЦЗ загалом і його складовими частинами зокрема.

У процесі досліджень вибірка вхідних даних та її перевірка мають відповідати рівням декомпозиції ОФС ЄДСЦЗ, на яких досліджується вказана структура або її складові частини, зокрема органи, пункти та засоби управління на структурному, функціональному, організаційному та нормативно-правовому рівнях, а також забезпечувати вивчення властивостей ОФС за загальносистемним, системним та елементним аспектами.

Урахування різного виду обмежень на будь-якому етапі дослідження, особливо на етапі ухвалення рішення, має бути узгоджено за рівнями декомпозиції, на яких вивчається ОФС та її складники на структурному, функціональному, організаційному та нормативно-правовому рівнях, а також за діапазонами змін їхніх властивостей за загальносистемним, системним та елементним аспектами.

Дослідження щодо вказаних аспектів залежить як від обмежень, пов'язаних із загальним форму-

ванням завдань на дослідження (рівень та ступінь деталізації досліджень), матеріальними, часовими витратами й інтелектуальними можливостями, так і з обмеженнями щодо організаційної структури, системи управління, функціонального призначення, технічних вимог тощо.

У процесі досліджень обмеження застосовуються не тільки під час вирішення питань, пов'язаних із синтезом результатів ухвалених рішень щодо об'єкта загалом, але й під час аналізу кожного аспекту, за декомпозиції на кожному рівні.

Висування альтернатив ОФС розглядається із двох позицій. Перша – альтернативи, які описують шляхи досягнення мети (варіанти сценаріїв, ситуацій). Друга – альтернативи, відповідно до яких необхідно обрати, наприклад, варіанти організаційних структур, окремі об'єкти тащо (рис. 1, п. 5).

Пропонування альтернатив досягнення мети виконується на всіх етапах досліджень, на яких вивчається ОФС ЄДСЦЗ або її складники, зокрема органи, пункти та засоби управління, відповідно на структурному, функціональному, організаційному та нормативно-правовому рівнях за загальносистемним, системним та елементним аспектами (рис. 1, п. 6).

Урахування альтернатив ОФС також залежить як від обмежень, пов'язаних із загальним формуванням завдань дослідження, як-от ступінь деталізації досліджень, матеріальні, часові витрати, інтелектуальні можливості, так і з обмеженнями – організаційною структурою, системою управління, функціоналом, технічними вимогами тощо.

Альтернативи ОФС визначаються відповідно до «дерева мети» не тільки під час розв'язання питань, пов'язаних із синтезом результатів ухвалених рішень щодо об'єкта загалом на етапі узагальнення результатів, але і під час проведення їх аналізу незалежно від рівнів об'єктів дослідження.

Визначення сукупності показників та критеріїв досліджень має відповідати їхній меті, ОФС ЄДСЦЗ та її складників, забезпечувати вивчення їхніх властивостей за загальносистемним, системним та елементним аспектами.

Показники та критерії дослідження ОФС ЄДСЦЗ виявляються через «дерево мети», погоджуються із загальною метою системи вищої ланки управління (інтегральний критерій) і формуються у вигляді переліку згідно з рівнем досліджень (рис. 1, п. 7).

Залежно від можливостей формалізації й опису об'єкта досліджень здійснюється його кількісне та якісне оцінювання, що характеризує ступінь досягнення мети. Значення таких оцінок і є інтегральним критерієм, що об'єднує сукупність часткових критеріїв.

Розподіл ОФС ЄДСЦЗ за рівнями й елементами досліджень потребує визначення сукупності показників, які визначають ступінь досягнення мети на кожному етапі досліджень. Система показників є посередником між рівнями досліджень та інтегральним критерієм. Розроблені показники згортаються в єдиний інтегральний критерій, що частіше потребує доказу: з одного боку, для кожної пари показників виконується умова відповідних замінів, а з іншого – кожний показник не залежить за пріоритетом від решти. Водночас встановлюються інтервали справедливості виконання цих умов у певному діапазоні зміни показників. Тільки після цього можна стверджувати, що визначено інтегральний критерій (рис. 1, пп. 8, 9).

До системи показників оцінювання ОФС ЄДСЦЗ, зокрема, можна віднести: ступінь підготовки оперативного складу органів управління, готовність пунктів управління, якість засобів управління, оперативність управління, ступінь готовності ОФС, кількість органів управління, стійкість, безперервність управління й інші.

До критеріїв оцінювання ОФС ЄДСЦЗ можна віднести: внесок системи управління та її складників у підвищення ефективності виконання завдань

органами управління, відповідність структури та засобів системи управління та її складників організації та можливостям ОФС. Інтегральний критерій є сукупністю окремих показників ОФС ЄДСЦЗ.

Науково-методичний апарат дослідження ОФС ЄДСЦЗ – комплексна сукупність методів її опису на структурному, функціональному, організаційному та нормативно-правовому рівнях, який базується на спільному використанні математичних методів програмування, статистичних, логіко-аналітичних та інших засобах дослідження, що згідно з обраною системою показників і критеріїв об'єднуються в єдину систему.

До розроблення науково-методичного апарату дослідження ОФС ЄДСЦЗ доцільно підійти з урахуванням таких принципів (рис. 1, п. 10).

По-перше, під час вирішення завдань дослідження одним із центральних питань є створення апарату синтезу фізичних, інформаційних, функціональних, часових, організаційних показників ефективності ОФС. У зв'язку із цим завдання конструювання апарату вимагає для свого вирішення використання спеціального математичного апарату і відповідних інструментальних засобів, що дозволять урахувати не тільки зазначену особливість, але і всі інші складові частини діяльності ОФС. Тому разом із традиційними засобами доцільно перейти до конструювання моделей, основою яких є різні математичні способи обробки та дослідження статистичних даних, можливість контролю за розвитком процесів управління, що забезпечують синтез та налаштування моделей щодо реальних процесів.

По-друге, для уніфікації й інтеграції з наявною науково-методичною базою доцільно використовувати вже готові інтегрально-програмні середовища і конструювати моделі машинними засобами, зокрема:

- кореляційного аналізу та кластеризації для визначення зв'язків між вхідними даними й оцінювання можливості зниження розмірності завдання дослідження;

- групового врахування аргументів та регресивного аналізу для синтезу структурної та прогнозованої форм моделі;

- багатомірної лінійної екстраполяції для відновлення вхідних даних, яких не вистачає у виборці, їхнього приведення до необхідного часового масштабу, ранжування змінних даних за ступенем їхнього впливу, отримання структурних форм моделей та аналізу вхідних даних для оцінювання стану й етапу розвитку ОФС;

- рівневої селекції систем для визначення раціональних значень панівних параметрів та їхньої тривалості в можливих діапазонах зміни умов.



Тому для розроблення оцінювальних і прогнозних форм моделей ОФС ЄДСЦЗ уважаємо за доцільне використовувати програмні продукти й інструментально-програмні комплекси, що орієнтувалися б на вирішення завдань аналізу і синтезу складних систем. Використання означених засобів для дослідження ОФС ЄДСЦЗ забезпечить створення ієрархічної системи статичних та динамічних моделей. Крім того, для конструювання структурних і прогнозних форм моделей ОФС, оцінки їхніх параметрів у поточний час доцільно використовувати інтегрально-програмні середовища, які також орієнтовані на вирішення завдань аналізу і синтезу складних систем, що функціонують в умовах невизначеності та конфлікту. За такого підходу, крім скорочення часу розробки, з'явилася можливість перейти від статичних моделей, що зображають стан ОФС ЄДСЦЗ на певному етапі її функціонування, до динамічних моделей. Це дозволяє спостерігати динаміку функціонування системи та зміни її структурно-функціональних зв'язків, спостерігати тенденції і варіанти її можливого розвитку.

По-третє, зазначений підхід створення апарату досліджень дозволяє оцінювання не тільки одного, а декількох рівнів ОФС, груп властивостей та їхню взаємодію.

По-четверте, завдяки тому, що ОФС ЄДСЦЗ є надзвичайно складним об'єктом дослідження, згадані моделі можуть дати позитивний та ефективний результат тільки в сукупності з нинішніми підходами до їх оцінювання на загальній методологічній основі.

Опис процесу ухвалення рішення і вироблення рекомендацій здійснюється за кожним напрямом досліджень. Спочатку за допомогою системи показників дослідження розробляються попередні рекомендації. Оцінка рекомендацій здійснюється за допомогою узагальнених критеріїв. Головною особливістю методологічної послідовності дослідження є те, що на кожному рівні узагальнення результатів питання ухвалення рішення є невід'ємною частиною системного аналізу. Процес розроблення рекомендацій і ухвалення рішень має низку етапів (рис. 1, п. 11).

Особливістю першого етапу є те, що на нижчому рівні дослідження попередні рекомендації приймаються з використанням показників цього рівня. Для оцінки цих рекомендацій встановлюється функціональний зв'язок між показниками й узагальненим критерієм (групою критеріїв). Розв'язання цього завдання спрощується, якщо як вихідні дані можна використовувати прийнятну систему показників або хоча б окремих показників. Якщо ж такої можли-

вості немає, то відшукуються проміжні аргументи, пов'язані з показниками вихідних даних, що дозволяє встановити зв'язок між ними.

На другому етапі після встановлення зв'язку й оцінки прийнятої рекомендації можна провести коригування й оцінювання на рівні системи. Зазвичай використовується функціональний критерій, оцінка здійснюється в допустимому діапазоні зміни показників.

Особливістю третього етапу є те, що під час розроблення рекомендацій на рівні системи частіше потрібна оцінка непрямих наслідків. Це призводить до додаткових досліджень та істотного коригування вхідних даних. Такі дослідження передбачають виявлення нових цілей, уведення нових обмежень, однак сама процедура оцінювання здійснюється за схемою, наведеною вище. На цьому етапі застосовується процедура послідовного наближення, яка пов'язана з тим, що на початковому етапі уявлення об'єкта дослідження всі зв'язки в ньому виявляються нечітко (є слабо структуровані). З реалізацією ітеративних процедур зв'язки упорядковуються, завдання стає все більш структурованим, що дає можливість більш аргументовано оцінювати об'єкт за узагальненим критерієм (рис. 1, п. 12).

Ітеративний процес продовжується доти, поки «дерево мети» і обмеження виявляться досить повними, без розбіжностей, що і дозволяє обрати необхідні альтернативи за максимальним (мінімальним) значенням критерію (рис. 1, п. 13). На основі отриманого статистичного матеріалу будуватиметься рівняння регресії в межах зміни показників, а за кожним показником визначається найбільш прийнятне його значення.

**Висновки.** На основі аналізу законодавства галузі науки державного управління, попередніх наукових праць учених окреслено актуальне наукове завдання щодо пошуку методологічного підходу до оцінювання ОФС органів державного управління у сфері ЦЗ.

Обґрунтовано нагальну потребу в розробленні універсального науково-методичного апарату оцінювання ОФС, що має базуватися на єдиній методологічній основі.

Запропоновано методологічний підхід до оцінювання ОФС органів державного управління у сфері ЦЗ, зокрема ЄДСЦЗ, що передбачає виокремлення об'єктів із більш загального рівня управління до нижчого та встановлення питань щодо їх функціонування, поділу на підсистеми відповідно до рівнів ієрархії. За зазначеним підходом визначаються зв'язки між рівнями ОФС, підсистемами, органами управління, їхніми

властивостями, упорядкованість зв'язків, обсяги, зміст та потоки інформації, що необхідні для опису структури, що досліджується.

Презентований підхід подано у вигляді схеми, що включає виконання послідовних кроків щодо оцінювання ОФС ЄДСЦЗ на декількох рівнях, зокрема на структурному, функціональному, організаційному та нормативно-правовому. Під час оцінювання ОФС ЄДСЦЗ передбачено визначення сукупності показників та критеріїв, що мають відповідати меті дослідження вказаної системи та її складників, описувати їхні властивості за загаль-

носистемним, системним і елементним аспектами. Для розроблення оцінювальних і прогнозних форм моделей ОФС обґрунтовано доцільність використання програмних продуктів, інструментально-програмних комплексів, інтегрально-програмних середовищ, що орієнтувалися б на розв'язання завдань аналізу і синтезу складних систем.

Подальший напрям наукових досліджень за зазначеною проблематикою вбачається в деталізації сутності програмних продуктів, інструментально-програмних комплексів, інтегрально-програмних середовищ щодо оцінювання ОФС ЄДСЦЗ.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80#Text> (дата звернення: 31.03.2021).
2. Про схвалення Стратегії реформування системи Державної служби України з надзвичайних ситуацій : розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 січня 2017 р. № 61-р. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 31.03.2021).
3. Мухин В. Основы теории управления : учебник. Москва, 2002. 256 с.
4. Боделан В. Організаційно-функціональні структури: особливості впливу чинників їх побудови на ефективність функціонування організаційного механізму державного управління : *Публічне управління: теорія та практика* : збірник наукових праць ХарІДУ НАДУ. Харків, 2013. Вип. 3. С. 53–59.
5. Покатаєв П. Організаційно-функціональний напрям реалізації органів місцевого самоврядування в Україні. *Держава та регіони* : науково-виробничий журнал. Серія «Державне управління». Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2012. № 2 (38). С. 183–189.
6. Кравченко Р. Організаційно-правові засади державного управління зниженням ризику надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру в Україні : автореф. дис. ... канд. держ. упр.: 25.00.02. Київ, 2021. 20 с.
7. Засулько С. Місце та роль державного управління у системі забезпечення цивільного захисту в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Юридична»*. 2011. № 3. С. 101–111.
8. Лещенко О. Трансформація системи цивільного захисту України в умовах сучасних воєнно-політичних конфліктів гібридного типу : автореф. дис. ... канд. політ. наук: 21.01.01. Київ, 2020. 21 с.
9. Костенюк Н. Теоретичні засади організаційно-функціональної структури органів місцевого самоврядування України. *Актуальні проблеми державного управління. Місцеве самоврядування* : збірник наукових праць. Одеса : ОРІДУ НАДУ. 2020. № 1 (81). С. 114–117.
10. Клименко Н. Єдина державна система цивільного захисту: складові, завдання та режими функціонування. *Інвестиції: практика та досвід* : науково-практичний журнал. 2015. № 3. С. 95–100.
11. Про затвердження Положення про єдину державну систему цивільного захисту : постанова Кабінету Міністрів України від 9 січня 2014 р. № 11. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/11-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 31.03.2021).

UDC 351.07/.08

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.6>

**Soroka Svitlana Viktorivna,**

orcid.org/0000-0003-2022-0388

Doctor nauk z administracji publicznej, Profesor,

Profesor Departamentu Administracji Publicznej Czarnomorskiego

Narodowego Uniwersytetu imienia Petra Mohyly

## PRZYWRÓCENIE INSTYTUCJI PREZYDENTA I JEGO MIEJSCA W STRUKTURZE ORGANÓW PAŃSTWOWYCH III RP

### RESTORATION OF THE INSTITUTION OF THE PRESIDENT AND HIS PLACE IN THE STRUCTURE OF STATE BODIES IN THE THIRD POLISH REPUBLIC

### ВІДНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ПРЕЗИДЕНТА ТА ЙОГО МІСЦЕ У СТРУКТУРІ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ У ТРЕТІЙ ПОЛЬСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

*The restoration of the institution of the President on the basis of an amendment to the Constitution in April 1989 was associated with political reforms agreed upon by politicians during the Round Table, which for three years led to the emergence of a democratic political system in Poland. The president had to replace the Council of State, so to some extent he symbolized the political changes of the time. The presidency was established as an institution that guaranteed and regulated the evolutionary transformations from communist dictatorship to parliamentary democracy. The president's office was to replace the leading role of the Polish United Workers' Party in the state and was seen as a kind of "brake" for the overly radical actions of the parliament in which the opposition found its place. The presidency was introduced as an institution that guarantees and regulates evolutionary transformations from the communist dictatorship to parliamentary democracy. The President's office had to replace the leadership role of the Polish united labor party in the state and was perceived as a kind of "brake" for excessively radical actions of the parliament, in which the opposition found its place. The small constitution of 1992 put the president's office in a clearer constitutional framework. However, there was no holistic concept of the presidency, separate normative acts came out of various management models. Moreover, inaccuracies and uncertainty of many formulations have created the of various interpretations and methods of application. The challenge of the head of state was one of the most important problems with which the authors of the latest Constitution of the Republic of Poland in 1997. The finally adopted concept of the presidential office was the result of a long analysis of constitutional projects, which often interpreted the President Institute completely in different ways. Therefore, the President who guarantees the sovereignty and safety of the state, is a body that cooperates in this case with the Parliament and the Government. On the other hand, the President is a reserve force, if the Parliament and the Government will not be able to implement a policy that provides national security.*

**Key words:** institution of the president, transformation of the state system, public authorities.

*Питання відновлення інституту президента поставало в різні періоди історії Польської Народної Республіки. Воно з'являлося під час політичних криз і виникало внаслідок суперечок навколо інституту Державної ради. З 1989 року президент знову стає головним елементом політичної системи держави. Це життєво важливий політичний інститут, що впливає на фактичну політичну та системну форму держави. Відновлення інституту президента на основі поправки до Конституції у квітні 1989 року було пов'язане з політичними реформами, узгодженими політиками під час круглого столу, які протягом трьох років привели до появи демократичної політичної системи в Польщі. Президент повинен був замінити Державну раду, тому деякою мірою він символізував політичні зміни того часу. Президентство було запроваджено як інститут, що гарантує та регулює еволюційні перетворення від комуністичної диктатури до парламентської демократії. Кабінет президента повинен був замінити керівну роль Польської об'єднаної робітничої партії в державі та сприймався як свого роду «гальмівник» для надмірно радикальних дій парламенту, у якому знайшла своє місце опозиція. Мала Конституція 1992 року поставила кабінет президента в більш чіткі конституційні рамки. Однак не існувало цілісної концепції президентства, окремі нормативні акти виходили з різних моделей управління. Навіть більше, неточність і невизначеність багатьох формулювань створили можливість різних інтерпретацій та способів застосування. Проблема глави держави була однією з найважливіших проблем, з якою довелося мати справу авторам новітньої Конституції Республіки Польща 1997 року. Остаточо ухвалена концепція президентського кабінету стала результатом тривалого аналізу конституційних проєктів, що часто інтерпретували інститут президента абсолютно по-різному. Тому президент, який гарантує суверенітет та безпеку держави, є органом, який співпрацює у цій справі з парламентом та урядом. З іншого боку, президент є резервною силою на випадок, якщо парламент і уряд не зможуть реалізувати політику, яка забезпечує національну безпеку.*

**Ключові слова:** інститут президента, трансформація державного устрою, органи державної влади.

Prezydent republiki należy do kluczowych instytucji prawnoustrojowych państw współczesnych. W Polsce instytucja prezydenta była trwałym składnikiem systemu ustrojowego w tradycji prawa konstytucyjnego. Urząd prezydenta wprowadzony po raz pierwszy do polskiego systemu politycznoustrojowego na początku II Rzeczypospolitej był nieodłącznym elementem tego systemu w latach 1922–1939. Przeszedł wówczas różne stadia rozwoju, determinując kierunek przeobrażeń ustroju od systemu parlamentarnego do systemu z dominującą pozycją prezydenta. Wprowadzenie instytucji prezydenta po drugiej wojnie światowej miało charakter koniunkturalny, podyktowane było taktyką polityczną i może być traktowane jako “odchodzenie od tradycyjnej istoty tego urzędu”. Konstytucja PRL z 22 lipca 1952 r., wzorowana na konstytucji radzieckiej z 1936 r., nie przewidywała instytucji prezydenta. Przepisy ją wprowadzające stanowiły, że urzędujący prezydent (wówczas B. Bierut) będzie sprawował swoje funkcje do wyboru przez Sejm Rady Państwa, co nastąpiło w listopadzie 1952 r. Natomiast na podstawie Konstytucji kwietniowej z 1935 r. działał, aż do grudnia 1990 r. prezydent na wychodźstwie, który przekazał insygnia władzy pierwszemu prezydentowi wybranemu w wyborach powszechnych Lechowi Wałęsie.

Kwestia przywrócenia instytucji prezydenta powracała w różnych okresach historii Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Pojawiała się w czasie przesileń politycznych oraz wynikała z kontrowersji wokół instytucji Rady Państwa. Postulat powrotu do instytucji prezydenta sformułowany został po raz pierwszy przez Stronnictwo Demokratyczne w 1956 r. w związku z destalinizacją ustroju. W latach siedemdziesiątych pojawiła się koncepcja powierzenia funkcji prezydenta ówczesnemu pierwszemu sekretarzowi PZPR E. Gierkowi. Decydowały o tym względy natury personalnej i politycznej, a także “potrzeba rozwiązania dyskusyjnej praktyki reprezentacji państwa w stosunkach międzynarodowych” [1, s. 39].

Po kryzysie politycznym roku 1980 w kręgu nauki powstawały koncepcje reform ustrojowych i ponownie zainteresowano się instytucją prezydenta. Należy podkreślić, że aż do końca lat osiemdziesiątych postulat przywrócenia urzędu prezydenta był traktowany jako drugorzędny, pozostający w cieniu innych propozycji reform. Również opinia publiczna jeszcze w roku 1985 nie interesowała się tym zagadnieniem – 3/4 respondentów deklarowało obojętność wobec zamyśłu ustanowienia instytucji prezydenta [2, s. 48].

W drugiej połowie lat osiemdziesiątych w kręgach ówczesnej władzy dojrzywała idea konieczności przeprowadzenia radykalnych i kompleksowych reform ustrojowych, wymuszona przeobrażeniami

społeczno-gospodarczymi i politycznymi oraz koncepcja przygotowania i uchwalenia nowej konstytucji. W czerwcu 1987 r. powołana została Komisja do Spraw Reformy Państwa, złożona z polityków i konstytucjonalistów, której celem były wstępne i, na tym etapie poufne, prace nad projektem konstytucji.

Instytucja prezydenta od 1989 r. stanowi ponownie zasadniczy urząd ustroju politycznego państwa. Jest bowiem żywotną instytucją ustrojową wywierającą wpływ na rzeczywisty kształt politycznoustrojowy państwa. Reaktywowanie instytucji prezydenta na gruncie kwietniowej noweli konstytucyjnej z 1989 r. wiązało się z podejmowanymi wówczas przy “Okrągłym Stole” reformami ustrojowymi, które na przestrzeni 3 lat doprowadziły do powstania demokratycznego systemu politycznoustrojowego. Prezydent symbolizował więc do pewnego stopnia ówczesne przemiany ustrojowe.

O reaktywaniu urzędu prezydenta w 1989 r. zdecydowały nie względy teoretyczne czy polskie tradycje ustrojowe, lecz przesłanki polityczne oraz poglądy ówczesnej elity władzy. Jak zauważył W. Sokolewicz, “doraźny, polityczny efekt górował wyraźnie nad racjami doktrynalnymi czy też troską o chociażby niewielkie przybliżenie do jakiegoś idealnego “docelowego” modelu ustroju państwa” [2, s. 32–33]. Rola prezydenta została wyznaczona w Porozumieniach Okrągłego Stołu, w których w umowie zatytułowanej Stanowisko w sprawie reform politycznych, zapisano: “Ustanowienie instytucji Prezydenta uzasadnione zostało potrzebą utrzymania stabilności państwa oraz podejmowana decyzji w przypadku zablokowania prac w Sejmie i Senacie lub przewlekłego kryzysu rządowego”. Tak więc prezydentura wprowadzona została jako instytucja gwarantująca i regulująca ewolucyjne przeobrażenia od dyktatury komunistycznej do demokracji parlamentarnej. Urząd prezydenta miał zastąpić w państwie kierowniczą rolę PZPR, “miał być ostateczną gwarancją zachowania przez PZPR kontroli nad aparatem państwowym” [3, s. 67], co przy założeniu, że przyszły prezydent będzie pochodził z kręgów tej partii, dawało stronie rządowej możliwość uzyskania wpływu na proces przemian politycznych. Prezydent postrzegany był jako swoisty “hamulec”, zapobiegający zbyt radykalnym poczynaniom parlamentu, w którym znalazła miejsce opozycja. Ważną funkcją prezydenta było także zabezpieczenie i zachowanie respektu dla konstytucyjnych zasad polityki zagranicznej, preferujących więzi z państwami socjalistycznymi.

Nowelą kwietniową wprowadzony został do Konstytucji nowy przepis stanowiący, że prezydent jest najwyższym przedstawicielem Państwa Polskiego w stosunkach wewnętrznych i międzynarodowych



(art. 32 ust. 1) oraz czuwa nad przestrzeganiem Konstytucji, stoi na straży suwerenności i bezpieczeństwa państwa, nienaruszalności i niepodzielności jego terytorium oraz przestrzegania międzynarodowych sojuszy politycznych i wojskowych (art. 32 ust. 2). Normatywne znaczenie tej regulacji stało się przedmiotem sporu, czy użyte zwroty uważać za charakterystykę funkcji prezydenta, czy traktować je jako samoistne kompetencje prezydenta. Było to szczególnie niejasne w świetle formuły użytej w art. 30 ust. 2 – “konstytucyjne uprawnienia prezydenta określone w art. 32 ust. 2”. Większość konstytucjonalistów opowiedziała się za pierwszą interpretacją tego przepisu, tj., że zawiera on ogólną charakterystykę ustrojową urzędu prezydenta. Publicyści natomiast podkreślali, iż niedoskonała formuła prawna służyć miała nadaniu prezydentowi takiej pozycji, która mogłaby być wykorzystana w krytycznym momencie do działań władczych [4, s. 25].

Według noweli kwietniowej prezydenta wybierały Sejm i Senat połączone w Zgromadzenie Narodowe (560 osób). Ustalenia takie zapadły przy Okrągłym Stole w cieniu formuły – “pierwsze wybory prezydenta przez Zgromadzenie Narodowe, następne będą powszechne”. Prezydent był wybierany na sześć lat i mógł być ponownie wybrany tylko jeden raz. Konstytucyjnym warunkiem wybieralności było posiadanie obywatelstwa polskiego i korzystanie z pełni praw wyborczych do Sejmu. Prawo zgłaszania kandydatów na prezydenta posiadali członkowie Zgromadzenia Narodowego w liczbie co najmniej 1/4 ogólnej ich liczby (tj. 140). Obradom Zgromadzenia Narodowego przewodniczył Marszałek Sejmu. Uchwały w sprawie wyboru prezydenta zapadały bezwzględnie większością głosów w obecności co najmniej połowy ogólnej liczby członków Zgromadzenia.

Prezydent wyposażony został w szereg uprawnień pozwalających mu oddziaływać na funkcjonowanie parlamentu, rządu i innych organów państwa, a także uprawnienia w stosunkach międzynarodowych, wewnętrznych oraz tradycyjnie przysługujących głowie państwa.

Najważniejszymi uprawnieniami prezydenta wobec Sejmu były: prawo inicjatywy ustawodawczej, podpisywanie ustaw, kwestionowanie uchwalonych ustaw i prawo rozwiązania Sejmu (co oznaczało też rozwiązanie Senatu). Zniesiona została instytucja dekretów z mocą ustawy, prezydent nie mógł więc przejmować ustawodawczej funkcji parlamentu. Zakwestionowanie uchwalonej ustawy mogło nastąpić w jednej z dwóch, niezależnych od siebie, form. Prezydent posiada prawo skierowania ustawy do ponownego rozpatrzenia przez Sejm (weto ustawodawcze) oraz prawo wystąpienia z wnioskiem do

Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie zgodności ustawy z konstytucją. Zarówno weto prezydenckie, jak i orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego o niezgodności ustawy z Konstytucją Sejm mógł odrzucić kwalifikowaną większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy ogólnej liczby posłów [5].

Prezydent posiadał prawo rozwiązania Sejmu, lecz tylko w trzech okolicznościach: jeżeli Sejm przez trzy miesiące nie powoła rządu, jeżeli przez trzy miesiące nie uchwali ustawy budżetowej bądź jeżeli uchwali ustawę, lub uchwałę uniemożliwiającą prezydentowi wykonywanie jego konstytucyjnych uprawnień określonych w art. 32 ust. 2. Ostatnia przesłanka, stanowiąca gwarancje, wewnętrznego i zewnętrznego układu politycznego, była na tyle nieokreślona, że dawała prezydentowi bardzo silną pozycję w przypadku ewentualnego konfliktu z Sejmem.

Ważnym uprawnieniem prezydenta w stosunku do rządu było jego wyłączne prawo przedstawienia kandydata na premiera. Sejm miał możliwość odmówienia powołania prezydenckich kandydatów, ale nie mógł zgłosić własnych. Prezydent uzyskał prawo zwoływania, w sprawach szczególnej wagi, posiedzeń Rady Ministrów i przewodniczenia im. Przejściowo prezydent sprawował zwierzchni nadzór nad prokuraturą (do 29 grudnia 1989 r.) oraz nad radami narodowymi (do 8 marca 1990 r.).

Prezydent ponosił odpowiedzialność konstytucyjną przed Trybunałem Stanu. Za naruszenie Konstytucji lub ustaw oraz za popełnienie przestępstwa mógł być postawiony w stan oskarżenia przez Zgromadzenie Narodowe uchwałą podjętą większością 2/3 ogólnej liczby jego członków. Prezydent nie ponosił odpowiedzialności politycznej, stąd przewidziano instytucję kontrasygnaty. Lecz art. 32 f stanowił, że “ustawa określi akty prawne prezydenta o istotnym znaczeniu wymagające kontrasygnaty prezesa Rady Ministrów” [5]. Z krytyką spotkało się odesłanie w tej ważnej kwestii do ustawy, ograniczenie obowiązku kontrasygnaty do aktów prezydenta o charakterze normatywnym (rozporządzeń i zarządzeń), a i to tylko tych “o istotnym znaczeniu”. Ustawa mająca określić akty prawne prezydenta wymagające kontrasygnaty Prezesa Rady Ministrów nigdy nie została wydana. W praktyce oznaczało to, że wszystkie akty prezydenta dochodziły do skutku bez kontrasygnaty oraz, że uprawnienia prezydenta, oprócz wykonywanych w porozumieniu z innymi organami, nosiły znamiona prerogatyw (uprawnień władczych, dyskrecyjnych).

Spektakularne zwycięstwo “Solidarności” w wyborach parlamentarnych z czerwca 1989 r. ukazało malejące poparcie społeczne dla PZPR i wywarło silny efekt psychologiczny. Nastąpił zasadniczy zwrot w postawach politycznych dotychczasowych

sojuszników PZPR – członków ZSL i SD, którzy dążyli do uzyskania większej niezależności i samodzielności. Słabość polityczna rządzącej koalicji uwidoczniła się w przeprowadzonych 19 lipca 1989 r. wyborach Prezydenta PRL. Generał W. Jaruzelski, kandydat sugerowany już podczas obrad Okrągłego Stołu, wybrany został prezydentem (większością 270 na 544 członków Zgromadzenia Narodowego) dzięki biernemu wsparciu członków Obywatelskiego Klubu Parlamentarnego [1, s. 39].

W drugiej połowie 1989 r. nastąpiły istotne i dynamiczne zmiany w układzie politycznym, przekraczające wcześniej wyznaczone ramy. W rezultacie rozpadu dotychczasowej koalicji i zawiązania nowej (“Solidarność” – ZSL – SD) 24 sierpnia 1989 r. powołany został pierwszy po II wojnie światowej niekomunistyczny premier Tadeusz Mazowiecki. Urzędujący prezydent W. Jaruzelski podporządkował się demokratycznym mechanizmom rządzenia i nie przeciwstawiał się wprowadzanym reformom. Zniesione zostały także, na skutek tzw. “jesieni ludów” w Europie Środkowej i Wschodniej, zewnętrzne ograniczenia zasięgu demokracji. Ustawą z 29 grudnia 1989 r. o zmianie Konstytucji PRL dokonano rewizji konstytucyjnych zasad ustroju politycznego i gospodarczego, wprowadzono jakościową i aksjologiczną zmianę ustroju, wyznaczono ideowe kierunki zmian. W ramach przywracania symboliki państwowej i narodowej zmieniono tytuł Prezydenta PRL na Prezydenta Rzeczypospolitej.

Kolejną reformą dotyczącą urzędu prezydenta było wprowadzenie, po raz pierwszy w historii ustroju Polski, powszechnych i bezpośrednich wyborów prezydenckich. Dnia 27 września 1990 r. uchwalona została ustawa o zmianie Konstytucji RP oraz ustawa o wyborze Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Przyczyną tych zmian było opowiedzenie się większości ugrupowań politycznych za skróceniem kadencji prezydenta W. Jaruzelskiego i za podniesieniem legitymacji prezydenta poprzez bezpośredni mandat społeczeństwa, co byłoby jednocześnie dostosowaniem sposobu wyboru do przyznanych mu wcześniej kompetencji. W wyniku przeprowadzonych 9 grudnia 1990 r. wyborów powszechnych Prezydentem RP wybrany został Lech Wałęsa. Wybór ten oznaczał dezaktualizację porozumień Okrągłego Stołu i nasilił krytykę wobec Sejmu za jego “kontraktowe” pochodzenie. Sejm uchwałą z 9 marca 1991 r. postanowił o zakończeniu swojej kadencji, 27 października 1991 r. przeprowadzone zostały wolne wybory parlamentarne. W wyniku wyborów mandaty uzyskało 29 partii i ugrupowań oraz samodzielnych list wyborczych (dysponując od 1 do 62 mandatów), co przyniosło znaczne rozproszenie sił politycznych w parlamencie.

Przemiany konstytucyjne przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych nie były realizacją jakiejś jasnej i docelowej wizji ustrojowej. Można stwierdzić, że były rezultatem dokonujących się przeobrażeń społeczno-politycznych lub nazwać “szybką reakcją na pojawiające się niedostatki lub zagrożenia ustrojowe” [6, s. 83].

Dnia 17 października 1992 r. przyjęta została Ustawa konstytucyjna o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą a wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym, nazywana potocznie Małą Konstytucją. Mała Konstytucja nie wprowadziła zasadniczo nowej koncepcji instytucji prezydenta. Podczas jej przygotowania nie wyrażano żadnych wątpliwości dotyczących zasadności istnienia tego urzędu, nie rozpatrywano także wariantów zupełnie nowych rozwiązań. Punktem wyjścia dla twórców Małej Konstytucji było utrzymanie już istniejącego modelu z 1989 r., z uwzględnieniem zmian wprowadzonych w latach następnych (tj. powszechne wybory prezydenta). Ograniczono się jedynie do częściowych, niekiedy istotnych, modyfikacji dotychczasowych regulacji. Brak jasnej wizji urzędu oraz przyjmowanie wcześniejszych rozwiązań wynikało z faktu, że Mała Konstytucja powstawała w okresie ostrych sporów politycznych między parlamentem a prezydentem RP Wałęsą. Słabość Sejmu, powodowana jego rozbitością polityczną i silną osobowością Wałęsy utrudniały ograniczenie dotychczasowej pozycji prezydenta. Natomiast propozycje Wałęsy dotyczące rozszerzenia prezydenckiej władzy nie uzyskały szerszej akceptacji społecznej. Mała Konstytucja była więc, bo być musiała, rezultatem kompromisu między zwolennikami parlamentarizmu a zwolennikami silnej pozycji prezydenta. Mała Konstytucja ustanowiła oryginalny, trudny do jednoznacznego zakwalifikowania ustrój, łączący rozwiązania systemu parlamentarnego z elementami systemu półprezydenckiego (np. powszechne wybory prezydenta).

W Małej Konstytucji jednoznacznie określone zostało miejsce prezydenta w systemie naczelnych organów państwa poprzez unormowanie, że jest on organem władzy wykonawczej. Urzędowi prezydenta poświęcony został rozdział 3, zatytułowany “Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej”, umieszczony między rozdziałami dotyczącymi parlamentu i rządu. Rozdział ten rozpoczyna artykuł 28, określający w sposób ogólny charakter urzędu prezydenta oraz jego funkcje. Treść artykułu jest niemal tożsama z art. 32 Konstytucji RP z 1952 r., z tą różnicą, że sformułowanie “międzynarodowe sojusze polityczne i wojskowe” zastąpiono “umowami międzynarodowymi”, sprawiającym podobne trudności interpretacyjne.

Utrzymany został tryb wyboru prezydenta oraz sposób i zakres jego odpowiedzialności konstytucyjnej [7, s. 402–406].

Wprowadzono szereg zmian w zakresie regulacji stosunków prezydenta z parlamentem i rządem, co miało prowadzić do ich racjonalizacji. Prezydent zachował uprawnienie do rozwiązania parlamentu w określonych konstytucyjnie okolicznościach, lecz przyczyny zostały uregulowane odmiennie. Prezydent mógł rozwiązać parlament tylko w trzech sytuacjach: jeżeli w ciągu 3 miesięcy nie zostanie uchwalona ustawa budżetowa (art. 21 ust. 4), jeżeli nie powiodą się kolejne próby tworzenia rządu (art. 62), jeżeli Sejm wyrazi rządowi tzw. niekonstruktywne wotum nieufności (art. 66 ust. 5). Największe modyfikacje warunków rozwiązania parlamentu dotyczyły powoływania rządu. Prezydent mógł rozwiązać Sejm po czterech nieudanych próbach powołania rządu (lub powołać rząd prezydencki), natomiast obligatoryjnie rozwiązywał Sejm, gdy ten w ciągu 6 miesięcy nie uchwali wotum zaufania dla rządu prezydenckiego lub nie uchwali wotum nieufności dla tego rządu z jednoczesnym wyborem nowego Prezesa Rady Ministrów (tzw. konstruktywne wotum nieufności). Mała Konstytucja racjonalizowała stosunki między parlamentem a prezydentem dopuszczając rozwiązanie Sejmu jedynie w okolicznościach, gdy nie był on w stanie wykonywać swoich konstytucyjnych zadań. Wyeliminowana została kontrowersyjna możliwość rozwiązania parlamentu, jeśli ten uchwali ustawę lub uchwałę uniemożliwiającą prezydentowi wykonywanie jego konstytucyjnych uprawnień. Zmiana ta powodowana była troską o autorytet Sejmu oraz obawą, że przepis ten dopuszczając dość szerokie możliwości interpretacji, pozostawiałby nadmierną swobodę oceny sytuacji prezydentowi.

Prezydent utrzymał prawo inicjatywy ustawodawczej, podpisywania ustaw, weta ustawodawczego oraz prawo skierowania ustawy do Trybunału Konstytucyjnego. Rozstrzygnięte zostały wątpliwości co do kolejności wykorzystania dwóch ostatnich uprawnień, tak więc, po uprzednim zastosowaniu weta, prezydent mógł jeszcze wystąpić z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego, aby zbadał zgodność ustawy z Konstytucją. Natomiast po uznaniu zgodności ustawy z Konstytucją prezydent nie mógł odmówić jej podpisania [7, s. 400].

Nowym, istotnym uprawnieniem prezydenta było przyznane mu prawo do zarządzania, za zgodą Senatu, referendum “w sprawach o szczególnym znaczeniu dla państwa”.

Prezydent uzyskał większy wpływ na proces powoływania rządu, natomiast nie dysponował praktycznie żadnymi uprawnieniami w kwestii dymisjo-

nowania rządu. Tryb powołania rządu został w Małej Konstytucji uregulowany w zupełnie nowy sposób przewidujący swego rodzaju równowagę między Sejmem, poprzednio faktycznie dominującym, a prezydentem. Wprowadzone procedury umocniły pozycję prezydenta jako samoistnego czynnika politycznego inicjującego powstanie rządu i partnera partii reprezentowanych w Sejmie, bowiem wymuszały na prezydencie i posłach konieczność współdziałania i porozumienia (bądź zdolność Sejmu do utworzenia pozytywnej alternatywy).

Prezydent utrzymał prawo zwoływania, w sprawach szczególnej wagi posiedzeń Rady Ministrów i przewodniczenia im. Ponadto premier został zobowiązany do informowania prezydenta przedmiotem prac rządu (art. 38) [7, s. 400].

W związku z wprowadzeniem rozporządzeń z mocą ustawy, wydawanych przez rząd, prezydent uzyskał prawo podpisywania tych aktów. Podobnie jak w stosunku do ustaw, prezydent mógł wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie ich zgodności z Konstytucją. Mógł także odmówić podpisania rozporządzenia z mocą ustawy i w ciągu 14 dni zwrócić je Radzie Ministrów. Odmowa podpisania posiadała charakter weta ostatecznego (absolutnego). Zwrócony przez prezydenta akt Rada Ministrów mogła wnieść do Sejmu w postaci projektu ustawy.

Stanowisko prezydenta zostało w szczególności sposób wzmocnione poprzez przyznanie mu domeny w sprawach stosunków zagranicznych, wewnętrznego i zewnętrznego bezpieczeństwa oraz Sił Zbrojnych. Regulacje takie, charakterystyczne dla systemu prezydenckiego czy półprezydenckiego, znacznie wykraczały poza system rządów przyjęty w Małej Konstytucji. Na mocy art. 32 oraz 34 i 35 ust. 1 prezydent sprawował ogólne kierownictwo w dziedzinie polityki zagranicznej i bezpieczeństwa państwa oraz był Naczelnym Dowódcą Sił Zbrojnych. Gwarancja zasady ogólnego kierownictwa było uczestnictwo w obsadzie stanowisk ministerialnych (spraw zagranicznych, obrony narodowej i spraw wewnętrznych, art. 61), na które kandydatów proponował Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii prezydenta. Przepisy te, sformułowane bez należytej precyzji, powodowały wiele wątpliwości i, co za tym idzie, sporów politycznych. Nie było jasne, czym “ogólne kierownictwo” różni się od zwykłego kierownictwa resortem. Kompetencje prezydenta pokrywały się więc z kompetencjami rządu, tworząc obszar “dwuwładzy”, nielogiczne i nietrafne było użycie terminu “zasięgnięcie opinii”, nie mające wiążącego charakteru (według uchylonej konstytucji premier zgłaszał kandydatury wszystkich ministrów “po porozumieniu” z prezydentem). Zdaniem P. Winczorka, sposób sprawowania władzy przez



Lecha Wałęsę, konflikty między prezydentem a parlamentem spowodowały powstanie “szarej strefy” swoistych “resortów prezydenckich”, wykraczających poza literę konstytucji [8, s. 25].

Mała Konstytucja przewidziała instytucję kontrasygnaty, stanowiąc, że akty prawne prezydenta dla swej ważności wymagają kontrasygnaty Prezesa Rady Ministrów lub właściwego ministra. Wyjątki od tej reguły wyszczególnione zostały w art. 47 i obejmowały: rozwiązanie Sejmu, inicjatywę ustawodawczą, podpisanie i odmowę podpisania ustawy lub rozporządzenia y mocą ustawy, zwracanie się do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie zgodności ustawy lub rozporządzenia z mocą ustawy z Konstytucją, desygnowanie premiera, powoływanie Rady Ministrów, zwoływanie jej posiedzeń oraz inne kompetencje przysługujące tradycyjnie głowie państwa. Akty nie wymagające kontrasygnaty były, prawnie rzecz ujmując, samodzielными uprawnieniami prezydenta służącymi politycznemu arbitrażowi. Kompetencje prezydenta zostały więc podzielone na dwie grupy: te które nie wymagają kontrasygnaty i zostały wyliczone w art. 47 oraz pozostałe, wymagające podpisu premiera lub właściwego ministra.

Mała Konstytucja zrywała z antyparlamentarnymi rozwiązaniami noweli kwietniowej i umieściła urząd prezydenta w wyraźniejszych ramach konstytucyjnych. Zabrakło jednak spójnej koncepcji prezydentury, poszczególne regulacje pochodziły z różnych modeli rządów. Ponadto nieprecyzyjność i niejasność wielu sformułowań stwarzała możliwość różnych interpretacji i sposobów stosowania. Doprowadziło to do faktycznego poszerzenia zakresu uprawnień prezydenta. Wydawało się, zgodnie z logiką “parlamentaryzmu zracjonalizowanego”, że w przypadku istnienia stabilnej większości sejmowej rola prezydenta zostanie ograniczona. “W praktyce okazało się to jednak bardziej skomplikowane i problem prezydentury silniejszej – niż mogło to wynikać z litery Małej Konstytucji – pozostawał nierozwiązany aż do przegrania wyborów prezydenckich przez Lecha Wałęsę w końcu 1995 r. Przyczyn tego stanu rzeczy należy poszukiwać nie tylko w rozwiązaniach konstytucyjnych, ale także braku tradycji i zwyczajów politycznych, kulturze politycznej elit rządzących” [4, s. 33].

Problem głowy państwa był jedną z najważniejszych spraw, z którymi musieli uporać się twórcy najnowszej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Przyjęta ostatecznie koncepcja urzędu prezydenckiego była rezultatem długich analiz projektów konstytucji, które niejednokrotnie zupełnie odmiennie sytuowały instytucję prezydenta wśród organów państwowych. W literaturze znaleźć można spostrzeżenie, że wpływ na ostatecznie przyjętą kon-

cepcję urzędu prezydenckiego miała również praktyka sprawowania urzędu przez Lecha Wałęsę, która potwierdzała, że pozostawienie jednostce zbyt wielkich możliwości oddziaływania na pozostałe organy państwowe oraz nieprecyzyjność przepisów mogą zagrozić poprawnemu funkcjonowaniu aparatu państwowego [9, s. 13]. Z drugiej strony należy podkreślić, że sposób, w jaki Aleksander Kwaśniewski sprawował urząd prezydencki w okresie obowiązywania małej konstytucji (w latach 1995–1997), nie wzbudzał większych kontrowersji. To również mogło mieć wpływ na przyjętą ostatecznie koncepcję prezydentury, odpowiadającą założeniom systemu parlamentarno-gabinetowego.

Rozważania na temat pozycji ustrojowej Prezydenta RP w świetle rozwiązań zawartych w konstytucji z 1997 roku warto rozpocząć od spojrzenia na systematykę owego aktu. Przepisy, regulujące pozycję ustrojową prezydenta znajdują się w rozdziale V, podczas gdy rozdział IV zatytułowano “Sejm i Senat”, a rozdział VI – “Rada Ministrów i administracja rządowa”. Już owa formalna systematyka konstytucji w sposób jednoznaczny wskazuje na dominację organów ustawodawczych w aparacie państwowym.

Jedną z fundamentalnych zasad, która leży u podstaw Konstytucji RP z 1997 roku jest trójpodział władzy i związany z nią podział zasadniczych funkcji państwowych na: stanowienie prawa, jego wykonywanie i rozstrzyganie sporów prawnych. Zasada ta została *expressis verbis* wyrażona w artykule 10 Konstytucji, który mówi, że “1. Ustrój Rzeczypospolitej Polskiej opiera się na podziale i równowadze władzy ustawodawczej, władzy wykonawczej i władzy sądowniczej. 2. Władzę ustawodawczą sprawuje Sejm i Senat, władzę wykonawczą Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej i Rada Ministrów, a władzę sądowniczą sądy i trybunały”. O ile kwestia rozdzielenia władzy, będąc w konstytucji wyraźnie zaznaczona i stanowiąc podstawę budowy organów państwowych, nie budzi zastrzeżeń, o tyle sprawą dyskusyjną pozostaje zasygnalizowana w artykule 10 zasada równowagi trzech władz. Analizując bowiem szczegółowe uregulowania konstytucyjne, a zwłaszcza wzajemne relacje centralnych organów państwowych, okazuje się, że w rzeczywistości mamy do czynienia z przewagą władzy ustawodawczej. Jest to tym bardziej widoczne, jeśli zostanie porównane z okresem 1989–1997.

Ogólną charakterystykę konstytucyjnego stanowiska Prezydenta RP znajdujemy w artykule 126 konstytucji, gdzie jest mowa o tym że “1. Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej jest najwyższym przedstawicielem Rzeczypospolitej Polskiej i gwarantem ciągłości władzy państwowej. 2. <...> czuwa nad przestrzeganiem Konstytucji, stoi na straże suwerenności



i bezpieczeństwa państwa oraz nienaruszalności i niepodzielności jego terytorium”. Treść tego artykułu jest w zasadniczej części powtórzeniem artykułu 32 noweli kwietniowej z 1989 roku, a także artykułu 28 małej konstytucji z 1992 roku. Artykuł 126 w sposób ogólny charakteryzuje istotą funkcji prezydenta, które znajdują rozwinięcie w kolejnych przepisach konstytucji poświęconych jego kompetencjom [5].

W artykule 133 ustęp 1 konstytucji prezydent został określony jako “reprezentant państwa w stosunkach zewnętrznych”. Wskazano równocześnie na najbardziej doniosłe czynności, które zostały powierzone głowie państwa. Należą do nich: ratyfikacja i wypowiedanie umów międzynarodowych oraz prawo czynnej i biernej legacji. Warto zauważyć, że w ustępie 3 tegoż artykułu zapisano, że „Prezydent Rzeczypospolitej w zakresie polityki zagranicznej współdziała z Prezesem Rady Ministrów i właściwym ministrem”. W ten sposób podkreślono, że politykę zagraniczną państwa prowadzi Rada Ministrów, a udział prezydenta polega na dokonywaniu aktów najwyższej reprezentacji państwa polskiego (artykuł 126). Prezydent nie może prowadzić w sferze stosunków z zagranicą polityki sprzecznej z tą, którą lansuje Rada Ministrów, a wręcz przeciwnie, artykuł 133 wymusza niejako na prezydencie współpracę z rządem w celu realizacji założonej linii polityki zagranicznej.

Prezydent mimo, iż pełni najwyższą funkcję reprezentacyjną, a także jest wybierany w wyborach powszechnych, nie został w konstytucji określony jako “przedstawiciel narodu”, podczas gdy posłom w artykule 104 nadano takie miano. Uzasadniane jest to jednoosobową strukturą głowy państwa, w której nie mogą uzewnętrzniać się różne opcje polityczne pluralistycznie skonstruowanego społeczeństwa [10, s. 170].

Prezydent, oprócz funkcji “najwyższego przedstawiciela” państwa, jest także “gwarantem ciągłości władzy państwowej”. Tę drugą funkcję należy rozpatrywać zarówno w kontekście stosunków międzynarodowych, jak i wewnętrznych. Prezydent ma zapewniać ciągłość władzy państwowej w sytuacjach: zmiany ekipy rządowej, zmiany ciała ustawodawczego, zagrożenia funkcjonowania aparatu państwowego. Artykuł 126 konstytucji wyraża pełnienie przez prezydenta funkcji arbitrażu politycznego (choć termin ten w ustawie zasadniczej nie pojawia się ani jeden raz), zwłaszcza w sytuacjach zagrożenia podstawowych wartości konstytucyjnych.

Kolejną funkcją ustrojową, którą realizuje prezydent, jako najwyższy przedstawiciel państwa, jest zadanie “czuwania nad przestrzeganiem Konstytucji”. Oznacza to, że po pierwsze on sam powinien być wierny porządkowi konstytucyjnemu przy podejmowaniu określonych działań wynikających z przepisów ustawy zasadniczej i ustawodawstwa zwykłego, a po

drugie, jest on organem kontrolnym w stosunku do pozostałych instytucji aparatu państwowego. Pojawia się jednakże problem, przy pomocy jakich środków prawnych prezydent ma realizować funkcję “czuwania nad przestrzeganiem konstytucji”? Z przepisów konstytucyjnych nie wynikają bowiem żadne konkretne instrumenty, za pomocą których prezydent mógłby realizować tę funkcję. Analizując zaś szczegółowe uregulowania konstytucyjne stwierdzić można, że nie pozwalają one na to, by prezydent samodzielnie rozstrzygał kwestie ewentualnego naruszenia konstytucji. Działając na podstawie artykułu 144 ustęp 3, gdzie wymieniono prezydenckie prerogatywy, może on jedynie złożyć wniosek do Trybunału Konstytucyjnego (punkt 9) o zbadanie zgodności z konstytucją ustaw lub innych przepisów prawnych wydawanych przez centralne organy państwowe oraz w kwestii rozstrzygnięcia sporów kompetencyjnych między konstytucyjnymi organami państwa. Drugim sposobem kontroli przestrzegania konstytucji jest wystąpienie z wnioskiem o przeprowadzenie czynności kontrolnych do Najwyższej Izby Kontroli (punkt 10). Tak więc prezydent czuwając nad przestrzeganiem konstytucji inicjuje postępowanie przed innymi organami i pozostawia im prawo rozstrzygania, czy ustawa konstytucyjna została naruszona. Z kolei jedynym uprawnieniem prezydenta, za pomocą którego może on osobiście czuwać nad tym, by konstytucja nie została naruszona, jest możliwość odmowy podpisania ustawy i przekazanie jej sejmowi do ponownego rozpatrzenia.

Ostatnią funkcją ustrojową prezydenta, o której mówi artykuł 126 jest stanie “na straży suwerenności i bezpieczeństwa państwa oraz nienaruszalności i niepodzielności jego terytorium”. Z zapisu tego wynika, że prezydent w swoim postępowaniu powinien dążyć do likwidacji istniejących zagrożeń bezpieczeństwa, a także powinien przeciwdziałać ich powstawaniu. Działalność prezydenta w tej materii odnosi się w równym stopniu do bezpieczeństwa wewnętrznego i zewnętrznego państwa, które powinny być rozpatrywane łącznie bowiem strategia bezpieczeństwa powinna uwzględniać trzy grupy czynników: otoczenie zewnętrzne, stabilność ustroju wewnętrznego i tak zwane otoczenie wewnętrzne (czynniki gospodarcze i społeczne) [9, s. 211].

Trzeba sobie zdawać sprawę z tego, że w kwestii szeroko rozumianego bezpieczeństwa państwa prezydent współpracuje z Radą Ministrów. W artykule 146 ustęp 4, w którym wymieniono kompetencje Rady Ministrów, czytamy, że ona “zapewnia bezpieczeństwo wewnętrzne państwa oraz porządek publiczny” (pkt. 7). “zapewnia bezpieczeństwo zewnętrzne” (pkt. 8) oraz “sprawuje ogólne kierownictwo w dziedzinie obronności kraju <...>” (pkt. 11). Natomiast w rozdziale V konstytucji, poświęconym w

całości prezydentowi, czytamy, że “W czasie pokoju Prezydent Rzeczypospolitej sprawuje zwierzchnictwo nad Siłami Zbrojnymi za pośrednictwem Ministra Obrony Narodowej” (art. 134 pkt. 2), z kolei na czas wojny mianuje na wniosek premiera Naczelnego Dowódcę Sił Zbrojnych [5].

Prezydent, stojąc na straży suwerenności i bezpieczeństwa państwa, jest więc organem, który współpracuje w tej materii z parlamentem i rządem. Politykę bezpieczeństwa państwa kreuje parlament, uchwalając akty prawne. Realizacją tejże polityki zajmuje się rząd. Prezydent z kolei jest siłą rezerwową na wypadek, gdyby parlament i rząd nie mogły realizować polityki zapewniającej bezpieczeństwo państwa.

Należy pamiętać, że poza kwestiami normatywnymi, istnieją jeszcze inne czynniki, które mają wpływ na praktyczną stronę funkcjonowania instytucji prezydenta. Chodzi oczywiście o czynniki behawioralne, budzące szczególne zainteresowanie przedstawicieli nauk społecznych. Ich pominięcie przy analizie funkcjonowania instytucji prezydenta spowoduje, iż wszelkiego rodzaju wnioski będą miały charakter wyłącznie teoretyczny. O ile bowiem rozwiązania konstytucyjne stanowią swoisty fundament dla określonej koncepcji instytucji prezydenta, o tyle czynniki behawioralne decydują o faktycznej roli znaczeniu i pozycji ustrojowej głowy państwa w systemie politycznym.

#### BIBLIOGRAFIA:

1. Mojak R. Instytucja Prezydenta RP w okresie przekształceń ustrojowych 1989–1992, Warszawa 1994.
2. Sokolewicz W. Konstytucja wobec ewolucyjnej zmiany ustroju: od dyktatury proletariatu do demokracji parlamentarnej. *Studia Konstytucyjne*. Warszawa, 1990. Tom VIII.
3. Garlicki L. Klasyczne modele ustrojowe a koncepcja polskiej prezydentury. *Instytucja prezydenta we współczesnym świecie*. Warszawa, 1993.
4. Dziemidok-Olszewska B. Instytucja prezydenta w państwach Europy Środkowo-Wschodniej. Lublin, 2003.
5. Konstytucja Rzeczypospolitej z dnia 2 kwietnia 1997 r. URL: <http://www.sejm.gov.pl> (дата звернення: 25.01.2009).
6. Moldawa T. Ewolucja konstytucyjna Polski w latach 1989–1992. *Przeobrażenia ustrojowe w Polsce / Zieliński (red.)*. Warszawa, 1993.
7. Ustawa konstytucyjna z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym. *Konstytucje Polskie 1918–2008 / T. Mołdawa*. Warszawa, 2008.
8. Winczorek P. Dyskusje konstytucyjne. Warszawa, 1996.
9. Ciapała J. Prezydent w systemie ustrojowym Polski (1989–1997). Warszawa, 1999.
10. Skrzydło W. Ustrój polityczny RP w świetle Konstytucji z 1997 roku. Kraków, 2004.

УДК 351.824:33.021:005.591.6 (477)

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.7>

**Шевченко Лілія Гранитівна,**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки та регіональної економічної політики  
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України

**Савостенко Тетяна Олександрівна,**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки та регіональної економічної політики  
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України

**НАПРЯМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ІНСТРУМЕНТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ДЕРЖАВНОЇ ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ**

**DIRECTIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE TOOLS  
IMPLEMENTATION OF STATE INDUSTRIAL POLICY IN UKRAINE**

*У статті наведено розв'язання актуальної наукової проблеми обґрунтування напрямів запровадження інноваційних інструментів реалізації державної промислової політики.*

*Проаналізовано діяльність уряду України щодо запровадження заходів стосовно підтримки промисловості, що свідчить про відсутність документів стратегічного характеру в цій сфері.*

*З метою вдосконалення державної промислової політики України з урахуванням сучасних викликів проведено аналіз особливостей застосування інноваційних інструментів промислової політики у країнах Європейського Союзу, окреслено перспективи впровадження європейського досвіду. Зазначено, що для вирішення завдання забезпечення сталості економічного розвитку в Європейському Союзі запроваджено концепцію смарт-спеціалізації (розумна спеціалізація), що полягає у виявленні та реалізації унікального для кожного регіону та/або країни потенціалу економічного розвитку, заснованого на його специфічних конкурентних перевагах. Однією з важливих складових частин концепції смарт-спеціалізації у країнах Європейського Союзу є концепція кластерного розвитку промисловості.*

*Висвітлено стратегічні напрями розвитку промислового сектора України відповідно до Національної економічної стратегії на період до 2030 року. Зроблено висновок про значний відрив національних підходів до реалізації промислової політики від європейських практик, спричинений недостатніми ресурсами регіональних стейкхолдерів і слабкою підтримкою центрального уряду.*

*У статті приділено увагу питанню організації та розвитку інноваційних високотехнологічних кластерів. Визначено, що напрями їх створення мають бути інтегровані до регіональної стратегії розвитку. Запропоновано науково-прикладні підходи застосування актуальних інноваційних інструментів державної промислової політики, які конкретизовано у пропозиції щодо створення Інноваційного високотехнологічного кластера (ІАМ) на регіональному рівні та напрямках консолідації дій зацікавлених сторін.*

**Ключові слова:** публічне управління, промислова політика, інноваційні інструменти, стратегія, смарт-спеціалізація, державна підтримка, кластер, стейкхолдери.

*The article investigates the current scientific problem of substantiating the directions of introduction of innovative tools for the implementation of state industrial policy.*

*The activity of the Government of Ukraine on the implementation of measures to support industry is analyzed, which indicates the lack of strategic documents in this area.*

*In order to improve the state industrial policy of Ukraine, taking into account modern challenges, an analysis of the peculiarities of the application of innovative instruments of industrial policy in the EU, the prospects for the implementation of the European experience are outlined. It is noted that to solve the problem of ensuring the sustainability of economic development in the EU introduced the concept of smart specialization (smart specialization), which is to identify and implement unique for each region and / or country economic development potential based on its specific competitive advantages. One of the important components of the concept of smart specialization in the EU is the concept of cluster industrial development.*

*The strategic directions of development of the industrial sector of Ukraine in accordance with the National Economic Strategy for the period up to 2030 are highlighted. It is concluded that national approaches to the implementation of industrial*

*policy are significantly separated from European practices, caused by insufficient resources of regional stakeholders and weak support from the central government.*

*The article focuses on the organization and development of innovative high-tech clusters. It is determined that the directions of their creation should be integrated into the regional development strategy. The scientific and applied approaches of application of actual innovative instruments of the state industrial policy are offered, which are specified in the offer on creation of the Innovative high-tech cluster (IAM) at the regional level and directions of consolidation of actions of interested parties.*

**Key words:** *public administration, industrial policy, innovative tools, strategy, smart-specialization, state support, cluster, stakeholders.*

Низький рівень конкурентоспроможності вітчизняної продукції, насиченість внутрішнього ринку товарами імпортного виробництва, недосконалість механізмів публічного управління промисловим сектором погіршують стратегічні перспективи розвитку країни. Це зумовлює необхідність формування промислової політики, орієнтованої на заходи довгострокового, стратегічного характеру, спрямованої на створення умов для надання економічному зростанню у промисловому секторі економіки сталого характеру.

Незважаючи на велику кількість наукових праць вітчизняних і закордонних дослідників щодо механізмів промислової політики, у сучасних умовах соціально-економічного розвитку України та її регіонів актуальності набувають дослідження, у яких містяться пропозиції щодо інтеграції сучасних інструментів, що використовуються у провідних країнах, до стратегічних документів регіонального та національного рівня, а також практичні рекомендації щодо їх запровадження.

За часи незалежності в Україні було здійснено низку заходів щодо підтримки промисловості з метою попередження занепаду важливого сектора економіки, але бракувало документів стратегічного характеру в цій сфері. У період 1996–2003 рр. було ухвалено дві концепції державної промислової політики України (у 1996 та 2003 рр.), у квітні 2018 р. Кабінет Міністрів України оприлюднив для обговорення проект Стратегії розвитку промислового комплексу України до 2025 р., але цей документ досі не ухвалений, що свідчить про відсутність дотепер стратегічного документа розвитку промисловості.

Водночас необхідно зазначити, що 3 березня 2021 р. постановою Кабінету Міністрів України № 179 було затверджено Національну економічну стратегію на період до 2030 р., що є ґрунтовним, комплексним документом, у якому, зокрема, промисловість визначена як «каталізатор економічного зростання та опора сталого розвитку України» [1]. У стратегії визначено 4 стратегічні цілі за цим напрямом, серед яких «створення нових виробничих потужностей шляхом стимулювання інноваційної діяльності підприємств у всіх регіонах країни з використанням конкурентних

переваг кожного з них» [1]. Звертаємо увагу на те, що серед викликів та перешкод досягнення цілі визначено:

– відсутність тісної співпраці наукових установ та промислових підприємств (відірваність української науки від реальних потреб промисловості та відсутність ефективної співпраці між наукою та промисловістю);

– відсутність смарт-спеціалізації (незавершений процес становлення об'єднувальних для всієї області точок зростання та пріоритетних напрямів у форматі смарт-спеціалізації) [1].

У цьому документі прописано шляхи досягнення стратегічної цілі, серед яких акцентуємо увагу на таких:

- упровадження Індустрії 4.0;
- сприяння регіональному розвитку;
- упровадження інноваційних технологій;
- розвиток українського машинобудування (транспортне та залізничне, виробництво сільськогосподарської техніки, суднобудування), хімічної, агро- та харчової промисловості [1].

Багатьма країнами та міжнародними організаціями вже розроблено механізми публічної політики, дію яких спрямовано на подолання проблем у промисловому секторі завдяки розвитку співпраці між учасниками інноваційної системи. Вони охоплюють ключові проблемні аспекти та сфери, що потребують державного втручання, – стимулювання інновацій, забезпечення рівних можливостей доступу до ринків і ресурсів та вирівнювання диспропорцій економічного розвитку регіонів.

На регіональному та національному/наднаціональному рівнях завдання забезпечення сталості економічного розвитку ефективно вирішуються завдяки концепції смарт-спеціалізації (розумна спеціалізація) – запровадженому Європейським Союзом (далі – ЄС) підходу, що полягає у виявленні та реалізації унікального для кожного регіону та/або країни потенціалу економічного розвитку, заснованого на його специфічних конкурентних перевагах. В основі підходу – розроблення країнами або окремими регіонами стратегій розумної спеціалізації, узгоджених як із наявними національними стратегіями інноваційного розвитку, так і із пріоритетами розвитку



сусідніх регіонів, що дозволяє досягати масштабніших цілей завдяки об'єднанню активів та зусиль регіонів.

Ключовими принципами цих стратегій визначено такі:

- обрання обмеженої кількості пріоритетів розвитку регіону з урахуванням його сильних сторін та міжнародної спеціалізації, уникання поширеної раніше практики дублювання пріоритетів розвитку інших регіонів і обрання «модних» напрямів (нано-, біотехнології тощо), для розвитку яких регіон не має критичної маси ресурсів. Чітке визначення обмеженого кола пріоритетів дозволяє сконцентрувати управлінські зусилля й уникнути розпорошення бюджетного фінансування;

- залучення до визначення пріоритетів розвитку регіону найбільш інноваційно активних місцевих підприємств та організацій, що мають практичні знання та досвід реалізації інноваційних проєктів, бачення щодо найбільш перспективних з погляду майбутнього розвитку регіону інноваційних технологій та продуктів, а також послідовності практичних кроків для втілення нових ідей;

- стимулювання внутрішньорегіональних та зовнішніх кроссекторальних зв'язків шляхом створення умов для розвитку кластерів світового класу, що сприяє розвитку спеціалізації та технологічної диверсифікації в регіоні;

- створення інноваційних систем у вигляді експериментальних платформ на основі широкого публічно-приватного партнерства із залученням нових, «неочікуваних» учасників [2].

Однією з важливих складових частин концепції смарт-спеціалізації у країнах ЄС є концепція кластерного розвитку, що почала впроваджуватися на початку 2000-х рр. та, з початком реалізації політики смарт-спеціалізації у 2011 р., була інтегрована до неї багатьма європейськими країнами з огляду на спільні цілі, методи та моделі організації інноваційної діяльності. Зважаючи на те, що більшість країн ЄС мають достатній досвід розвитку кластерів, реалізація концепції смарт-спеціалізації здійснюється з активним використанням методів та інструментів кластерної політики, зокрема й у частинах визначення пріоритетних напрямів розвитку, організації процесу відбору компаній і організацій, налагодження ефективного діалогу між учасниками. Крім того, актуальність впровадження концепції кластерного розвитку в європейських країнах та в Україні зумовлена її ефективністю щодо залучення МСП до ланцюгів доданої вартості, адже європейський досвід свідчить, що МСП виступають основними бенефіціарами кластерних програм.

Вивчення європейського досвіду в цій сфері доводить, що ЄС реально та швидко впроваджує принципи кластеризації економік своїх країн, зокрема:

- діють «Маніфест кластеризації ЄС» та «Європейський кластерний меморандум»;

- кластерний підхід до управління промисловістю інтегрований у принципи державних політик;

- кластери стимулюють значне підвищення продуктивності та впровадження інновацій;

- формування інноваційних кластерів передбачає державну підтримку як на національному, так і на регіональному рівнях;

- процеси кластеризації у країнах ЄС уважаються одними з головних драйверів розвитку інноваційних та промислових екосистем [3].

З погляду стратегічних цілей, шляхів та завдань за напрямом «Промисловість», що визначено в Національній економічній стратегії на період до 2030 р., на особливу увагу заслуговує розгляд організації та розвитку інноваційних високотехнологічних кластерів. За європейськими підходами, основою таких кластерів є колаборація (співпраця) широкого кола гравців відповідного економічного сектора – малого та середнього бізнесу, великих підприємств, університетів, наукових установ та лабораторій, інкубаторів, центрів трансферу технологій. Кластер є важливим продовженням і однією з форм розвитку місцевої інноваційної екосистеми, що сприяє розвитку конкретного регіону та/чи галузі. Інтеграція в місцеві екосистеми включає також розвиток відносин не тільки з учасниками кластера, а з більш широким колом гравців, що входять у той чи інший економічний сектор.

Розвиток кластерів підтримується відповідними програмами, що включають формування інфраструктури кластера, сервісні послуги для учасників, а також інші інструменти та механізми, що дозволяють краще реагувати на спільні виклики. Хайтек-кластери підтримують та розвивають активності R&D (лабораторії, технопарки, центри прототипування, центри та хаби 4.0), які, у свою чергу, залежать від загальних макроекономічних та фіскальних інструментів даного регіону та/чи країни. Щоб досягнути максимального економічного росту, ці інструменти повинні сприяти розвитку інновацій та розробок [3].

В Україні ми констатуємо значний відрив від європейських практик, спричинений недостатніми ресурсами регіональних стейкхолдерів і слабкою підтримкою центрального уряду, але, з іншого боку, натепер офіційно визначено наміри щодо їх запровадження.

В Асоціації підприємств промислової автоматизації України (АППАУ) вважають, що єдиний шлях – через консолідацію всіх стейкхолдерів та фокусування на спільних цілях та середньо-, довгострокових програмах дій. Ними була розроблена модель створення хайтек-кластерів для стратегічної сесії у Дніпрі за участю німецьких консультантів [3].

Але, на нашу думку, спочатку ідея створення інноваційних високотехнологічних кластерів має бути інтегрована до регіональної стратегії розвитку. У серпні 2020 р. була затверджена Стратегія регіонального розвитку Дніпропетровської області на період до 2027 р. та План реалізації Стратегії регіонального розвитку Дніпропетровської області на період до 2027 р. на 2021–2023 рр. Зважаючи на стратегічні цілі, що були визначені у Стратегії, зокрема інноваційний розвиток регіону на основі смарт-спеціалізації (рис. 1), вважаємо, що одним із таких проєктів може бути створення інноваційного високотехнологічного кластера ІАМ (Інжиніринг, Автома-

тизація, Машинобудування). Проєкт створення такого кластера кореспондує з напрямом реалізації стратегічної цілі, а саме «поліпшення умов для розвитку наукоємного виробництва, зокрема машинобудування».

Аргументи на користь створення кластера, що пропонується, такі:

- єднання в єдиному ланцюгу створення доданої вартості;
- підвищення можливості виходу на зовнішні ринки;
- зростання ролі цифровізації як ключового чинника конкурентоспроможності.

Просування ідеї створення регіональних кластерів ІАМ у регіонах було розпочато за підтримки таких організацій, як Асоціація підприємств промислової автоматизації України (АППАУ) – засновник руху «Індустрія 4.0», розробник проєкту Національної стратегії 4.0, де є значний фокус на кластерному розвитку, Українська агенція кластерного розвитку CLUST-UA, ГС «Хай-тек офіс Україна», інших [3].

<b>Стратегічні цілі (пріоритети)</b>				
<b>1. Посилення економічної конкурентоспроможності регіону</b>	<b>2. Екологічна та енергетична безпека</b>	<b>Інноваційний розвиток регіону на основі смарт-спеціалізації</b>	<b>3. Забезпечення якісних умов життя</b>	<b>4. Розвиток людського потенціалу</b>
<b>Операційні цілі (напрями)</b>				
<b>1.A.</b> Зменшення економічних дисбалансів, у тому числі на основі розвитку промислово-виробничого комплексу	<b>2.A.</b> Створення умов для поліпшення стану довкілля	<b>СМАРТ.А.</b> Розвиток потенціалу хімічного комплексу	<b>3.A.</b> Розвиток інфраструктури регіону. Благоустрій територій	<b>4.A.</b> Формування конкурентоспроможного інтелектуального капіталу
<b>1.B.</b> Розвиток агропромислового комплексу	<b>2.B.</b> Покращення управління відходами	<b>СМАРТ.В.</b> Поліпшення умов для розвитку наукоємного виробництва, зокрема, машинобудування	<b>3.B.</b> Підвищення до європейського рівня умов проживання мешканців області	<b>4.B.</b> Здоровий та культурний розвиток населення
<b>1.C.</b> Диверсифікація економіки монопрофільних міст	<b>2.C.</b> Енергоефективність та розвиток альтернативної енергетики		<b>3.C.</b> Забезпечення якості соціально-гуманітарних послуг на рівні провідних європейських стандартів	
<b>1.D.</b> Розвиток туристичної сфери	<b>2.D.</b> Розвиток екомережі та рекреаційних зон		<b>3.D.</b> Підвищення ефективності публічного управління, інформатизація суспільства та розвиток е-демократії	

Рис. 1. Стратегічні цілі регіонального розвитку Дніпропетровської області та напрями їх реалізації [4]

Інноваційний високотехнологічний кластер ІАМ на регіональному рівні пропонується створювати за таким алгоритмом:

1. У регіоні відбуваються круглі столи й обговорення запропонованої концепції. Координатором виступає обласна державна адміністрація.

2. Після напрацювання консенсусу щодо засад та цілей об'єднання ухвалюється рішення щодо того, хто гратиме роль кластерного модератора та стосовно створення кластерної ініціативи ІАМ.

3. Створюється робоча група, яка працює над організаційними, юридичними моментами створення кластера.

4. Проводиться стратегічна сесія підписантів меморандуму (робочої групи).

5. Відбувається зібрання потенційних учасників кластера, на якому ухвалюють рішення про організаційну форму, Статут, програмні документи, систему та принципи управління кластером.

Після досягнення консенсусу на рівні стейкхолдерів відповідні звернення про підтримку кластерів ІАМ можуть бути направлені до таких центральних та регіональних органів виконавчої влади, а також інших стейкхолдерів промислового й інноваційного розвитку України:

– у Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства – для інтеграції у План

заходів реалізації Національної економічної стратегії на період до 2030 р.;

– у Міністерство освіти та науки України – для інтеграції в інноваційну стратегію України;

– у Міністерство розвитку громад та територій України – для створення централізованих кластерних політик на рівні держави й інтеграції в них цієї ініціативи;

– в обласні державні адміністрації, торгово-промислові палати, регіональні агенції з розвитку – для спільної консолідації та включення інноваційного високотехнологічного кластера ІАМ у спільні стратегії та плани регіонального розвитку.

Узагальнюючи вищевизначені аспекти, варто зазначити, що за умов, коли економічне зростання та сталий розвиток ототожнюються з науково-технічним прогресом, центральною складовою частиною промислової політики Україні повинно стати використання інноваційних інструментів її реалізації, зокрема високотехнологічних кластерів. Однак європейський досвід свідчить, що досягнення синергійного ефекту від запровадження інноваційних підходів у розвиток промисловості залежить від консолідації всіх головних стейкхолдерів промислового розвитку навколо стратегії, що повинно бути основним завданням діяльності публічних органів управління різних рівнів.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 р. : постанова Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179> (дата звернення: 06.04.2021).

2. Щодо державної політики підтримки розвитку інноваційних кластерів у промисловості України : аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/ekonomika/schodo-derzhavnoi-politiki-pidtrimki-rozvitku-innovatsiy-nikh-klasteriv-u> (дата звернення: 14.04.2021).

3. Регіональні стратегії промислових хайтек-модель та КРІ. URL: <https://www.industry4ukraine.net/news/regionalni-strategiyi-promyslovyh-hajtek-model-ta-kri/> (дата звернення: 14.04.2021).

4. Про Стратегію регіонального розвитку Дніпропетровської області на період до 2027 р. URL: <https://adm.dp.gov.ua/pro-oblast/rozvitok-regionu/strategiya-rozvitku/proekt-strategiyi-rozvitku-dnipropetrovskoyi-oblasti-na-period-do-2027-roku> (дата звернення: 14.04.2021).

## РОЗДІЛ 2 ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923.2

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.8>

**Аршава Інна Олександрівна,**

доктор психологічних наук, професор,  
завідувачка кафедри загальної психології та патопсихології  
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

**Салюк Марина Анатоліївна,**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри загальної психології та патопсихології  
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

### САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ІМПЛІЦИТНІ УЯВЛЕННЯ ПРО ІНТЕЛЕКТ ЯК КОГНІТИВНІ ПРЕДИКТОРИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

#### SELF-EFFICACY AND IMPLICIT NOTIONS OF INTELLIGENCE AS COGNITIVE PREDICTORS OF A PERSON'S INNOVATIVE POTENTIAL

*У статті проаналізовано поняття самоефективності, імпліцитних теорій інтелекту й особистості як важливі фактори розкриття інноваційного потенціалу особистості. Узагальнено, систематизовано та розширено теоретичні відомості про самоефективність, імпліцитні теорії, інноваційний потенціал особистості й особливості взаємозв'язку цих феноменів. Викладено результати емпіричного дослідження характеру взаємозв'язків особливостей імпліцитних уявлень людини про інтелект та особистість, самоефективності, мотивації досягнення, рис особистості з показниками її інноваційного потенціалу. Дослідження проведено із залученням емпіричної вибірки студентів, загальною кількістю 67 осіб, для операціоналізації теоретичних конструктів та емпіричної перевірки гіпотез застосовано шість психодіагностичних методик. Як математико-статистичні методи обробки результатів дослідження застосовано кореляційний (коефіцієнт кореляції r-Пірсона), кластерний (метод k-середніх) і регресійний (F-критерій Фішера) аналізи. Для прогнозування рівня інноваційного потенціалу особистості на основі імпліцитних уявлень індивіда про інтелект побудовано кореляційно-регресійну модель.*

*Установлено, що такі особистісні конструкти, як самоефективність та імпліцитні теорії стосовно інтелекту й особистості, можуть виступати як важливі когнітивні предиктори реалізації інноваційного потенціалу людини. Високий рівень самоефективності особистості та схильність до інкрементальних уявлень про інтелект та особистість позитивно корелюють із показниками інноваційного потенціалу особистості.*

**Ключові слова:** інновативність особистості, інноваційний потенціал, імпліцитні теорії інтелекту, імпліцитні теорії особистості, самоефективність.

*This article analyzes the concepts of self-efficacy, implicit theories of intelligence and personality as important factors in revealing the innovative potential of the individual. Theoretical information about self-efficacy, implicit theories, innovative potential of personality and features of interrelation of these phenomena are generalized, systematized and expanded. The results of an empirical study of the nature of the relationship between the features of implicit human ideas about intelligence and personality, self-efficacy, motivation to achieve, personality traits with indicators of its innovative potential. The study was conducted with the involvement of an empirical sample of students, a total of 67 people, for the operationalization of theoretical constructs and empirical testing of hypotheses used six psychodiagnostic techniques. Correlation (r-Pearson correlation coefficient), cluster (k-means method) and regression (Fisher's F-test) analyzes were used as mathematical and statistical methods of processing the research results. To predict the level of innovative potential of the individual on the basis of implicit ideas of the individual about intelligence, a correlation-regression model is built.*

*It has been found that a high level of person's self-efficacy and a tendency to incremental ideas about intellect can be considered as important predictors of human innovation potential. The high level of self-efficacy of the individual and the tendency to incremental ideas about intelligence and personality are positively correlated with indicators of human innovation potential.*

**Key words:** personality innovation, innovation potential, implicit theories of intelligence, implicit theories of personality, self-efficacy.



**Постановка проблеми.** У сучасних умовах розвитку суспільства, що характеризується динамічними змінами на всіх рівнях, на особливу увагу з боку наукової спільноти заслуговує проблематика інноваційного потенціалу особистості й виокремлення психологічних характеристик особистості, що його детермінують. Серед цих характеристик не останнє місце відведено впевненості особистості у власних здібностях, навичках, знаннях і можливості їх ефективної реалізації в значущій сфері діяльності (самоефективність), а також сукупності стихійно сформованих уявлень особистості про сутність і природу інтелекту (імплицитні теорії інтелекту).

Дослідники зазначають, що в основі інноваційного потенціалу лежить здатність особистості генерувати нові ідеї, адаптуватися до певних змін, відмовлятися від застарілих способів діяльності. Інноваційний потенціал особистості характеризує здатність людини до конструктивного, нестереотипного мислення й поведінки в межах нової ситуації, до виявлення нових способів розв'язання проблем, усвідомлення й розвитку свого інноваційного досвіду [2,3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Передусім варто зазначити, що розкриття інноваційного потенціалу особистості залежить від її прагнень, умінь, навичок, а також здатності мобілізувати їх у значущій для неї сфері діяльності, інакше кажучи, від самоефективності. Відомий психолог А. Бандура зазначає [1], що на формування уявлень про самоефективність впливає самооцінка власних знань, умінь, здібностей і стратегій подолання стресу.

У свою чергу, сучасна американська дослідниця К. Двек підкреслює, що головну роль у формуванні цільових орієнтацій людини в тій чи іншій діяльності відіграє сукупність стихійно сформованих уявлень особистості про сутність і природу власного інтелекту (імплицитні теорії інтелекту) [4]. Люди, які є представниками стабільної імплицитної теорії, відчувають тривогу щодо власного інтелектуального «багажу», а тому будь-яка проблема розглядається ними як загроза власній самооцінці, що спонукає до уникнення труднощів. Цілі таких людей орієнтовані більше на продуктивність, демонстрацію компетентності й майстерності. Збільшення своїх зусиль іноді для виправлення певної помилки розглядається такими людьми як характеристика слабкості. Представники ж інкрементальної теорії розглядають свій інтелект як якість, яку постійно можна розвивати та доповнювати. Проблеми й нові завдання для таких особистостей – це можливість

дізнатися щось нове, навчитися чогось цікавого, відкритися новому досвіду. Такі люди орієнтовані більше на мету, вони постійно в пошуках шляхів для отримання нової інформації, постійно шукають альтернативні шляхи вирішення певної проблеми, швидше намагаються адаптуватися до чогось радикального, нового.

**Метою** дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження ролі самоефективності й суб'єктивних уявлень особистості про інтелект у реалізації її інноваційного потенціалу.

Концептуальною гіпотезою є припущення, що такі особистісні конструкти, як самоефективність та імплицитні теорії, можуть виступати як важливі когнітивні предиктори інноваційного потенціалу людини.

Емпіричні гіпотези:

1) чим вища схильність особи до інкрементальної імплицитної теорії інтелекту, тим вищим є рівень її інноваційного потенціалу;

2) чим вищим є показник самоефективності особистості, тим вищим є рівень її інноваційного потенціалу;

3) чим менш вираженим є нейротизм і більш вираженими відкритість новому досвіду й сумлінність, тим вищим є рівень інноваційного потенціалу особистості;

4) чим вищою є мотивація досягнення успіху та нижчою є мотивація уникнення невдач, тим вищим є рівень реалізації інноваційного потенціалу особистості, що виражається у високих показниках праксеологічного аспекту інноваційного потенціалу.

Вибірка дослідження: 67 осіб віком від 18 до 25 років (11 чоловіків і 56 жінок). Емпірична вибірка сформована методом рандомізованого вибору учасників.

Психодіагностичні методики: методика вивчення особливостей прояву інноваційного потенціалу особистості Ю.А. Власенко, В.К. Каліна; шкала самооцінки інновативних якостей особистості Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко; опитувальник імплицитних теорій К. Двек; тест для визначення рівня самоефективності Дж. Маддукс, М. Шер; п'ятифакторний особистісний опитувальник Р. МакКрає та П. Коста; методика діагностики спрямованості особистості на досягнення успіху й уникнення невдач Т. Елерс.

Обробка результатів дослідження проведена за допомогою таких математико-статистичних методів, як кореляційний (коефіцієнт кореляції r-Пірсона), кластерний (метод k-середніх) і регресійний (F-критерій Фішера) аналізи. Для порівняння виділених нееквівалентних груп дослі-

джуваних застосовувався статистичний критерій t-Стьюдента для неспіввіднесених вимірів.

**Виклад основного матеріалу.** Першим етапом емпіричної обробки даних стало встановлення кореляційних зв'язків між показниками застосованих методик. Результати кореляційного аналізу між рівнем інновативності особистості, його складовими компонентами та рівнем схильності досліджуваних до певного типу імпліцитних теорій наведені в таблиці 1.

Виходячи з отриманих результатів, ми можемо зробити висновок, що загальний показник інноваційної особистості має статистично значущі позитивні кореляційні зв'язки з обома типами імпліцитних теорій – нарощуваного інтелекту ( $r=0,255$ ,  $p=0,037$ ) і збагачуваної особистості ( $r=0,376$ ,  $p=0,002$ ). Також статистично значущі позитивні кореляційні зв'язки встановлено між імпліцитною теорією нарощуваного інтелекту й таким компонентом інновативності, як орієнтація на майбутнє ( $r=0,245$ ,  $p=0,045$ ); між імпліцитною теорією збагачуваної особистості й креативністю ( $r=0,263$ ,  $p=0,032$ ), ризиком заради успіху ( $r=0,299$ ,  $p=0,014$ ), орієнтацією на майбутнє ( $r=0,409$ ,  $p=0,001$ ). Тобто,

чим вищим буде рівень схильності особистості до імпліцитної теорії нарощуваного інтелекту та імпліцитної теорії збагачуваної особистості, тим вищим буде рівень інновативності особистості; чим вищим буде рівень схильності особистості до імпліцитної теорії нарощуваного інтелекту, тим вищою буде орієнтація на майбутнє; чим вищою буде рівень схильності особистості до імпліцитної теорії збагачуваної особистості, тим вищими будуть рівень креативності, ризику заради успіху та орієнтації на майбутнє.

Також у ході дослідження ми з'ясували, чи існують кореляційні зв'язки між рівнем самоефективності особистості в певних сферах, зокрема у сфері діяльності й сфері спілкування, і показником інноваційного потенціалу (таблиця 2).

Виходячи з отриманих результатів, можемо зробити висновок, що в результаті встановлення кореляційних зв'язків між показниками інноваційного потенціалу особистості, а також його складовими компонентами та рівнем самоефективності особистості у сфері предметної діяльності й міжособистісного спілкування статистично значущих кореляційних зв'язків не встановлено.

Таблиця 1

**Кореляційні зв'язки між показниками інновативності особистості й рівнем схильності досліджуваних до певного типу імпліцитних теорій**

Показники за методикою К. Двек	Показники за шкалою інновативних якостей особистості Н.М. Лебедєва, А.Н. Татарко			
	Загальний показник інновативності	Креативність	Ризик заради успіху	Орієнтація на майбутнє
Імпліцитна теорія нарощуваного інтелекту	<b>0,255*</b>	0,170	0,140	<b>0,245*</b>
Імпліцитна теорія збагачуваної особистості	<b>0,376**</b>	<b>0,263*</b>	<b>0,299*</b>	<b>0,409**</b>

*Примітка: \* – статистично значуща кореляція на рівні  $p < 0,05$ ;  
\*\* – статистично значуща кореляція на рівні  $p < 0,01$ .*

Таблиця 2

**Характер кореляційних зв'язків між показниками інноваційного потенціалу особистості й рівнем самоефективності особистості у сфері предметної діяльності та міжособистісного спілкування**

Показники за методикою визначення рівня самоефективності Дж. Маддукса, М. Шера	Показники за Методикою вивчення особливостей прояву інноваційного потенціалу особистості Ю.А. Власенко, В.К. Каліна			
	Загальний показник інноваційного потенціалу особистості	Гносеологічний компонент	Аксіологічний компонент	Праксеологічний компонент
Самоефективність особистості у сфері предметної діяльності	0,149	0,065	0,225	0,156
Самоефективність особистості у сфері міжособистісного спілкування	0,080	0,002	0,138	0,054

Звернемося до результатів установлення кореляційних зв'язків між показником інновативності, а також його складовими компонентами та рисами особисті (таблиця 3).

Виходячи з отриманих результатів, можемо зазначити, що такі риси особистості, як екстраверсія ( $r=0,458$ ,  $p=0,000$ ), доброзичливість ( $r=0,350$ ,  $p=0,004$ ), сумлінність ( $r=0,397$ ,  $p=0,001$ ) і відкритість новому досвіду ( $r=0,371$ ,  $p=0,002$ ), мають позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок із загальним показником інновативності особистості. Натомість така риса особистості, як нейротизм ( $r=-0,335$ ,  $p=0,006$ ), має негативний кореляційний зв'язок із рівнем інновативності особистості.

Окрім установлених кореляційних зв'язків між рисами особистості та загальним показником інновативності, також визначено таке:

– екстраверсія має позитивний кореляційний зв'язок зі всіма компонентами інновативності особистості, а саме: креативністю ( $r=0,282$ ,  $p=0,021$ ), ризиком заради успіху ( $r=0,479$ ,  $p=0,000$ ) та орієнтацією на майбутнє ( $r=0,283$ ,  $p=0,020$ );

– доброзичливість має позитивні кореляційні зв'язки з такими компонентами інновативності особистості, як ризик заради успіху ( $r=0,384$ ,  $p=0,001$ ) та орієнтація на майбутнє ( $r=0,271$ ,  $p=0,027$ );

– сумлінність позитивно корелює зі всіма компонентами інновативності особистості: креативністю ( $r=0,308$ ,  $p=0,011$ ), ризиком заради успіху ( $r=0,285$ ,  $p=0,019$ ) та орієнтацією на майбутнє ( $r=0,424$ ,  $p=0,000$ );

– нейротизм має негативний кореляційний зв'язок із ризиком заради успіху ( $r=-0,249$ ,  $p=0,042$ ) та орієнтацією на майбутнє ( $r=-0,320$ ,  $p=0,008$ );

– відкритість новому досвіду має позитивні кореляційні зв'язки з такими компонентами інновативності, як креативність ( $r=0,397$ ,  $p=0,001$ ) і ризик заради успіху ( $r=0,316$ ,  $p=0,009$ ).

Отже, можна відмітити, що, чим більш вираженими будуть такі риси особистості, як екстраверсія, доброзичливість, сумлінність і відкритість новому досвіду, тим вищим буде рівень інновативності особистості, що проявляється в таких компонентах, як креативність, ризик заради успіху й орієнтація на майбутнє. Також варто зазначити, що, чим більш вираженою буде така риса особистості, як нейротизм, тим нижчим буде показник рівня інновативності, а також таких його компонентів як ризик заради успіху та орієнтація на майбутнє.

Звернемося до встановлення кореляційних зв'язків між показником інновативності, а також його складовими компонентами та мотивацією до досягнення успіху й уникнення невдач (таблиці 4–5).

Установлено, що мотивація досягнення успіху має статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок із загальним показником інновативності ( $r=0,364$ ,  $p=0,002$ ) та його складовими компонентами: креативністю ( $r=0,420$ ,  $p=0,000$ ), ризиком заради успіху ( $r=0,277$ ,  $p=0,023$ ).

Натомість мотивація уникнення невдач має негативний статистично значущий кореляційний зв'язок із загальним показником інновативності ( $r=-0,289$ ,  $p=0,018$ ), а також таким його складовим компонентом, як ризик заради успіху ( $r=-0,311$ ,  $p=0,010$ ).

Отже, можна відмітити, що, чим більшою буде мотивація досягнення успіху та нижчою мотивація уникнення невдач, тим вищим буде рівень інновативності особистості й таких його складових компонентів, як креативність і ризик заради успіху.

За даними кореляційного аналізу (таблиця 5), мотивація досягнення успіху має також статистично значущі позитивні кореляційні зв'язки із такими компонентами інноваційного потенціалу, як аксеологічний ( $r=0,290$ ,  $p=0,017$ ) та праксеологічний ( $r=0,247$ ,  $p=0,044$ ).

Таблиця 3

**Характер кореляційних зв'язків між показниками інновативності особистості й рисами особистості**

Показники за методикою Р. МакКрас та П. Коста	Показники за шкалою інновативних якостей особистості Н.М. Лебедєва, А.Н. Татарко			
	Загальний показник інновативності	Креативність	Ризик заради успіху	Орієнтація на майбутнє
Екстраверсія	<b>0,458**</b>	<b>0,282*</b>	<b>0,479**</b>	<b>0,283*</b>
Доброзичливість	<b>0,350**</b>	0,182	<b>0,384**</b>	<b>0,271*</b>
Сумлінність	<b>0,397**</b>	<b>0,308*</b>	<b>0,285*</b>	<b>0,424**</b>
Нейротизм	<b>-0,335**</b>	-0,209	<b>-0,249*</b>	<b>-0,320**</b>
Відкритість новому досвіду	<b>0,371**</b>	<b>0,397**</b>	<b>0,316**</b>	0,167

Примітка: \* – статистично значуща кореляція на рівні  $p < 0,05$ ;  
\*\* – статистично значуща кореляція на рівні  $p < 0,01$ .

Таблиця 4

**Характер кореляційних зв'язків між показниками інновативності особистості та мотивацією досягнення успіху й уникнення невдач**

Показники за методикою Т. Елерса	Показники за шкалою інновативних якостей особистості Н.М. Лебедєва, А.Н. Татарко			
	Загальний показник інновативності	Креативність	Ризик заради успіху	Орієнтація на майбутнє
Мотивація досягнення успіху	<b>0,364**</b>	<b>0,420**</b>	<b>0,277*</b>	0,237
Мотивація уникнення невдач	<b>-0,289*</b>	-0,209	<b>-0,311*</b>	-0,089

*Примітка: \* – статистично значуща кореляція на рівні  $p < 0,05$ ;  
\*\* – статистично значуща кореляція на рівні  $p < 0,01$ .*

Таблиця 5

**Кореляційні зв'язки між показниками гнесеологічного, аксіологічного, праксеологічного компонентів інноваційного потенціалу особистості та мотивацією досягнення успіху й уникнення невдач**

Показники за методикою Т. Елерса	Показники за шкалою інноваційного потенціалу особистості Ю.А. Власенко, В.К. Каліна			
	загальний показник інноваційного потенціалу	гнесеологічний компонент	аксеологічний компонент	праксеологічний компонент
Мотивація досягнення успіху	0,125	-0,094	<b>0,290*</b>	<b>0,247*</b>
Мотивація уникнення невдач	-0,032	-0,039	-0,032	-0,060

*Примітка: \* – статистично значуща кореляція на рівні  $p \leq 0,05$ .*

Для більш детального аналізу отриманих емпіричних даних ми застосували процедуру кластерного аналізу з метою формування нееквівалентних груп досліджуваних (метод К-середніх). Метою застосування процедури кластерного аналізу було з'ясування можливості розділити досліджуваних на групи залежно від вираженості показників самоефективності, імпліцитних уявлень про інтелект та особистість, особистісних факторів, мотивації досягнення.

Отже, критеріями формування нееквівалентних груп досліджуваних були показники за шкалами таких методик: тест для визначення рівня самоефективності Дж. Маддукс, М. Шер; опитувальник імпліцитних теорій К. Двек; п'ятифакторний особистісний опитувальник Р. МакКрає та П. Коста; методика діагностики спрямованості особистості на досягнення успіху й уникнення невдач Т. Елерс. За результатами кластерного аналізу досліджувані розділені на дві групи, у першу групу потрапили 27 осіб (24 жіночої та 3 чоловічої статі), у другу – 40 осіб (32 жіночої та 8 чоловічої статі).

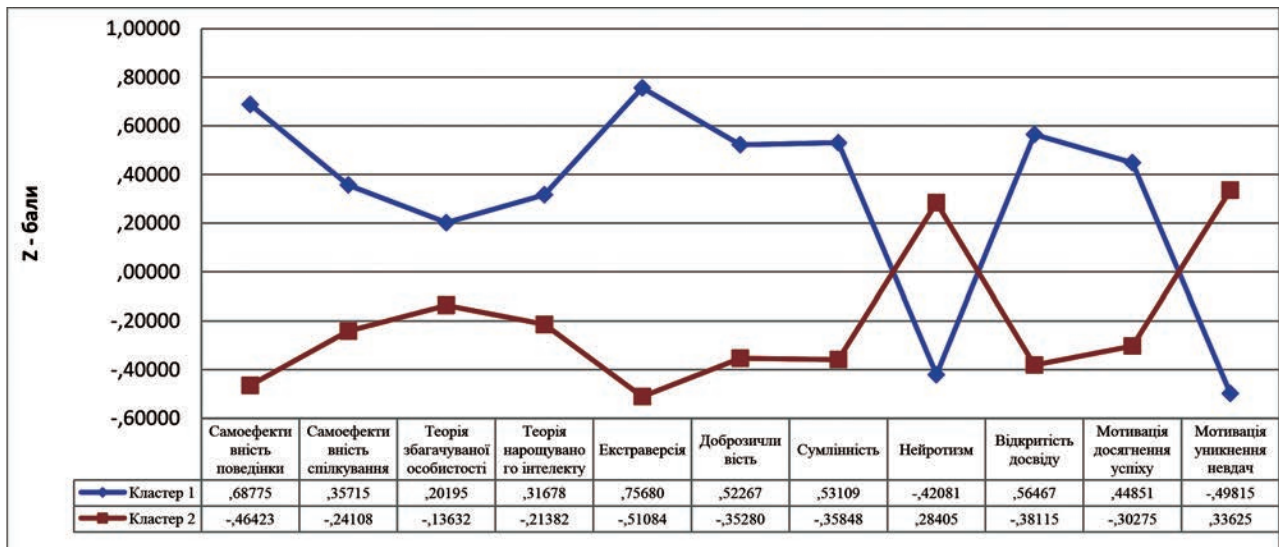
Для порівняння показників представників виділених кластерів за змінними отримані ними бали переведені в нормалізовану шкалу (стандартні z-оцінки). Виокремлені групи досліджу-

ваних мають статистично значущі розбіжності за діагностованими шкалами, що наочно демонструє рисунок 1.

Для досліджуваних першого кластеру характерні високі показники за шкалами самоефективності у сфері поведінки, екстраверсія, сумлінність і відкритість новому досвіду. Представники другого кластеру мають високий рівень нейротизму та мотивації уникнення невдач. Результати порівняння виділених кластерів за змінними кластеризації наведені в таблиці 6.

Статистичної значущості (при  $p < 0,01$ ) досягають розбіжності між кластерами за показниками самоефективності, імпліцитних уявлень про особистість, особистісних факторів, мотивації досягнення успіху й уникнення невдач. Представники першого кластеру демонструють вищі показники екстраверсії, доброзичливості, сумлінності, відкритості новому досвіду, мотивації досягнення успіху, самоефективності у сфері предметної діяльності й міжособистісного спілкування, більш високий рівень додержання теорії «збагачуваної» особистості. Натомість у представників другого кластеру привалюють нейротизм, мотивація уникнення невдач і низькі показники схильності до уявлень про «збагачувану» особистість (тобто вони додержуються теорії стабільності).





**Рис. 1. Розбіжності між виділеними кластерами досліджуваних за проявами самоефективності, імпліцитних теорій, особистісних і мотиваційних факторів**

Для порівняння виділених кластерів за параметрами інноваційного потенціалу та його компонентів ми застосували статистичний критерій t-Стюдента для незалежних вибірок. Результати наведені в таблиці 7.

Як можна бачити з таблиці 7, досліджувані, що потрапили до першого кластеру, у середньому демонструють більш виражені показники інновативності. Усі розбіжності за шкалами інновативних якостей особистості методики Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко досягають статистичної значущості

при  $p < 0,01$ . Показники за шкалою інноваційного потенціалу особистості Ю.А. Власенко, В.К. Каліна в різних груп досліджуваних також мають розбіжності, проте статистичної значущості досягає лише різниця у виявленні акселогічного аспекту інноваційного потенціалу ( $p < 0,05$ ).

Отримані дані дають можливість охарактеризувати особистість, яка має високі показники інноваційного потенціалу, описуючи особливості її когнітивного, мотиваційного компонентів

Таблиця 6

**Розбіжності в показниках самоефективності, імпліцитних уявлень про інтелект та особистість, особистісних факторів, мотивації досягнення серед представників кластеру № 1 і кластеру № 2**

Шкали за методиками	Середні значення		t-Стюдента	p
	кластер 1 (n=27)	кластер 2 (n=40)		
Екстраверсія	57,5	45,5	<b>6,480**</b>	0,000
Доброзичливість	60,7	52,4	<b>3,869**</b>	0,000
Сумлінність	57,6	50,3	<b>3,946**</b>	0,000
Нейротизм	48,5	56,6	<b>-2,996**</b>	0,004
Відкритість новому досвіду	64,8	57,5	<b>4,263**</b>	0,000
Мотивація досягнення успіху	18,2	15,2	<b>3,224**</b>	0,002
Мотивація уникнення невдач	15,6	19,3	<b>-3,649**</b>	0,001
Самоефективність особистості у сфері предметної діяльності	34,2	18,5	<b>5,583**</b>	0,000
Самоефективність особистості у сфері міжособистісного спілкування	11,2	9,6	<b>2,495**</b>	0,015
Імпліцитна теорія нарощуваного інтелекту	1,6	0,4	1,367	0,176
Імпліцитна теорія збагачуваної особистості	0,3	-1,3	<b>2,191**</b>	0,032

Примітка: \*\* – статистично значущі розбіжності при  $p < 0,01$ .

## Розбіжності в показниках інноваційного потенціалу серед представників кластеру № 1 і кластеру № 2

Шкали за методиками діагностики інноваційного потенціалу	Середні значення		t-Стюдента	p
	кластер 1 (n=27)	кластер 2 (n=40)		
Загальний показник інноваційного потенціалу	115,6667	112,6750	0,95	0,355
Гносеологічний аспект інноваційного потенціалу	40,1111	40,4750	-0,23	0,820
Аксеологічний аспект інноваційного потенціалу	39,1852	35,9250	<b>2,07*</b>	0,042
Праксеологічний аспект інноваційного потенціалу	36,3704	36,2750	0,07	0,942
Загальний показник інновативності	3,72	3,20	<b>4,27**</b>	0,000
Креативність	4,06	3,55	<b>3,24**</b>	0,002
Ризик заради успіху	3,37	2,80	<b>3,28**</b>	0,002
Орієнтація на майбутнє	3,72	3,26	<b>3,29**</b>	0,002

Примітка: \*\* – статистично значущі розбіжності при  $p < 0,01$ ;  
\* – статистично значущі розбіжності при  $p < 0,05$ .

та особистісних рис. Згідно з нашими результатами, людина з вираженим рівнем інновативності характеризується високими показниками самоефективності, інкрементальними імпліцитними уявленнями про інтелект та особистість (когнітивний компонент), більш вираженою мотивацією досягнення успіху (мотиваційний компонент) та екстравертованістю, відкритістю новому досвіду, доброзичливістю й сумлінністю (особистісні фактори інноваційного потенціалу). Така людина буде впевнена, що має підстави очікувати позитивні результати власної діяльності та братиме на себе відповідальність за наслідки своєї поведінкової й ментальної активності. Ці результати цілком відповідають поглядам К. Двек, що прибічники стабільних імпліцитних теорій відчують тривогу щодо того, настільки великим є їхній інтелектуальний «багаж», тому перед собою вони ставлять прості цілі, а будь-які труднощі можуть принести загрозу для їхньої самооцінки, тому вони їх уникають. Водночас люди, що дотримуються інкрементальної імпліцитної теорії, тобто теорії «нарощування», сприймають складні завдання як можливість розвитку, прагнуть удосконалити власну компетентність [4].

Результати проведеного аналізу дають змогу вважати доцільним застосування процедури лінійного регресійного аналізу для прогнозування показників інноваційного потенціалу особистості на основі показників прийняття інкрементальних імпліцитних теорій інтелекту й особистості, самоефективності.

Отже, при проведенні множинного регресійного аналізу незалежними змінними (предикторами) обрано показники самоефективності особистості у сфері предметної діяльності,

самоефективності у сфері міжособистісного спілкування, імпліцитної теорії нарощуваного інтелекту, імпліцитної теорії збагачуваної особистості. Залежною змінною був інтегральний показник інноваційного потенціалу за методикою Ю.А. Власенко, В.К. Каліна.

За результатами статистичної обробки побудовано однофакторну кореляційно-регресійну модель інноваційного потенціалу особистості:

$$IP = 112,55 + 0,4 * \text{Імпліцитна теорія нарощуваного інтелекту.}$$

Результати регресійної статистики наведено в таблиці 8, загальна характеристика побудованої кореляційно-регресійної моделі представлена в таблиці 9.

Таблиця 8

## Регресійна статистика для однофакторної моделі інноваційного потенціалу особистості

Показники	Розраховане значення
Множинний R	0,396
R-квадрат	0,157
Нормований R-квадрат	0,144
Стандартна похибка	11,738

Таблиця 9

## Характеристика кореляційно-регресійних зв'язків між показником схильності до імпліцитних теорій нарощуваного інтелекту й результативним показником інноваційного потенціалу особистості

Показники	Коефіцієнти регресії	t-критерій Стюдента	P-значення
Імпліцитна теорія нарощуваного інтелекту	0,396	3,48	0,001

Величина коефіцієнта множинної кореляції для побудованої моделі дорівнює 0,396, стандартний коефіцієнт регресії відображає ступінь впливу предиктора: для змінної «імпліцитна теорія нарощуваного інтелекту»  $r=0,396$ . Розрахована регресійна модель є значущою за критерієм F-Фішера ( $F=12,113$ ,  $p=0,001$ ).

**Висновки.** Отже, за результатами множинного лінійного регресійного аналізу ми отримали формулу прогнозування інноваційного потенціалу особистості на основі її схильності до імпліцит-

них теорій нарощуваного інтелекту. За результатами проведення емпіричного дослідження встановлено, що такі особистісні конструкти, як самоефективність та імпліцитні теорії, можуть виступати як важливі когнітивні предиктори інноваційного потенціалу людини. Важливим напрямом подальшого розвитку цієї проблеми є розробка систем тренінгових занять щодо розвитку інноваційного потенціалу особистості шляхом впливу на показники самоефективності й імпліцитні уявлення людини.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бандура А. Теория социального научения. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 320 с.
2. Белан М.А. Смысловое наполнение инновационного потенциала личности. *Психология в экономике и управлении*. 2015. Т. 7. № 1. С. 36–42.
3. Власенко Ю.А. Психологічний аналіз інноваційного потенціалу особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». Одеса : ОНУ ім. Мечникова, 2003. 19 с.
4. Dweck C.S. *Mindset: The new psychology of success*. N.Y. : Random House, 2006. 137 p.
5. Dweck C.S. Can Personality Be Changed? The Role of Beliefs in Personality and Change. *Current directions I n Psychological Science*. 2008. Vol. 17. № 62. P. 391–394.

УДК 159.923:378.011.3-051:005.336.5

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.9>

**Заболоцька Світлана Ігорівна,**

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології

Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка

**Заміщак Марія Ігорівна,**

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології

Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ Й УМОВИ СТАНОВЛЕННЯ КОМПЕТЕНТНОГО МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

### PSYCHOLOGICAL FACTORS AND CONDITIONS OF FORMATION OF A COMPETENT FUTURE TEACHER

*У статті проаналізовано психологічні чинники й умови становлення компетентного майбутнього педагога. Констатується, що професійна компетентність формується, розвивається, проявляється та поглиблюється. Таке розуміння є надзвичайно важливим для створення моделі компетентного випускника закладу вищої освіти у сфері навчання й самонавчання, розвитку й саморозвитку, виховання й самовиховання, формування критеріїв оцінки досягнень суб'єктів освітнього процесу, здорової педагогічної діяльності майбутнього вчителя. Зазначається, що компетентність педагога розглядається як система внутрішніх психічних властивостей і станів особистості вчителя, його готовності до здійснення професійної діяльності й здібності виробляти необхідні для цього дії. Охарактеризовано та виділено два види компетентності: професійну й психологічну. Підкреслено, що психолого-педагогічний підхід у структурі професійної компетентності педагога виділяє чотири блоки: професійні знання, професійні уміння; професійні позиції; установки вчителя й особистісні особливості, що забезпечують оволодіння вчителем професійними знаннями та професійними вміннями. Стверджується, що перспективи розвитку вищої педагогічної освіти передбачають поступовий перехід від пояснювально-репродуктивного типу навчання до створення оптимальних умов для інтелектуального розвитку студента, творчого застосування ним засвоєних знань, оволодіння методами самостійної пізнавальної діяльності, усвідомлення потреби постійно розвиватися й самовдосконалюватися. Майбутній педагог повинен здобути достатні навички самостійної роботи, уміння раціонально планувати свій робочий час і займати активну позицію щодо педагогічної діяльності. Пропонуються провідні чинники й умови, що забезпечують становлення компетентного майбутнього педагога щодо педагогічної діяльності. Констатується, що відповідні складники в структурі підготовки майбутніх педагогів сприятимуть оволодінню повноцінною здоровою педагогічною діяльністю студентом-педагогом.*

**Ключові слова:** професійна компетентність, психологічні чинники, психологічні умови, майбутній педагог, компетентнісний підхід.

*The article analyzes the psychological factors and conditions of becoming a competent future teacher. It is stated that professional competence is formed, developed, manifested and deepened. This understanding is extremely important for creating a model of a competent graduate of higher education in the field of education and self-study, development and self-development, education and self-education, the formation of criteria for assessing the achievements of the educational process, healthy teaching of future teachers. It is noted that the competence of the teacher is considered as a system of internal mental properties and states of the teacher's personality, his readiness to carry out professional activities and the ability to perform the necessary actions. Described and highlighted two types of competence: professional and psychological. It is emphasized that the psychological and pedagogical approach in the structure of professional competence of a teacher is divided into four blocks; professional knowledge, professional skills; professional positions; teacher's attitudes and personal characteristics that ensure the teacher's mastery of professional knowledge and professional skills. It is argued that the prospects for higher pedagogical education include a gradual transition from explanatory-reproductive type of education to creating optimal conditions for intellectual development of students, creative application of acquired knowledge, mastering the methods of independent cognitive activity, awareness of the need to constantly develop and improve. The future teacher must acquire sufficient skills of independent work, the ability to rationally plan their working hours and take an active position in teaching. The leading factors and conditions providing formation of the competent future teacher to pedagogical activity are offered. It is stated that the relevant components in the structure of training of future teachers will contribute to the mastery of a full healthy pedagogical activity by a student-teacher.*

**Key words:** professional competence, psychological factors, psychological conditions, future teacher, competence approach.



В умовах сучасного закладу вищої освіти постає актуальна проблема підготовки компетентного майбутнього педагога до здорової педагогічної діяльності. Предметом наукових дискусій залишається питання особистісних здатностей у студентів-педагогів, професійних та особистісних здібностей майбутніх педагогів, моделей, засобів і шляхів становлення педагогічної майстерності, збереження стійких психічних станів і властивостей, які сприятимуть ефективній реалізації компетентнісного підходу.

Феномен «професійна компетентність» охоплює базові характеристики: знання, норми, цінності, уміння й навички, досвід у педагогічній діяльності, особистісні здатності, педагогічні здібності, професійна культура. Професійна компетентність формується, розвивається, проявляється та поглиблюється [5, с. 106]. Саме таке розуміння є надзвичайно важливим для створення моделі компетентного випускника закладу вищої освіти у сфері навчання й самонавчання, розвитку й саморозвитку, виховання й самовиховання, формуванні критеріїв оцінки досягнень суб'єктів освітнього процесу, здорової педагогічної діяльності майбутнього вчителя. Сучасні науковці, зокрема І. Бех, В. Бондар, Л. Долинська, В. Семиченко, стверджують, що оволодіння майбутніми педагогами теоретичними знаннями – це їх включення в процес активного творення інформації [5, с. 106]. В образі професійно-компетентного педагога повинні гармонізуватися всі компоненти як поєднання особистісних і професійних властивостей, а їх матеріальними формами є знання, уміння, обсяг навичок, активність, самостійність, самонавчання, індивідуальність, а також професійні якості – комунікативність, тактовність, емоційна врівноваженість, адекватність планування, доброзичливість [3].

Ю. Варданян [3] розглядає компетентність педагога як систему внутрішніх психічних властивостей і станів особистості вчителя, його готовності до здійснення професійної діяльності й здібності виробляти необхідні для цього дії. Інші науковці цього підходу виділяють такі види компетентності в діяльності педагога: спеціальну та професійну в межах дисципліни, що викладається, методичну в розумінні способів, формування знань, умінь; соціально-психологічну в орієнтованості в процесах спілкування; диференційно-психологічну – знання мотивів, здібностей учнів; аутопсихологічну – розуміння переваг і недоліків власної діяльності й особистості.

Прихильники соціально-психологічного підходу [11] розглядають поняття компетентності

з погляду комунікативного складника, виділяючи комунікативну, соціальну, соціально-психологічну та соціально-перцептивну компетентність. Нині під комунікативною компетентністю більшість науковців розуміє вміння спілкуватися, тобто здатність установлювати контакти з людьми, готовність особистості до спілкування й розвиток відповідних цінностей та адекватних умінь. Так, на думку М. Обозова [10], комунікативна компетентність може бути визначена у двох аспектах: як орієнтованість особистості в різних ситуаціях спілкування, заснована на знаннях і чуттєвому досвіді, і як здатність ефективно взаємодіяти з навколишніми завдяки розумінню себе й інших при постійному змінюванні психічних станів, міжособистісних стосунків та умов соціального оточення.

З погляду соціально-психологічного підходу структурні компоненти комунікативної компетентності представлені у вигляді єдності цінностей, цілей, контактів, досвіду, умінь і навичок. Причому особливу увагу приділяють здібностям і комунікації, що включає як спілкування між людьми, так і всі види інформаційних зв'язків і відносин, завдяки яким людина отримує інформацію про зміни, дізнається про значення того, що відбувається, адаптуєчись до нових умов. С. Головін пропонує свій погляд на комунікативну компетентність: уміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях; уміння правильно визначати особистісні та емоційні особливості; уміння вибирати адекватні способи поведінки з ними й реалізувати їх у процесі взаємодії [17].

Ю. Жуков, Л. Петровська [4] використовують поняття «компетентність у спілкуванні» й визначають її як «здатність установлювати та підтримувати потрібні контакти з іншими людьми», ставлять завдання її розвитку за допомогою вдосконалення перцептивного, комунікативного й інтерактивного складників згідно зі структурним функціям спілкування. Із цього погляду компетентність у спілкуванні передбачає готовність і вміння будувати контакт на різній психологічній дистанції. Зазначається, що не володіння якоюсь однією позицією як найкращою, а вміння гнучко, адекватно змінювати ці позиції є істотним показником компетентного спілкування [4]. До того ж, на думку авторів [4], комунікативна компетентність не виникає на порожньому місці, вона формується. Основу формування становить досвід людського спілкування, який, з одного боку, соціальний (включає норми й цінності культури), з іншого боку, індивідуальний (грунтується на індивідуальних комунікативних здібностях

і психологічних подіях, пов'язаних зі спілкуванням у житті особистості).

У психологічній літературі соціальну компетентність розглядають або як інтегративне поняття, що свідчить про рівень соціалізації, або як особистісну властивість, що забезпечує взаємодію людини зі світом на основі її ставлення до себе, суспільства, інших, до діяльності. Останнім часом соціальна компетентність співвідноситься з поняттям «упевненість у собі». Так, на думку Г. Сівкової [16], соціальна компетентність передбачає наявність впевненої поведінки, при якій різні навички у сфері стосунків з людьми автоматизувалися й дають можливість гнучко змінювати свою поведінку залежно від ситуації. Ця ж думка виражена й у В. Ромека [13], який розглядає соціальну компетентність як результат особливого стилю – впевненої поведінки, при якому навички впевненості автоматизовані й дають можливість гнучко змінювати стратегію та плани поведінки з урахуванням вузького (особливості соціальної ситуації) і широкого (соціальні норми та умови) контексту.

Наступним видом компетентності, що розглядається з позиції стосунків між людьми, є соціально-психологічна компетентність як здатність індивіда ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в системі міжособистісних відносин. А. Безносова вважає, що соціально-психологічна компетентність – це не тільки володіння знаннями, що дають змогу судити про соціально-психологічні явища, а й здатність людини реагувати в заданих ситуаціях певним чином [1].

В. Спірідонов [18] описує два різні сенси компетентності: відносний та абсолютний. У першому випадку автор під компетентністю розуміє високий рівень розвитку навички, способу розв'язання завдання або цілісної діяльності, що виражається в ефективності, швидкості, точності їх виконання. Компетентність, на думку В. Спірідонова, є психологічною системою забезпечення якості й можливості подолання проблемних ситуацій, оцінюється як із процесуальних, так і з результативних показників. Компетентність, на думку автора, вбирає в себе як знання, уміння, навички, певний рівень розвитку різних здібностей, які забезпечують високі результати, так і професійне ставлення, яке описується в термінах самооцінки, рівня домагань і самоефективності. Також науковець акцентує [18], що розвинена компетентність пов'язана з володінням певним професійним мовленням і набором якихось спеціальних уявлень чи «схем» у тому числі про самого себе. Автор вважає [18] важливими складниками компетент-

ності наявність самої потреби бути компетентним (мотиваційний аспект), а також бажання самостійно формулювати завдання й долати труднощі у вирішенні проблемних ситуацій. У другому випадку компетентність є явищем абсолютним (вона або є, або немає), а критерії, які вказують на її наявність, не пов'язані з параметрами процесу або результатом діяльності.

Отже, можна виділити два види компетентності: професійну та психологічну. А. Маркова [9] у професійній компетентності виділяє спеціальну професійну, що передбачає володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток, соціальну – уміння ефективно спільно працювати, володіння прийомами особистісної саморегуляції, самовираження й саморозвитку, засобами протистояння професійному вигоранню особистості, здатність приймати рішення, самостійно здобувати нові знання, уміння та навички, й індивідуальну, яка передбачає готовність до професійного зростання, уміння організувати раціонально свою працю, мотивація досягнення, прагнення до якості своєї роботи, оптимізм. Наявність усіх аспектів компетентності, на думку автора, означає досягнення особистістю зрілості в професійній діяльності, характеризує становлення особистості й індивідуальності професіонала [9].

Автори психолого-педагогічного підходу в структурі професійної компетентності вчителя виділяють чотири блоки; професійні знання та професійні вміння; професійні позиції; установки вчителя й особистісні особливості, що забезпечують оволодіння вчителем професійними знаннями та професійними вміннями [9; 10]. У змісті професійної компетентності автори виділяють процесуальні й результативні показники, а компетентність учителя розглядають з боку педагогічної діяльності та результату навченості й здатності до навчання школярів.

В. Спірідонов виділяє в структурі компетентності об'єднання емоційних, мотиваційних і когнітивних структур [18]. Дж. Равен [12] вважає, що компетентність – це спеціальна здатність, необхідна для ефективного виконання певних дій в певних галузях і вимагає спеціальних знань, певних способів мислення, а також усвідомлення відповідальності за свої дії. Автор виділяє вищу компетентність, яка незалежно від того, у якій конкретній сфері вона виявляється, припускає наявність в особистості високого рівня ініціативи, здатності організувати інших для досягнення поставлених цілей, готовність оцінювати й аналізувати

соціальні наслідки. Причому автор підкреслює [12], що «види компетентності» – «мотивовані здібності».

На нашу думку, у підготовці майбутніх педагогів має значення метапредметний підхід [8], оскільки він висуває вимоги дуже глибокого знання свого предмета, що, власне, і дає змогу «діяльнісно перепрацювати» навчальний матеріал і заново його інтерпретувати з погляду діяльнісних одиниць змісту. Цей підхід допомагає уникати небезпек вузькопредметної спеціалізації, при цьому водночас не передбачає відмови від предметної форми, а, навпаки, припускає розвиток її на рефлексивних засадах [8].

Для педагога особливо важливо й значуще, оскільки його діяльність має носити стосовно нерегламентований характер, з одного боку, і чітко структурований, з іншого боку, а також вирізнятися свободою та широкими можливостями вибору форм навчання, методів роботи на заняттях: норм оцінювання результатів власної діяльності.

Зауважимо, що формування особистості майбутнього педагога проходить під великим впливом особистості й діяльності викладача, який через себе транслює соціальний освітній досвід.

Сьогодні в новій українській школі педагогічну діяльність здійснює педагог із розвинутою і здоровою особистістю, який оволодів відповідними компетенціями, здатний долати труднощі, забезпечувати виховання здорової особистості школярів, створювати умови для особистої свободи й відповідальності, моральності й самодостатності, уміти запобігати маніпулятивним впливам з боку оточення. Сам педагог повинен швидко вміти приймати рішення, виразно та чітко висловлювати свої думки, легко адаптуватися до нової ситуації, міцно засвоювати систему морально-духовних цінностей, адекватно керувати своєю поведінкою.

Рівень розуміння дитини залежить від уміння проникнути у внутрішній світ особистості учня. Повноцінну особистість може виховати лише вихованій, психічно, психологічно, соціально, морально та духовно розвинений наставник. Це актуалізує значення спрямованості особистості педагога (світогляд, головні потреби, інтереси, цілі), його ставлення до соціального оточення й соціальну активність, психічне та психологічне здоров'я, моральний і духовний потенціал тощо [14].

Варто сказати про професійну педагогічну майстерність – вершину професіоналізму, стверджує М. Савчин, який акцентує, що діяльність педагога зорієнтована на гарантований педагогіч-

ний результат. Педагогічна майстерність неможлива як без розвитку педагогічних спеціальних здібностей, які є основною вимогою діяльності, так і без відповідних цим вимогам знань і вмінь. Вона виражається в умінні бачити й формулювати педагогічні завдання на основі аналізу педагогічних ситуацій і знаходити оптимальні способи їх вирішення [15].

Отже, щоб допомогти студентам у засвоєнні знань, розвинути педагогічні та індивідуальні якості, викладач сам повинен відповідати цим вимогам.

Соціальний статус майбутнього педагога передбачає значне розширення сфери навчання, спілкування й діяльності. Студент-педагог починає розуміти свою належність до нового педагогічного колективу, входить у широке коло суспільних відносин. Саме тому в студента-педагога розширюється світогляд, відбувається формування характеру, вибудовуються життєві плани, підвищується відповідальність і вимогливість до себе. Молоді люди намагаються знайти своє місце в житті, відповідати власним уподобанням та інтересам. Отже, перспективи розвитку вищої педагогічної освіти передбачають поступовий перехід від пояснювально-репродуктивного типу навчання до створення оптимальних умов для інтелектуального розвитку студента, творчого застосування ним засвоєних знань, оволодіння методами самостійної пізнавальної діяльності, усвідомлення потреби постійно розвиватися й самовдосконалюватися. Майбутній педагог повинен здобути достатні навички самостійної роботи, уміння раціонально планувати свій робочий час і займати активну позицію щодо педагогічної діяльності. Формування сучасного майбутнього педагога при високій мобільності технологій, непередбачуваності економічних процесів можливе лише за бажання та вміння вчитися самостійно протягом усього професійного життя, орієнтуватися в швидкоплинних умовах життя. Процеси глобалізації в усіх сферах суспільного життя вимагають від молодшої людини вміння успішно та ефективно інтегруватися в різні соціуми, самовизначатися в житті, активно діяти, ураховуючи постійні зміни на світовому ринку праці. Формування педагогічної компетентності відбувається насамперед завдяки докладеним власним особистісним зусиллям студента. Протягом навчання компетентність студента-педагога зростає через засвоєння спеціальних і загальнокультурних знань, оволодіння різними практичними методами роботи, появу професійної критичності мислення.

Провідними чинниками й умовами, що забезпечують становлення компетентного майбутнього педагога щодо педагогічної діяльності, можна вважати такі:

1) високий рівень професіоналізму викладача закладу вищої освіти, який забезпечує продуктивність процесу становлення майбутнього компетентного педагога;

2) взаємопов'язаність змісту й форм підготовки характеру майбутньої педагогічної діяльності;

3) володіння академічними та дидактичними знаннями, базовими вміннями й навичками індивідуальної та групової роботи з різними категоріями школярів, наявність особистого бачення й власного стилю навчальної, виховної та розвивальної роботи з вихованцями;

4) здатність до саморозвитку та самовдосконалення в умовах здійснення педагогічної діяльності;

5) можливість постійного педагогічного спілкування, отримання професійної допомоги й підтримки;

6) створення умов для постійного поповнення психолого-педагогічних знань, розвитку й удосконалення педагогічних умінь і навичок;

7) моделювання життєвих і педагогічних ситуацій, де реалізується найбільш значущих особистісних і педагогічних проблем самого педагога.

Отже, структура підготовки майбутніх педагогів сприятиме оволодінню повноцінною здоровою педагогічною діяльністю студентом-педагогом, включає такі основні складники: а) освітній, який ґрунтується на моделі становлення майбутнього педагога в процесі психолого-педагогічної підготовки, б) особистісний, що будується на характеристиці здорової особистості, в) діяльнісний, який формується на моделі індивідуального стилю педагогічного мислення, взаємодії, діяльності й уміння вирішувати конкретні педагогічні завдання.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Безносова А.В. Формирование социально-психологической компетентности в конфликте в подростковом возрасте. *Толерантность и проблемы идентичности*. Ижевск, 2005. С. 64–66.
2. Бреславська Г.Б. Формування культури дозвілля, як складової професійної компетентності майбутніх вчителів. *Формування професійної компетентності вчителя в умовах вищого навчального закладу* : науковий посібник / під заг. ред. проф. С.І. Якименко. Київ : Видав. дім «Слово», 2011. С. 381.
3. Варданян Ю.В., Кильмяшкіна Т.А. Модель вузовской образовательной системы становления психологической компетентности педагога. *Психология в вузе*. 2008. № 2. С. 5–17.
4. Жуков Ю.М. Петровская Л.А., Растенников П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. Москва : МГУ, 1990. 104 с.
5. Загайнов Р.М. Проклятие профессии: бытие и сознание практического психолога. Москва : Смысл, 2001. 574 с.
6. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. Москва : МГУ, 1987. 207 с.
7. Кабардов М.К., Арцишевская Е.В. Типы языковых и коммуникативных способностей и компетенций. *Вопросы психологии*. 1996. № 1. С. 259–288.
8. Кузнецова Н.С. Метапредметный подход в транскультурном образовании иностранных студентов как единство модульного обучения и внеаудиторной деятельности. *Проблемы и перспективы развития образования* : материалы Междунар. заоч. науч. конф. Пермь : Меркурий, 2012. С. 16–19.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва : Просвещение, 1996. 254 с.
10. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. Москва : Издат. центр «Академия», 2004. 320 с.
11. Обозов Н.Н. Психологическая культура взаимных отношений : учебное пособие. Москва : Высшая школа, 1986. 45 с.
12. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация. Москва : Когито-Центр, 2002. 396 с.
13. Ромек В.Г. Предпосылки и критерии профессионализации психолога-тренера. *Профессиональное становление специалиста* : сборник науч. трудов. Ростов-на-Дону : Фолиант, 2006. С. 99–110.
14. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. 280 с.
15. Савчин М.В. Теоретико-методологічні засади створення та реалізації програми особистісно-професійного розвитку майбутнього педагога. *Особистісно-професійний розвиток майбутнього педагога* : монографія / за ред. проф. М.В. Савчина. Дрогобич : ВВДДПУ ім. І. Франка, 2014. С. 9–18.
16. Сивкова Г.И. Социальная компетентность. *Вакансия*. 2001. № 13 (71). С. 10–12.
17. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. Минск : Харвест, 1998. 799 с.
18. Спиридонов В.Ф. Психологические механизмы профессионального развития. *Проблемы психологии развития*. Москва, 2000. С. 364–380.
19. Шуляр В.І. Модель професійно-фахової компетентності сучасного вчителя в умовах неперервної освіти. *Формування професійної компетентності вчителя в умовах вищого навчального закладу* : науковий посібник / під заг. ред. проф. С.І. Якименко. Київ : Видав. дім «Слово», 2011. С. 106.



УДК 159. 9: 316.772

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.10>

**Іванова Юлія Михайлівна,**  
магістрантка соціально-психологічного факультету  
Національного університету цивільного захисту України

**Ушакова Ірина Михайлівна,**  
доцентка кафедри психології діяльності в особливих умовах  
Національного університету цивільного захисту України

**Радько Ольга Василівна,**  
доцентка кафедри психології та педагогіки  
Харківської державної академії культури

## **ОЦІНКА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ФАКТОРУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ КОМПАНІЇ**

### **ASSESSMENT OF PERSONAL QUALITIES OF MANAGERS AS A FACTOR OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE COMPANY**

*Вітчизняний і зарубіжний практичний досвід свідчить, що успішна діяльність підприємств, їх конкурентоспроможність визначаються не тільки величиною доступних їм матеріальних і фінансових ресурсів, а й вирішальною мірою кадровим потенціалом цих підприємств. Висока ефективність роботи підприємств визначається високим рівнем розвитку кадрового потенціалу, пов'язаного із сукупністю професійних знань, здібностей, навичок і мотивів до трудової діяльності й особистісних якостей.*

*Під ефективністю співробітника ми розуміємо комплексну взаємозв'язану систему продуктивності, вимірювану в числових показниках прибутку, виручки, коефіцієнта трудової участі тощо, і задоволеності як психологічної, мотиваційної детермінанти діяльності.*

*Особистість менеджера відіграє важливу роль в управлінні й діяльності організації. Нові економічні умови вимагають від менеджерів майбутнього, крім здатності самостійно приймати рішення та нести за них відповідальність, ставитися до справи творчо, бути добре проінформованим, а також інноваційно-чутливим, уміти, застосовуючи підприємницьке мислення, найкращим чином використовувати ресурси й забезпечувати ефективність функціонування фірми. Успішний менеджер завжди досягає поставлених цілей.*

*У статті проаналізовано переваги та недоліки розвитку особистісних якостей менеджерів з погляду їх впливу на ефективність роботи компанії. Розкрито сутність професійно важливих якостей менеджерів, запропоновано авторське трактування розуміння ефективності роботи, визначено умови успішної професійної діяльності менеджера залежно від сформованості його психологічних якостей.*

*Аналіз результатів проведеного дослідження показав, що найбільш значущими серед цих якостей є комунікабельність, високі показники інтелекту, емоційна стабільність і домінантність, а також низька тривожність і нормативність. Установлено, що успішне вирішення завдання професійного функціонування неможливо без розвитку цих якостей.*

**Ключові слова:** професійно важливі якості, ефективність співробітника, ефективність роботи компанії, особистісні якості, менеджер, оцінка й атестація персоналу, організація.

*Domestic and foreign practical experience shows that the successful operation and competitiveness of enterprises is determined not only by the amount of material and financial resources available to them, but also, to a decisive extent, the human resources of these enterprises. High efficiency of enterprises is determined by the high level of human resources development, associated with a set of professional knowledge, skills, abilities, and motives, as well as personal qualities.*

*Employee efficiency is understood as a complex interconnected system of labor productivity, measured by numerical indicators of profit, income, level of participation in work, etc., and satisfaction as a psychological and motivational determinant of activity.*

*The personality of the manager plays an important role in the management and operation of the organization. New economic conditions require managers of the future to be creative, well-informed, and innovation-sensitive, able to make the best use of resources and ensure the efficiency of the firm using entrepreneurial thinking, in addition to the ability to make decisions and take responsibility for them. A successful manager always achieves his goals.*

*This article analyzes the advantages and disadvantages of the development of personal qualities of managers in terms of their impact on the efficiency of the company. The essence of professionally important qualities of managers is revealed, the author's*

*interpretation of understanding of efficiency of work is offered, conditions of successful professional activity of the manager depending on formation of his psychological qualities are defined.*

*Analysis of the results of the study showed that the most significant among these qualities are sociability, high intelligence, emotional stability, and dominance, as well as low anxiety and normativeness. It was found that a successful solution to the problem of professional functioning is impossible without the development of these qualities.*

**Key words:** *professionally important qualities, employee efficiency, efficiency of the company, personal qualities, manager, assessment and certification of staff, organization.*

**Постановка проблеми.** Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю систематизації накопичених теоретичних і практичних підходів до підвищення ефективності діяльності підприємств на основі розвитку кадрового потенціалу, а саме особистісних якостей працівників. Оскільки багато суттєвих питань досі залишаються недостатньо розробленими, у сучасній психологічній науці неповно викладені питання теорії, методології та практики розвитку психологічних основ кадрового потенціалу підприємств як основи підвищення конкурентоспроможності й ефективності їх діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасних економічних умовах ключовим завданням комерційних підприємств є забезпечення високої ефективності діяльності. Таке завдання є комплексним, оскільки ефективність організації загалом визначається великою різноманітністю факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, які впливають на неї.

Організацію О.В. Винославська, Л.Е. Орбан-Лембрик, Л.М. Карамушка, І.Л. Прошукало та інші визначають так:

1) різновид соціальних систем, об'єднання людей, які спільно реалізують деяку програму (мета) і діють на основі визначених принципів і правил;

2) внутрішню впорядкованість, узгодженість взаємодії щодо автономних частин системи, обумовлену її будовою;

3) одну із загальних функцій управління, сукупність процесів і (або) дій, що ведуть до утворення й удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого (структурними елементами системи) [5; 7–9].

Організаціями традиційно називають інститути, які об'єднують людей для досягнення певних цілей. Організації мають набір таких ознак:

1) наявність цілей існування й розвитку, внутрішньої структури, особливої культури;

2) постійна взаємодія із зовнішнім середовищем;

3) використання людських, натуральних і матеріальних ресурсів.

Незважаючи на велику різноманітність трактувань поняття організації, його сутність відображають, як пише Л.М. Карамушка, такі ознаки:

– організація – це об'єднання людей, що виконують специфічні функції й ролі в ній;

– організація створюється й існує для досягнення спільної мети, що об'єднує людей для реалізації певних потреб та інтересів;

– спільна діяльність для досягнення спільної мети здійснюється в різних формах взаємодії (спільне виконання робіт, їх координація, обмін інформацією тощо). Ці форми в кожній конкретній організації залежать від її цілей, видів діяльності, поділу праці й інших факторів. Взаємодія сприяє формуванню організації як єдиного цілого, що має якісно нові властивості, які не зводяться до суми властивостей, входять до його частин (синергетичний ефект);

– організація має певні межі, що дають їй змогу існувати автономно від інших організацій. Ці межі визначаються видом діяльності, чисельністю працюючих, капіталом, виробничою площею, територією, матеріальними ресурсами тощо [6].

Ефективність діяльності організації визначається за певними показниками. Оцінити її тільки за економічними досягненнями, наприклад, із прибутку, отриманого в результаті діяльності, недостатньо. Величезний прибуток можна отримати й на основі жорстокої експлуатації працівників, і на основі сучасних методів організації виробництва з використанням соціально-психологічних факторів. Для нас важливим є вивчення другого, гуманного, шляху досягнення ефективності.

Ефективність організації оцінюється комплексно, за показниками двох блоків. Перший блок включає в себе об'єктивні (економічні) показники (результативність, продуктивність праці, продуктивність, рентабельність, екологічність, енергоємність).

Другий блок включає в себе суб'єктивні (психологічні, фізіологічні, соціально-психологічні) показники:

1. Трудова, духовна та громадська активність співробітників. Активність – це діяльнісний компонент психології людей. Трудова активність відбивається на таких показниках, як продуктивність праці, якість продукції, що випускається, тощо. Активність людей у духовній сфері визначається не тільки рівнем їхньої професійної майстерності, а й творчим ставленням до справи, участю

в раціоналізаторській діяльності. Громадська активність проявляється в участі в суспільно-політичному житті країни, соціальних рухах, освоєнні нових економічних умов. Показник активності свідчить про рівні психофізичної й соціально-психологічної життєдіяльності співробітників. Рівень психофізичної активності оцінюється в основному за величиною енерговитрат працівника, а соціально-психологічний рівень – за такими параметрами:

- 1) фактом трудової, духовної або громадської активності;
- 2) часом, витраченим на цю діяльність;
- 3) проявом ініціативи в праці, пізнанні або суспільній поведінці.

2. Задоволеність трудовою діяльністю. Це показник особистісного ставлення людини до своєї праці та членів групи.

3. Відносна стабільність організації. У кожній групі утворюється ядро кадрових працівників, навколо якого концентрується решта кадрового складу. Показник стабільності пов'язаний із показником плинності кадрів. Певний рівень плинності кадрів – це нормальне явище для кожної організації. Якщо група протягом довгого часу абсолютно стабільна, «законсервована», то це негативно позначається на її розвитку, на взаєминах людей, виробленні нових ідей тощо. Тому ми й говоримо про відносну стабільність організації, маючи на увазі важливість і необхідність певної плинності кадрів.

4. Спрацьованість працівників. Цей показник характеризує стійкість і міцність міжособистісних взаємодій. Із його допомогою оцінюється психологічний стан системи функціональної взаємодії співробітників. Спрацьованість людей у групі говорить про налагоджені організаційні та психологічні механізми їхньої діяльності, є передумовою згуртованості й сумісності членів організації [10].

Отже, у літературі частіше зустрічається поняття «ефективність», яке розглядається з економічного погляду. Ми поставили перед собою завдання визначити поняття «ефективність співробітника», акцентувавши увагу на її психологічні чинники.

У процесі теоретичного аналізу ми виявили теоретичні й емпіричні дослідження з питань економічної ефективності, ефективності підприємства, ефективності органів управління. Поняття «ефективність підприємства», «ефективність виробництва» включають відносний ефект, результативність процесу, операції, проекту, що визначаються як відношення ефекту, результату до витрат, що обумовили й забезпечили його отримання [3].

Таким чином, ефективність ми будемо розуміти як рівень відповідності результатів будь-якої діяльності поставленим завданням.

Ефективне функціонування організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь і практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг. Для ефективного виконання посадових обов'язків спеціаліст повинен мати певні спеціальні навички й особистісні властивості, що були б релевантні умовам, у яких він чи вона виконують ці обов'язки.

Варто зазначити, що при аналізі змісту ефективності багато авторів відводять важливу роль людському чиннику. Наприклад, прикладного значення й популярності набули роботи У. Оучі, П. Друкера, П. Сенже, Т. Пітерса, Р. Уотермена та інших дослідників, де підкреслювалося, що розвиток економіки безперервно пов'язаний з активізацією ролі людського фактора у виробничому процесі. Ю. Безрученков, Ю. Швалб, О. Данчева й інші автори підкреслюють, що саме люди – найбільш цінний ресурс фірми та головне джерело її продуктивності [1; 13].

Л.Е. Орбан-Лембрик підходить до питань ефективності працівників з погляду організації робочого місця й на цій основі висуває вимоги до працівника з метою підвищення ефективності діяльності організації. На думку фахівця «соціальної інженерії», відбір персоналу повинен відповідати вимогам соціальної динаміки або «кваліфікаційного руху», тобто перспектива кар'єрного зростання. Це вирішує також проблему дисципліни: самоорганізація за допомогою особистої зацікавленості в успіху в умовах панівної на підприємстві атмосфери співпраці. Велика заслуга належить названому автору також у виробленні правил для будь-якої роботи й принципів власне управлінської діяльності [7].

Ефективність досягається завдяки роботі людей, тому при описі процесів управління ефективністю доцільно зосередитися на тому, як поліпшити результати індивідуальної та групової роботи за допомогою планування особистої ефективності й розвитку. У такому випадку ми виходимо на поняття «ефективність співробітника».

Розвиток персоналу – багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних

та економічних проблем. З'ясування його сутності передбачає визначення змісту таких ключових понять, як особистість, гармонійний розвиток особистості, професійний розвиток особистості.

Професійний розвиток особистості – це підготовка й адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю. Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, вміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей та економічних якостей.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** дав змогу зазначити загострення ситуації на ринку праці України, що зумовило поглиблення уваги до категорій «якість робочої сили» і «конкурентоспроможність робочої сили».

На думку більшості організаційних психологів (Л. Карамушка, Л. Малімон, О. Тюптя), якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й охоплюють кваліфікацію, особисті й ділові риси працівника. Під конкурентоспроможністю робочої сили вони розуміють сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців. Вона має певні якісні та кількісні характеристики, які психологи називають особистісними особливостями [10; 12].

Вимоги до рівня професійної підготовки менеджерів досить високі, зокрема й до їхніх індивідуально-психологічних якостей, тому що ефективність їхньої роботи значною мірою залежить від їхніх особистісних психологічних характеристик. Формування таких індивідуально-типологічних характеристик визначає те, буде спеціаліст готовий до ефективного виконання посадових обов'язків чи ні [2].

Сьогодні існують різні підходи до дослідження особистості, кожен із яких дає змогу так чи інакше описати її характеристики. Особистість вивчалася у вітчизняній і західній психології з погляду різних шкіл і підходів. Особливий інтерес становлять роботи авторів, які пропонують свої методи діагностики особистості, це роботи Р. Кетелла, Г. Айзенка, О. Лічко, К. Леонгарда, Н. Шмішека, Дж. Келлі й інших. Наслідком такого різноманіття напрямів є різноманіття вимірювальних процедур, що дають змогу описати особистість [10].

У роботі, використовуючи термін «особистість», ми будемо слідувати за ідеєю Г. Олпорта й психології особистісних рис загалом, розуміючи під особистістю набір характеристик, якостей або

рис, доступних для вивчення й опису, під характеристиками та якостями особистості фіксовані способи поведінки конкретної людини, які проявляються в більшості життєвих ситуацій [4; 11].

У сучасному розумінні менеджер – це керівник або управляючий, що займає постійну посаду й наділений повноваженнями у сфері прийняття рішень із конкретних видів діяльності фірми, що функціонує в ринкових умовах.

Усю роботу з управління можна розділити на дві частини:

- управління діяльністю фірми,
- управління людьми, персоналом.

Усі вимоги до менеджера Л. Карамушка розділив на чотири великі групи:

1. Світоглядна позиція: чітка управлінська концепція, бажання забезпечити досягнення економічних і соціальних цілей організації, вміння позитивно впливати на людей, виховуючи особистим прикладом.

2. Ділова компетенція: професійні технологічні знання, досвід роботи, підприємливість, бажання й вміння ризикувати, культура професійного спілкування.

3. Адміністративні здібності: бажання й вміння контролювати підлеглих, вміння інтенсивно використовувати свій робочий час, правильно оцінювати людей, ефективно використовувати трудові ресурси, раціональність.

4. Особисті якості: схильність до лідерства, любов до людей, внутрішня свобода, обов'язковість, вміння встановлювати міжособистісні відносини, почуття гумору [6].

Таким чином, нові економічні умови вимагають від менеджерів, крім здатності самостійно приймати рішення й нести за них відповідальність, ставитися до справи творчо, бути добре проінформованим, а також інноваційно-чутливим, уміти, застосовуючи підприємницьке мислення, найкращим чином використовувати ресурси й забезпечувати ефективність функціонування фірми в тому числі й за рахунок розвитку їхніх особистісних якостей.

Професіографічний аналіз діяльності менеджерів різних компаній, проведений М. Бойко, Н. Верченко, Л. Карамушкою, О. Тюптя та іншими авторами, дав можливість сформулювати вимоги до особистості менеджера, які містять такі характеристики:

1. Високі загальні розумові здібності, проникливість, розважливність, вільнодумство, здатність до вдумливого аналізу й експериментаторства.

2. Орієнтованість на клієнта, соціабельність, комунікабельність, любов до праці з людьми,



радість стосовно соціального визнання (схвалення), великодушність до людей, легкість формування активних груп, добре запам'ятовування імен людей, люб'язність, тактовність, дипломатичність у спілкуванні.

3. Прагнення до спільних дій, підпорядкованість інтересів особистості груповим інтересам, совісність, сумлінність, почуття обов'язку й відповідальності, сила, енергійність, уміння підчинитися собі.

4. Сміливість у прийнятті рішень, швидкість вирішення практичних питань, самостійність.

5. Емоційна стійкість, витриманість, спокій, виваженість, стійкість до стресу, дисциплінованість.

6. Цілеспрямованість та орієнтованість на результат.

7. Допитливість, прагнення до нового, широкий кругозір. Здатність запам'ятовувати великий обсяг інформації [3; 4; 9; 12].

У роботі ми припустили, що такими показниками є інтелектуальні якості, нормативність, комунікативні здібності, які приведуть до більш адекватних показників ефективності в компанії за рівнем продажу порівняно з досліджуваними, які мають низькі показники цих особистісних якостей. Відповідно, метою роботи є оцінка рівня розвитку особистісних якостей менеджерів, розвиток яких, як ми вважаємо, дасть змогу підвищити рівень продажу в компанії.

Отже, дослідження розвитку особистісних якостей як фактору ефективності професійної діяльності менеджера проведено нами у великій компанії з продажу автомобілів преміум класу.

Основним критерієм ефективності роботи менеджера тут вважається економічний – обсяг продажів за квартал, суми прибутку та кількості укладених угод, а також оцінка керівництвом комунікативних умінь і навичок працівника та його знань стосовно технічних характеристик автомобілів. Відповідно до цих вимог проводиться атестація співробітників і визначається їхній «рейтинг» як місце в одній із чотирьох умовних груп:

1) безумовно придатні, які повністю відповідають умовам професії та керівництва (на жаль, таких виявлено лише 13,0% вибірки);

2) умовно придатні, відповідні, але які мають певний дефіцит потенціалу, що підлягає корекції (17,4%);

3) умовно непридатні – дефіцит потенціалу стосується ключових характеристик і для корекції вимагає значних зусиль (більшість усіх досліджуваних – 39,2%);

4) безумовно непридатні, які не відповідають вимогам діяльності за ключовими характеристиками (на жаль, третина – 30,4%).

Як уже відмічалось раніше, ми мали на меті з'ясувати психологічні (особистісні) якості менеджерів, щоб мати можливість саме через психологічні впливи підвищувати досягнення їхньої роботи в компанії. Крім того, це може бути корисним при доборі кадрів і прогнозуванні їхньої трудової ефективності.

Для вивчення особистісних якостей менеджерів використано «Особистісний опитувальник 16 PF» Р. Кетела, який дав нам змогу оцінити рівень сформованості певних рис особистості.

Згідно з результатами дослідження, можемо констатувати, що для групи менеджерів вищого рівня (безумовно придатні) установлені високі показники за такими чинниками, як домінантність ( $m = 7,24$ ), імпульсивність ( $m = 6,37$ ), комунікативність ( $m = 8,6$ ), і високі показники інтелекту ( $m = 7,78$ ). Найбільш низькі показники в цих досліджуваних виявлено за дотриманням групових норм ( $m = 4,05$ ) і тривожністю ( $m = 3,84$ ).

Для представників другої групи також характерними є доволі високі показники інтелекту ( $m = 7,6$ ) і комунікативні якості ( $m = 7,9$ ). Також для них характерні вищі за середні показники нормативності поведінки ( $m = 6,43$ ) та високий самоконтроль ( $m = 6,54$ ), але при цьому вони тривожні ( $m = 6,1$ ) і підозріливі ( $m = 4,24$ ).

Позитивними якостями менеджерів третьої групи, на які, як ми вважаємо, можна буде спиратися в тренінговій роботі, є чутливість ( $m = 6,22$ ), самоконтроль ( $m = 5,98$ ) і радикалізм ( $m = 6,3$ ). Але при цьому вони мають низку якостей, які, як ми вважаємо, негативно відображаються на ефективності їхньої роботи: боязкість ( $m = 4,12$ ), експресивність ( $m = 6,4$ ), емоційна нестабільність ( $m = 3,98$ ) і тривожність ( $m = 6,76$ ).

Нарешті, представники четвертої групи мають як основну рису високу нормативність поведінки ( $m = 6,12$ ), але при цьому вони швидше замкнуті (показник за фактором А = 3,34), підпорядковані ( $m = 4,2$ ), високо тривожні ( $m = 7,1$ ) і фрустровані ( $m = 6,4$ ).

Застосування критерію Н. Крускала-Уолліса дало нам змогу оцінити суттєвість різниці між показниками виділених груп за різними шкалами. Виявлено, що найбільш суттєво (на рівні  $p \leq 0,001$ ) відрізняються показники комунікативності й інтелекту в придатних і непридатних до діяльності менеджерів працівників автосалону. Також значно (на рівні  $p \leq 0,01$ ) відрізняються показники тривожності (у непридатних вона значно вища) та домінантності, яка є вищою саме в придатних до професійної діяльності менеджерів. Крім того,

у представників третьої та четвертої груп значно вищі (на рівні  $p \leq 0,05$ ) порівняно з першою групою показники підпорядкованості й тривожності.

Отже, проведене дослідження дало нам можливість констатувати зв'язок ефективності професійної діяльності менеджерів автосалону та їхніх особистісних особливостей, описати «груповий портрет» особистостей, які є успішними в цій діяльності: вони комунікативні, мають досить високий рівень інтелекту, доміантні, емоційно стійкі та незалежні, вони прагнуть завжди доводити справу до кінця. Варто відмітити, що вони демонструють невисоку нормативність, тому в них можуть виникати складності при слідуванні нормам і правилам, але вони швидко адаптуються, бо є інтелектуально й поведінково лабільними. Саме ці якості й варто, як ми вважаємо, «шукати» в кандидатах на роботу менеджером в автосалоні та розвивати в тих, хто умовно придатний або навіть умовно непридатний, щоб привести у відповідність їхні якості до умов професії.

На основі отриманих результатів нами розроблена й реалізована програма тренінгу з розвитку особистісних якостей працівників компанії з продажу автомобілів. Але про неї ми вже будемо говорити в наступних роботах.

**Висновки.** Таким чином, запропонований метод для оцінки особистісних якостей менеджера дає змогу виявити рівень розвитку соціально затребуваних якостей фахівців і може бути використаний у роботі суб'єктів управління персоналом (керівників підприємств і відділів, фахівців кадрових служб підприємств) як засіб оптимізації їхньої професійної діяльності.

Результати роботи полягають у такому:

- визначено особистісні якості менеджерів з продажу авто;
- виявлено, що домінуючими якостями є соціально затребувані особистісні якості (комунікабельність, високий рівень інтелекту, емоційна стійкість і доміантність);
- встановлено, що успішне вирішення завдання професійного управління неможливо без розвитку цих якостей;
- розроблено тренінг удосконалення виділених якостей менеджера.

Отже, найбільш значущим ресурсом кожної компанії є її люди, їхній інтелект, креативні навички та здатність створювати щось нове, тому обов'язковою умовою для успішного функціонування будь-якого підприємства є розвиток особистісних якостей персоналу.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Безрученков Ю.В. Професійна культура фахівця ресторанного господарства як складова якості туристичної послуги. Умань : Вид.-поліг. цен. «Візаві», 2013. С. 107–109.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов. Москва : ПЕРСЭ, 2001. 511 с.
3. Бойко М.Г. Управління взаємовідносинами зі споживачами туристичних послуг. *Ефективна економіка*. 2013. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
4. Верченко Н.В. Професійно-важливі якості майбутнього робітника : методичні рекомендації. Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2012. 48 с.
5. Винославська О.В. Етична мотивація американських та українських професіоналів бізнесу. Зміни у свідомості Українського суспільства на зламі тисячоліть. Київ : ВД «КМ Академія», 2001. С. 167–175.
6. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : монографія. Львів : Сполом, 2011. 208 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
8. Прошукало І.Л. Психологічна специфіка діяльності сервісних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 2–3 (17). С. 97–105.
9. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
10. Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби : колективна монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон. Луцьк : СПД Гадак Жанна Володимирівна, 2011. 304 с.
11. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКІС», 2005. 366 с.
12. Гюптя О.В. Як правильно влаштуватись на роботу? *Практична психологія та соціальна робота*. 2001. № 1. С. 37–40.
13. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі : навчальний посібник. Київ : Лібра, 1998. 270 с.

УДК 159.923:159.964.21:159.9.07 (051)

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.11>

**Гльїна Юлія Юрїївна,**

кандидат біологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах  
Національного університету цивільного захисту України

**Світлична Наталія Олександрівна,**

кандидат психологічних наук,  
старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах  
Національного університету цивільного захисту України

**Панченко Дар'я Михайлівна,**

студентка соціально-психологічного факультету  
Національного університету цивільного захисту України

## **ФОРМИ ПРОЯВУ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ ОСОБИСТОСТІ З РІЗНИМ ЛОКУСОМ КОНТРОЛЮ В ПЕВНІ ВІКОВІ ПЕРІОДИ**

### **FORMS OF MANIFESTATION OF INTERPERSONAL IDENTITY CONFLICTS WITH DIFFERENT CONTROL LOCUS IN CERTAIN AGE PERIODS**

*Стаття присвячена вивченню форм прояву міжособистісних конфліктів особистості з різним локусом контролю в певні вікові періоди. Форми прояву й способи розв'язання їх у підлітковому та юнацькому віці різні. Підлітковий вік – це період фізіологічного й психічного розвитку, характеризується пубертатною кризою, яка полягає в якісній зміні загального розвитку людини. Особистість юнаків і дівчат характеризується статевим дозріванням, коли підвищена збудливість змінюється емоційною стриманістю, вони усвідомлено будують свої способи спілкування, продовжують шлях удосконалення значущих якостей.*

*Водночас напруженість у соціумі, що зростає, формування світогляду особистості, її новий соціальний статус призводять до виникнення конфліктів, вирішення яких зумовлено вмінням обирати правильний стиль поведінки в конфліктній ситуації, аналізувати стилі інших людей і пристосовуватися до нового соціального середовища. Людина як соціалізований індивід утілює найсуттєвіші соціальні властивості, які й обумовлюють поведінку. Стійкою особливістю, яка формується в процесі соціалізації, є локус контролю, який дає змогу по-різному пояснювати відповідальність за результати своєї діяльності.*

*Увага дослідження сфокусована на таких стилях поведінки в міжособистісних конфліктах, як суперництво, компроміс, пристосування, співробітництво й уникання. За результатами дослідження визначено, що стиль компромісу більше виражений у юнацькому віці, а стиль пристосування – у підлітковому. Не виявлено статистично значущого взаємозв'язку між локусом контролю і стилями поведінки в конфліктах. Існують відмінності в стилях поведінки в конфлікті в підлітковому та юнацькому віці, які не обумовлені властивостями особистості.*

*Результати дослідження доцільно враховувати в педагогічному процесі загальноосвітніх шкіл і при викладанні дисциплін у закладах вищої освіти.*

**Ключові слова:** особистість, міжособистісні конфлікти, стилі поведінки в конфлікті, локус контролю, екстернальність, інтернальність, підлітковий вік, юнацький вік.

*The article is devoted to the investigation of the forms of manifestation of interpersonal identity conflicts with different control locus in certain age periods. Forms of manifestation and their solving methods in adolescence and preadult age are different. It is a period of physiological and mental development in adolescence, it characterized by puberty crisis, which refers to the person's qualitative alteration of the general development. Personality of boys and girls is characterized by pubescence, when increased irritation is changing by emotional self-control, they consciously build their communication ways, continue improvement of significant qualities.*

*At that time, increasing tenseness in society, forming a person's worldview, its new social status leads to conflicts, their solution is due to the choosing ability of the right style of behavior in a conflict situation, to analyze the other people style and adapt to a new social environment. A person as a social individual, embodies the most significant social qualities, which determine behavior. A persistent feature, which is forming in the socialization process, is the control locus that allows to explain responsibility for the action's results in different ways.*

*The investigation's attention is focused on such styles of behavior in manifestation conflicts as: rivalry, compromise, adaptation, collaboration, avoidance. According to the results of the investigation, it was determined that the compromise style is more pronounced in preadult age and the preoccupation style is adolescent. There was no statistically significant interconnection between the locus control and conflict behavioral styles. Distinctions of behavior style in the conflict in adolescence and preadult age, which are not due to personal characteristics, were identified.*

*The investigation results would be taken into account in the pedagogical process of secondary schools and in teaching disciplines in higher education institutions.*

**Key words:** *personality, interpersonal conflicts, behavior styles in conflict, control locus externality, internality, adolescence, preadult age.*

**Постановка проблеми.** Нині в країні панує епідемія. В умовах карантину люди проводять більше часу поруч із членами родини, порушуючи часто-густо особисті кордони один одного, або на самоті. Здебільшого ситуація є нетиповою, оскільки раніше люди не перебували так тривало спільно, кожен був зайнятий своїми справами – роботою, навчанням. Сьогодні діти залишаються вдома з батьками, студенти займаються дистанційно, багато хто з людей працює віддалено, багато хто втратив роботу. Ситуація сьогодення призводить до напруження, наслідком чого стають міжособистісні конфлікти, які все частіше мають місце в суспільних групах. Вони, безумовно, руйнують взаємини, провокують стрес, уводять людей у кризове становище, негативно впливають на психічний стан учасників конфлікту.

Конфлікти виникають у будь-якому віці, але форми прояву та способи розв'язання їх у кожному віковому періоді різні, що може бути зумовлено особистісними або віковими особливостями. Іноді конфлікти супроводжуються насиллям та загибеллю людей. За статистикою, у період епідемії зростає кількість сутичок, викликів поліції у зв'язку з конфліктами в сім'ї. У таких умовах прояви конфліктів дуже своєрідні.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проблема конфліктів завжди приваблювала як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Так, у зарубіжній психології тематика конфліктів порушувалася такими науковцями, як А. Адлер, А. Бандура, А. Басс, К. Левін, Д. Креч, У. Мак-Даугалл, Н. Міллер, Дж. Морено, З. Фрейд, К. Юнг. Завдяки їхнім працям у психології організовано систематичне вивчення конфлікту як окремого соціально-психологічного феномена.

Проблема конфлікту не відображена повною мірою, хоча й проводилися окремі дослідження із цієї тематики. Вивчалися сімейні конфлікти, конфлікти в діловій сфері та конфлікти в педагогічній діяльності. Цим займалися такі вчені, як В.С. Агаєв, А.Я. Анцупов, С.В. Баклановський, І.С. Булах, Л.С. Виготський, О.В. Волянська, Н.В. Грішина, А.М. Гірник, Л.В. Долинська, О.М. Леонтьєв, А.В. Петровський та Л.А. Петровська.

Зважаючи на соціальну значущість проблеми міжособистісних конфліктів у сучасних специфічних умовах і недостатню кількість наукових робіт, які враховують трансформації сьогодення із цієї проблематики, ця тема є актуальною.

**Метою статті** є дослідження особливостей прояву міжособистісних конфліктів особистості з різним локусом контролю в різні вікові періоди (підлітковий і юнацький вік). Основним завданням роботи стало проаналізувати, чим саме, особистісними особливостями або віком досліджуваних, зумовлений прояв міжособистісних конфліктів. У дослідження залучені респонденти підліткового та юнацького віку у зв'язку з тим, що перший є таким, у якому відбуваються різкі зміни, його можна розглядати як критичний. Він пов'язаний із перебудовою організму, тобто зі статевим дозріванням.

Для досягнення мети й вирішення завдань нами використані методики: дослідження локусу контролю Роттера, тест Томаса-Кілмена, спрямований на вивчення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. Воно проводилося серед підлітків Харківських ЗОШ і юнаків і дівчат (першокурсників) НУЦЗ України.

**Виклад основного матеріалу.** Підлітковий вік – це період фізіологічного та психологічного розвитку. Також він характеризується пубертатною кризою, яка полягає в якісній зміні психічного розвитку людини. У цей період підлітки легко збудливі, мають нестійкі емоції та поведінку, поганий самоконтроль, що призводить до підвищення агресивності й конфліктності. У цьому віці з'являються дві особливі форми самосвідомості, такі як почуття дорослості та «Я-концепція». Почуття дорослості характеризується бажанням, щоб дорослі й однолітки ставилися до підлітка як до дорослого. Підліток домагається рівності в стосунках, довіри, самостійності з батьками, часто іде на конфлікти з дорослими через відстоювання своєї «дорослої» позиції, через бажання захистити деякі сторони життя від втручання батьків, наприклад, питання навчання, стилю, зовнішності, взаємин із друзями, формується «Я-концепція» як система уявлень про себе.



У підлітковому віці виникає інтерес до свого внутрішнього світу, після чого відбувається поглиблення самопізнання. Підлітки хочуть зрозуміти, хто вони є насправді, й уявляють, якими вони хочуть стати. Пізнати себе їм допомагають друзі, у яких вони дивляться як у дзеркало, шукаючи схожість. Потреба розібратися в собі, рефлексія призводять до відвертості в спілкуванні з однолітками й ведення щоденників, у яких вони пишуть про свої думки, фантазії, переживання. Поглиблений самоаналіз часто-густо породжує низьку й нестійку самооцінку [6].

Розвиток особистості в період дорослішання, як підкреслював О.В. Скрипченко, відбувається швидше поступово, ніж стрибками, зберігаючи свої відносно постійні важливі особливості й ознаки [6, с. 245]. Передумовами для цього є біологічні та когнітивні зміни.

Особистість проходить шлях від невпевненості, непослідовності до дійсної дорослості саме в період юності. Юнацький вік характеризується статевим дозріванням. Підвищена збудливість змінюється емоційною стриманістю. Це час, коли молода людина усвідомлено будує свої способи спілкування, продовжує шлях удосконалення значущих якостей. Але через певне підвищення відчуття відповідальності за своє життя, нове коло знайомих, формування світогляду, новий соціальний статус, напруженість може зростати, а це призводить до конфліктів. Основними причинами стають зіткнення бажань юнаків і дівчат з бажаннями та планами на їхнє подальше життя батьків; пригнічення їхньої гідності; юнацький максималізм; недотримання навколишніми їхніх уявних ідеалів і стандартів; різні погляди на стосунки; самоствердження, суперництво за статус у групі. У цей період люди вже навчаються обирати правильний стиль поведінки в конфліктній ситуації, аналізують стилі інших людей і пристосовуються до нового соціального середовища [6].

Під міжособистісним конфліктом розуміють відкрити сутичку двох чи більше осіб при зіткненні їхніх протилежних мотивів, захоплень, позицій, цінностей і переконань. Усі вони завжди мають однакові ознаки. По-перше, це наявність двох чи більше сторін. По-друге, наявність зони непорозуміння, яка може бути як легко розпізнаною, так і ні. По-третє, це мотиви сторін. По-четверте, це дії, які кожна зі сторін спрямовує один на одного. І останнє, це однакові стадії розвитку конфлікту [3; 5].

Міжособистісний конфлікт має як деструктивні, так і конструктивні функції. До деструктивних функцій належать, по-перше, виснаження особистісних ресурсів (кожен конфлікт потребує

мобілізації сил особистості для його завершення), по-друге, це негативний вплив на психічний стан учасників конфлікту (зміна настрою, підсилюється напруження, яке заважає адекватно оцінювати та сприймати ситуацію), а по-третє, негативний вплив на розвиток особистості (у людини формується невіра у справедливість, переконаність, що сильніший завжди прав). Також конфлікт може супроводжуватися насиллям і загибеллю людей та обов'язково супроводжується стресом, який може викликати захворювання [1].

До конструктивних функцій можна віднести такі: по-перше, конфлікт дає змогу зняти емоційну напруженість; по-друге, він слугує джерелом розвитку особистості, досвіду в міжособистісних відносинах (у конфлікті відбуваються процеси соціалізації та адаптації), по-третє, слугує засобом самоствердження особистості (формується активна життєва позиція). І насамкінець є інструментом вирішення протиріч, а також сприяє розвитку взаєморозуміння між учасниками конфлікту та призводить до згуртування групи.

Структура конфлікту між особистостями складається з суб'єктів конфлікту, джерела конфлікту – протиріччя, об'єкта – прихованих потреб, предмета – відкритих потреб і зіткнення суб'єктів – суперечки [2; 4]. Конфлікт, як і будь-який процес, має свою динаміку та складається з декількох етапів: виникнення конфліктної ситуації, її усвідомлення, інцидент, ескалації та вирішення конфлікту.

На думку науковців, конфлікт не може виникнути раптово з нічого, йому передують конфліктна ситуація. Конфліктну ситуацію можна визначити як накопичені суперечності особистості, пов'язані з діяльністю інших суб'єктів взаємодії. Стадія виникнення конфліктної ситуації характеризується тим, що в особистості проявляються негативні переживання (драгівливість, підвищена тривожність, агресивність, ворожість), які продукують негативний вплив на сприйняття реальності й навколишніх. На цій стадії ще можливо запобігти конфлікту, якщо вчасно з'ясувати причину [3; 4; 5].

При усвідомленні конфліктної ситуації конфлікт стає реальністю. Тільки сприйняття обстановки як конфліктної викликає відповідну поведінку. Із цього виходить те, що протиріччя можуть бути не тільки реальними, а й надуманими (нереальними). Існує декілька різновидів співвіднесення суб'єктивних та об'єктивних сторін конфлікту. По-перше, це – конфлікт, який адекватно розуміється всіма учасниками. По-друге, це – конфлікт, який не розуміється учасниками

й приймається відносно не адекватно. По-третє, це – конфлікт, який загалом не розуміється. По-четверте, це – помилковий конфлікт, у якому об'єктивної конфліктної ситуації не існує, але суб'єкти вважають, що конфлікт має місце.

Інцидентом або діями, які провокують конфлікт, можуть бути різні чинники. До основних факторів виникнення міжособистісного конфлікту відносять об'єктивні, управлінські, психологічні й особистісні причини.

Основними об'єктивними причинами є зіткнення інтересів людей у процесі життя, традиційні стереотипи конфліктного вирішення соціальних проблем, спосіб життя людей. Основними соціально-психологічними причинами є спотворення інформації в процесі комунікації, дисбаланс ролевих взаємодій, різна оцінка одних і тих же подій, змагання, внутрішньогруповий фаворитизм, конкуренція [4]. До особистісних причин можна віднести індивідуально-психологічні особливості (низьку конфліктостійкість, низький рівень емпатії, емоційність, акцентуації характеру, завищений або занижений рівень домагань тощо), систему мотивів і потреб, образ-«Я», локус контролю.

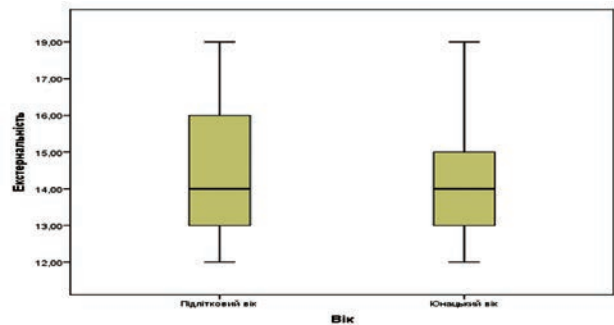
Розглядаючи етап ескалації, тобто поширення та поглиблення конфлікту, варто зазначити, що він характеризується зіткненням сторін у формі демонстративної поведінки, виразів, фізичної сил, сильною емоційністю й напруженістю суб'єктів конфлікту. Симптомами ескалації є повторення одних і тих же аргументів, надлишкове акцентування наслідків недосагнення угоди, використання погроз, зростання напруження, створення коаліцій. Кульмінація є верхньою точкою ескалації, вона проявляється в епізодах жорстокої боротьби. Після неї настає деескалація, тобто зменшення загострення конфлікту. Причиною деескалації може бути «мертва точка» – стан однієї зі сторін, коли вона вже не хоче продовжувати конфлікт, але й здійснити дії для завершення та досягнення угоди не може. Основними причинами виникнення «мертвої точки» є поразка тактики протистояння, зменшення ресурсів задля продовження протиріччя, утрата соціальної підтримки та оцінка майбутніх утрат від конфлікту.

Завершальною стадією є вирішення конфліктної ситуації. Однак воно може бути повним і неповним. Неповне відбувається за рахунок зміни конфліктної обстановки у зв'язку з утратою інтересу до продовження конфліктних дій, але прагнення досягти первинної мети в сторін залишається.

Кожен конфлікт має своє завершення. Способи розв'язання міжособистісних конфліктів залежать від стилю поведінки, тобто форм прояву цих конфліктів.

Найпоширенішою є класифікація К.У. Томаса та Р.Х. Кілмена. Залежно від спрямованості особистості на досягнення власних цілей чи на цілі опонента науковці визначають п'ять стилів поведінки в конфліктній ситуації: уникання, компроміс, суперництво, пристосування та співробітництво. К.У. Томас та Р.Х. Кілмен вважають, що для продуктивного вирішення конфлікту потрібно обрати правильний стиль поведінки, урахувавши при цьому стиль опонентів та особливості самого конфлікту.

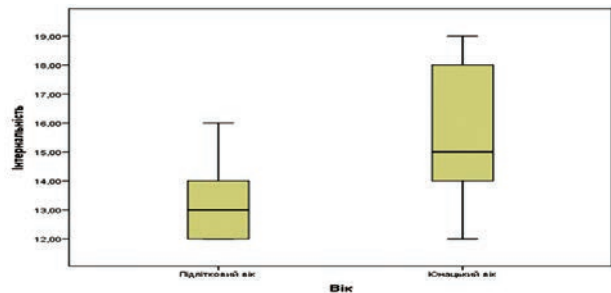
Першим кроком діагностичного напрямку стало визначення екстернальності й інтернальності в респондентів різних вікових груп. Результати представлено на рис. 1 і рис. 2.



**Рис. 1. Прояв екстернальності в підлітковому та юнацькому віці.**

Горизонтальна лінія – медіана;  
вуса – мінімальне й максимальне значення

Локус контролю – властивість, що характеризує схильність особистості приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам (долі, іншим людям, вдачі, випадковості) або власним силам (компетентності, цілеспрямованості, здібностям). У першому випадку це екстернальний (зовнішній) локус контролю, в другому – інтернальний (внутрішній) локус контролю. Локус контролю є стійкою особливістю, яка формується в процесі соціалізації індивіда.



**Рис. 2. Прояв інтернальності в підлітковому та юнацькому віці.**

Горизонтальна лінія – медіана;  
вуса – мінімальне й максимальне значення

З метою виявлення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях нами використана методика Томаса-Кілмена. Дані представлено в таблиці 1.

Аналіз отриманих результатів свідчить про те, що в інтерналів підліткового віку переважає стиль компромісу, а в екстерналів цієї вікової категорії – стиль пристосування. В інтерналів та екстерналів юнацького віку перевагу має стиль компромісу. Респонденти, які обирають стиль компромісу в конфлікті, сподіваються, що проблема вирішиться сама по собі й можна не прикладати зусиль для її розв'язання. Окрім того, на нашу думку, так досліджувані відмовляються від певної відповідальності при вирішенні завдань, що висуваються.

Використання методів математичної статистики дало нам змогу з'ясувати відсутність статистично значущих показників взаємозв'язку між стилем компромісу та інтернальністю в респондентів юнацького віку. Виявлено малий розмір ефекту, що підтверджує відсутність взаємозв'язку. Також не виявлено статистично значущого взаємозв'язку між показниками за стилем компромісу й екстернальністю, але виявлено великий розмір ефекту, тобто не можна стверджувати, що взаємозв'язку немає (доцільно збільшити в цьому випадку кількість опитуваних, кількість вибірки). За результатами дослідження не знайдено статистично значущого зв'язку між показниками за стилем компромісу й інтернальністю в підлітковому віці з наявністю малого розміру ефекту (підтвердження відсутності взаємозв'язку). Також не виявлено статистично значущого взаємозв'язку

між стилем пристосування та екстернальністю в підлітковому віці. Нами виявлено малий розмір ефекту, а це дає змогу стверджувати, що взаємозв'язку дійсно немає.

Отже, прояв міжособистісних конфліктів не зумовлений особистісними особливостями досліджуваних.

Використаний у роботі критерій U Манна-Уїтні дав можливість з'ясувати статистично значущі відмінності між стилем компромісу в підлітковому та юнацькому віці (на рівні  $p \leq 0,05$ ). Розмір ефекту малий, це може бути зумовлено специфікою вибірки та її кількісними особливостями, для уточнення можливе повторне дослідження в перспективі.

Результати, наведені в таблиці 2, свідчать про те, що медіана стилю компромісу в юнацькому віці (8) дещо вища, ніж у підлітковому (7). 50% результатів підлітків містяться в діапазоні від 6 до 8 балів. У діапазоні від 7 до 9 балів містяться 50% результатів респондентів юнацького віку. Також виявлено статистично значущі відмінності між стилем пристосування в підлітковому та юнацькому віці на рівні  $p \leq 0,05$ . Розмір ефекту малий, що може бути зумовлено специфікою вибірки та її кількісними особливостями, необхідно збільшити кількість респондентів у вибірці. Медіана стилю пристосування в підлітковому віці (6) дещо вища за медіану в юнацькому віці (4). 50% результатів підлітків містяться в діапазоні від 4 до 7 балів, а 50% результатів респондентів юнацького віку – у діапазоні від 3 до 6 балів.

Таблиця 1

**Показники стилів поведінки в конфліктних ситуаціях у респондентів (бали)**

Стиль поведінки	Інтернали, підлітковий вік		Екстернали, підлітковий вік		Інтернали, юнацький вік		Екстернали, юнацький вік	
	Md	Q <sub>1</sub> -Q <sub>3</sub>	Md	Q <sub>1</sub> -Q <sub>3</sub>	Md	Q <sub>1</sub> -Q <sub>3</sub>	Md	Q <sub>1</sub> -Q <sub>3</sub>
Суперництво	5,5	3-10	4	2-8	4	3-9	6	2-8
Співробітництво	6	5-8	6	5-7	7	6-8	6,5	4,5-8
Компромiс	8	7-9	7	6-8	9	7-9	7,5	6,5-9
Уникання	5,5	3,5-8	6	5-7	6	4-8	5,5	1,5-9
Пристосування	4,5	2,5-6	7	4-9	3	2-5	4,5	3-7

Таблиця 2

**Показники прояву стилів поведінки в конфлікті досліджуваних різних вікових груп**

Стиль	Підлітковий вік (N=25)		Юнацький вік (N=25)		U	Z	p	ES
	Md	Q <sub>1</sub> -Q <sub>3</sub>	Md	Q <sub>1</sub> -Q <sub>3</sub>				
Суперництва	4	3-8	5	3-7	296,0	-0,322	0,748	0,046
Співробітництва	6	5-7	7	6-8	265,5	-0,927	0,354	0,131
Компромiсу	7	6-8	8	7-9	209,0*	-2,051	0,040	0,29
Уникання	6	4-7	6	4-8	293,0	-0,372	0,710	0,053
Пристосування	6	4-7	4	3-6	206,5*	-2,075	0,038	0,293

Отже, стиль компромісу більше виражений у юнацькому віці, а стиль пристосування – у підлітковому. Ми вважаємо, що це може бути пояснено тим, що підліток має ще недостатній досвід спілкування, йому складно обрати правильну стратегію поведінки, також через ситуацію з епідемією підлітки дуже багато часу проводили вдома, не бачилися з друзями, тому, щоб підтримувати й надалі стосунки з ними, вони жертвують своїми інтересами заради інтересів свого опонента.

**Висновки.** Особистість – це соціалізований індивід, який утілює найсуттєвіші соціальні властивості. Індивідуальні особливості особистості формуються на основі фізіологічних особливостей людини та впливу навколишнього середовища. До них належать темперамент, характер,

здібності, спрямованість, локус контролю тощо. Локус контролю є стійкою особливістю, яка формується в процесі соціалізації індивіда.

**Результати дослідження** свідчать про домінування стилів компромісу й пристосування в підлітковому та юнацькому віці. Не виявлено статистично значущого взаємозв'язку між локусом контролю й стилями поведінки в конфліктах.

Таким чином, серед наших досліджуваних стиль поведінки в конфлікті зумовлений віковими відмінностями, а не особистісними особливостями.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів розглянутої проблеми, але його результати доцільно враховувати в педагогічному процесі загальноосвітніх шкіл і при викладанні в закладах вищої освіти.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология : учебник для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 496 с.
2. Долинська Л.В., Матяш-Заяц Л.П. Психологія конфлікту : навчальний посібник. Київ : Каравела, 2010. 304 с.
3. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : навчальний посібник. Київ : ВД «Професіонал», 2006. 416 с.
4. Одінцева А.М. Психологічні особливості конфліктної особистості. Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості : колективна монографія. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2018. С. 230–252.
5. Скібіцька Л.І. Конфліктологія : навчальний посібник для студентів навчальних закладів. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 384 с.
6. Вікова та педагогічна психологія : навчальний посібник / О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. Київ : Просвіта, 2001. 416 с.
7. Столин В.В. Самосознание личности. Москва : Изд. МГУ, 1983. 247 с. URL: <http://psylib.org.ua/books/stolv01/index.htm>.



УДК 615.851+159.98

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.12>

**Калмиків Георгій Валентинович,**  
доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології  
Університету Григорія Сковороди в Переяславі

## **ПСИХОТЕРАПІЯ І ПСИХОКОНСУЛЬТУВАННЯ: ПІДХОДИ ДО ВСТАНОВЛЕННЯ СТАТУСУ**

## **PSYCHOTHERAPY AND PSYCHOCONSULTING: APPROACHES TO STATUS ESTABLISHMENT**

*У статті представлені результати аналізу психотерапевтичної і психоконсультативної літератури, авторами якої є вітчизняні та закордонні психологи. Серед них науковці та практики, зокрема ті, які працюють у галузі психотерапії та в галузі психологічного консультування. У ній висвітлюється зміст полеміки про спільне і відмінне між двома видами надання психологічної допомоги людям, які мають проблеми психологічного характеру. Дискусії навколо того, які відношення існують між психотерапією і психоконсультуванням: тотожності чи автономності – дотепер не дали, як засвідчив системний аналіз наукової літератури, однозначної відповіді на це спірне питання. Існують альтернативні думки фахівців, як тих, хто досліджує це питання, так і тих, хто практикує в галузі надання психологічних послуг. Питання ставиться і про родовидове співвідношення психотерапії і психологічного консультування, і про незалежність цих психологічних дисциплін і видів психологічної допомоги. Дослідники пропонують різні критерії, за якими доцільно розрізняти їх, виокремлюють спільні ознаки у проведенні психотерапевтичних сесій і психологічних консультацій, доводять таким способом їхню наближеність, спільність. Відсутність консенсусного рішення щодо розв'язання означеної проблеми спричиняє негативні наслідки, які проявляються, по-перше, у некомпетентності фахівців під час вибору ними оптимального для кожного конкретного випадку виду надання психологічної допомоги; по-друге, неспроможність таких фахівців правильно визначити, що саме потрібне клієнту, обертається не тільки загрозою для його психічного здоров'я, а й інколи тяжкими душевними розладами. Отже, встановлення справжнього статусу цих наук є на тепер важливою науковою проблемою, затребуваною як психологічною наукою, так і практикою здійснення психологічної допомоги. Одним із раціональних підходів до визначення статусного становища психотерапії і психологічного консультування є психолінгвістичний підхід, який ґрунтується на мовленнєво-мовних феноменах, на розрізненні свідомої і підсвідомої сфер психіки людини, на особливих психолінгвістичних (дискурсивних) впливах, які дають можливість працювати з людьми і шляхом переконання, що більшою мірою характерно для психоконсультування, і шляхом нав'ювання, що здебільшого притаманне психотерапії. Психолінгвістичні тактики й у психотерапії, і у психоконсультуванні містять комплекс необхідних вербальних засобів, які дають змогу впливати на різні сфери психіки клієнтів, забезпечувати профілактичний або лікувальний ефект.*

**Ключові слова:** психотерапія, психологічне консультування, автономія, психолінгвістика, розмежування.

*The article presents the results of the analysis of psychotherapeutic and psycho consultative literature, the authors of which are domestic and foreign psychologists. Among them are scientists and practitioners, including those working in the field of psychotherapy and in the field of psychological counseling. It highlights the content of the controversy about the common and different between the two types of psychological assistance for people who have psychological problems. Discussions about the relationship between psychotherapy and psychoconsulting: identity or autonomy – a clear answer to this controversial problem have not been given so far, as it is evidenced by a systematic analysis of the scientific literature. There are alternative opinions of experts, both those who study this issue and those who practice in the field of psychological services. The question is also about the generic relationship between psychotherapy and psychological counseling, and the independence of these psychological disciplines and types of psychological care. Researchers propose different criteria by which it is expedient to distinguish them, highlight common features in conducting the psychotherapeutic sessions and psychological consultations, thus proving their closeness, commonality. The lack of a consensual solution to the solution of this problem has negative consequences, which are manifested, firstly, in the incompetence of specialists in choosing the optimal type of psychological care for each specific case of the type of psychological assistance; secondly, the inability of such professionals to determine correctly what the client, needs makes not only a threat to his mental health, but also sometimes severe mental disorders. Thus, establishing of the true status for these sciences is currently an important scientific problem, demanded by both psychological science and the practice of psychological care. One of the rational approaches to determining the status of psychotherapy and psychological counseling is a psycholinguistic approach, which is based on speech-language phenomena, on distinguishing*

*between conscious and subconscious areas of the human psyche, on special psycholinguistic (discursive) influences that allow working with people by convincing what is more typical for psycho-consulting, and by suggestion, which is mostly inherent to psychotherapy. Psycholinguistic tactics in the case of both psychotherapy and psycho-counseling contain a set of necessary verbal tools that allow influencing different areas of the client's psyche, providing a preventive or curative effect.*

**Key words:** *psychotherapy, psychological counseling, autonomy, psycholinguistics, differentiation.*

**Актуальність дослідження.** Встановлення статусу двох сфер психологічної допомоги – психотерапії і психоконсультації – досить складне завдання. Саме тому дотепер дискусійним і маловивченим залишається питання про встановлення меж між психотерапією і психологічним консультаванням. З огляду на це побутують альтернативні і значною мірою суперечливі погляди науковців і психологів-практиків. Невирішеність цієї, важливої для психологічної й медичної науки і практики, проблеми надання психологічної допомоги зумовлює деякі негативні наслідки. По-перше, неузгодженість і відсутність чіткої визначеності змісту освіти майбутніх фахівців цього профілю у ЗВО; по-друге, очевидну потенційну загрозу надання клієнтові/пацієнтові некваліфікованої допомоги, яка межує із завданням йому шкоди через неправильно визначену психологом форму допомоги, а саме пропозицією надати психологічне консультавання замість нагальної необхідної психотерапії і навпаки.

**Аналіз останніх досліджень.** В обговоренні цієї спірної проблеми брали участь вітчизняні та закордонні науковці та практики, які працюють у галузі психотерапії і психологічного консультавання, зокрема: Н. Антонова, Л. Бафка, К. Віттенберг, Н. Козлов, З. Камалетдинова, А. Коновалов, Г. Малейчук, А. Холмогорова, Р. Хауес, С. Смит та інші. Навіть професіоналу, як зазначає Г. Малейчук, буває складно сказати, займається він психологічним консультаванням чи психотерапією [14]. Серед представлених науковцями підходів до встановлення співвідношення між цими психологічними дисциплінами найбільш рельєфно представлені три судження, згідно з якими, по-перше, психотерапія і психоконсультавання розглядаються як такі, що перебувають у родовидових взаємозв'язках, відношеннях субпідрядності, коли психологічне консультавання розглядається як психотерапевтична комунікація [16]. По-друге, ці дисципліни ототожнюються, оскільки автори вважають, що межі між психотерапією і психоконсультаванням є умовними [11]. По-третє, висловлюється думка про необхідність встановлення співвідношення між психотерапією і психоконсультаванням, про потребу розмежування цих психологічних наук і встановлення того, що об'єднує їх і що роз'єднує, тобто ви-

окремлення спільного і відмінного [13; 14]. Дискусії точаться навколо цих трьох підходів і дотепер не знаходяться загальні, які б влаштовували представників різних психологічних течій і думок, підходи до вирішення цієї важливої наукової і прикладної проблеми.

Як вважають А. Коновалов і Г. Малейчук, вихід у розв'язанні дискусійного питання – у з'ясуванні наукових уявлень дослідників про схожість і відмінності у психотерапії та психоконсультаванні.

**Мета статті** – з'ясувати статус психотерапії і психологічного консультавання; довести розрізняльну роль психолінгвістики у встановленні автономії цих психологічних дисциплін.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз наукових джерел дав змогу з'ясувати таке. З одного боку, науковці і практики намагаються знайти спільне та відмінне в цих двох видах психологічної допомоги, зокрема стверджується, що психотерапія являє собою глибоку довготривалу психологічну роботу, націлену на зміни у структурі особистості, а психологічне консультавання здебільшого є короткостроковим і спрямоване на досягнення клієнтами їхніх життєвих актуальних цілей. Зазначається, що, на відміну від психологічного консультавання, психотерапія розрахована зазвичай на допомогу людям із психічними розладами [13]. З іншого боку, існує погляд, за яким провести чітку межу між психологічним консультаванням і психотерапією неможливо, оскільки поділ між ними є умовним. Саме тому нерідко ці два терміни вживаються як синоніми [11].

Через труднощі поділу цих двох форм психологічної допомоги в науці деякі практичні психологи ототожнюють психологічне консультавання і психотерапію, аргументують свою думку схожістю діяльності психотерапевта і консультанта-психолога [11]. Інші фахівці цього профілю підходять до розмежування психотерапії і психологічного консультавання лише із власним розумінням специфіки цих двох форм психологічної допомоги і з урахуванням особистого досвіду роботи [1; 2; 3; 18]. Через наявну неузгодженість у підходах до тлумачення цих двох форм психологічних послуг актуальним науково-прикладним психологічним питанням залишається визначення основних відмінностей між психотерапією і психологічним консультаванням для їх розмежування.

Існує, як стверджує Н. Козлов, помилкова, проте досить поширена відповідь на це запитання. Суть її полягає в тому, що ці відмінності пов'язують із термінами сеансів та ступенем тяжкості випадків. Така відповідь є психотерапевтично некоректною. Неправильно вважати, що консультування відрізняється від психотерапії тим, що консультування короткострокове, а психотерапія передбачає тривалу роботу. Насправді це не так. Консультування, за необхідністю, може складатися із серії консультацій, з іншого боку, і психотерапія може бути короткотривалою, разовою. Водночас правда, що психотерапевтична робота зазвичай статистично достовірно триває трохи довше, ніж психологічне консультування. Але річ тут, імовірно, у тому, що консультування більш ефективне, воно швидше веде до бажаного результату [12].

Неправильно стверджувати, що психотерапія націлена на більш складні випадки, а прерогативою консультування залишаються простіші випадки. Це також помилкова думка. Психотерапевт, наприклад, лікує легке безсоння після стресу, спричиненого фільмом жахів, бо складний випадок тут не спостерігається. З іншого боку, якщо консультант аналізує: як людині вилізти з найстрашніших боргів, уберегтися від в'язниці (з ким і як поговорити та залагодити) і водночас зберегти сім'ю – він розбирає дуже непростий випадок. Але лікувати в такому разі як нікого, так і нічого, оскільки це не психотерапія, а консультування. Однак водночас не можна заперечувати, що психотерапевт зазвичай працює з більш складними клієнтами: з людьми із проблемними станами, не схильними до продуктивної роботи [12].

Н. Козлов проводить грані для розмежування двох форм надання психологічної допомоги та не звертається до психолінгвістичних ознак розрізнення психотерапії і психологічного консультування, не враховує того, що і в першому й у другому випадках основним знаряддям психологічного впливу на клієнтів залишаються вербальні засоби. Тому відмінності потрібно шукати передусім у мовленнєво-мовних феноменах терапевта і консультанта, у специфіці їхніх мовленнєвих зворотів і дискурсивних моделях.

У дискусіях щодо співвідношення двох форм надання клієнтам/пацієнтам психологічної допомоги також брали участь такі фахівці, як: А. Коновалов, F. Gelso, B. Fretz і D. Blosher. Інші фахівці в галузі психотерапії і психоконсультування не зосереджуються на питаннях розрізнення цих форм психологічної допомоги. Вони продовжують активно обговорювати у своїх публікаціях різні аспекти психотерапії і психоконсультування,

а також проводити психотерапевтичні сеанси і психологічні консультації, не замислюючись над відмінностями між ними. Таких представників як у психологічній науці, так і у психологічній практиці більшість.

Коригувальна, безмедикаментозна психотерапія (А. Коновалов вважає, що в такому разі більш доречним терміном є «психокорекція»), яку застосовують сучасні психотерапевти, має на меті методи лікування людей із формами захворювань на межі нервово-психічних розладів (депресія, невроз, психопатія тощо). Водночас під час сеансів застосовуються спеціальні способи психічного впливу, які пропонуються раціональною (роз'яснювальною) психотерапією, когнітивно-поведінковою психотерапією, арт-терапією, гештальт-терапією, юнгіанським аналізом, психоаналізом та іншими видами психотерапії. Часто психотерапія пропонується лікарями-психіатрами як необхідна лікувальна процедура на додаток до призначеного медикаментозного курсу в разі багатьох захворювань, як психічних, так і психосоматичних [13].

Проте автор не уточнює і не конкретизує засоби психологічного впливу, не робить акцент на мовно-мовленнєвих феноменах, урахування яких могло б багато в чому допомогти у вирішенні дискусійних питань розмежування психотерапії і психологічного консультування.

Цілі та завдання психологічного консультування, продовжує думку А. Коновалов, полягають в емоційній підтримці й увазі до переживань клієнта, розширенні усвідомлення і підвищенні психологічної компетентності клієнта, зміні особистого ставлення до проблеми, підвищенні стресової і кризової толерантності (терпимість), розвитку реалістичності та плюралістичності (множинність) світогляду, підвищенні відповідальності клієнта і виробленні готовності до більш творчого освоєння світу. Консультування може бути як індивідуальне, так і сімейне; як короткострокове, так і довгострокове; як очне, так і дистанційне (з використанням технічних засобів зв'язку (телефон, e-mail, Skype)) [13].

Із цього контексту абсолютно не зрозуміло, які саме засоби дадуть змогу реалізувати всі означені аспекти консультування. Автор не звертається до надбань психолінгвістики, щоб продемонструвати специфіку цього виду психологічної допомоги, відмінну від психотерапії.

Питання про розрізнення двох сфер психологічної допомоги – психологічного консультування та психотерапії Г. Малейчук вважає досить складним, оскільки в них справді є багато спільного, а саме:

- використовуються ті ж самі професійні компетентності;
- схожі вимоги, що ставляться до особистості клієнта і психотерапевта;
- процедури, які використовуються в консультуванні і психотерапії, теж подібні;
- як у першому, так і у другому випадках допомога клієнтові ґрунтується на взаємодії між консультантом (психотерапевт) і клієнтом [14].

Проте ухвалення рішень на консультації й у процесі психотерапії відбувається по-різному, як зауважує Н. Козлов. Якщо людині потрібно ухвалити рішення, то на консультації вона за допомогою консультанта зважає всі «за» і «проти», ураховує життєвий досвід консультанта й усвідомлено обирає власне рішення. Якщо людині потрібно вирішити, але вона ніяк не може цього зробити й відчуває безпорадність, то тоді приходиться до терапевта на психотерапію. Це вже – інша процедура. Тут консультант допомагає людині знайти будь-яке можливе (не обов'язково оптимальне) рішення, створює їй упевненість, що це її рішення, і підказує їй ресурс, давши відчуття правильності цього рішення [12].

Досвідчені психотерапевти застерігають: неприпустимо, щоб замість консультації клієнту почали за фактом нав'язувати психотерапію. Також очевидно недостатньо і злочинно, коли психолог дає консультацію пацієнту, який справді потребує психотерапевтичної допомоги. Коли клієнт дзвонить і просить про консультацію, обов'язково потрібно з'ясувати і вирішити, що саме йому потрібне: консультація чи психотерапія. Водночас природно, що самі клієнти цього не знають і навіть зазвичай не розуміють. Тільки у процесі такого уточнення психолог може зрозуміти і відчути, що клієнту потрібно насправді [2; 3; 13; 14; 15]. Отже, ці психотерапевти не зосереджуються на психолінгвістичних ознаках під час вирішення того, що саме потрібне клієнту, на конкретних засобах надання психологічної допомоги. Вони пропонують встановлювати межі психотерапії і психоконсультування лише за параметром самостійності в ухваленні рішень без уточнення того, які саме ознаки мають використовуватися водночас.

Три фахівці: клінічний психолог із Колорадо Стефані Сміт; клінічний психолог, професор Фуллеровської школи психології Райан Хауес; помічник виконавчого директора з дослідницької роботи Американської психологічної асоціації Лінн Бафк – подають 10 базових простих принципів, якими потрібно керуватися психотерапевтам. Ці базові положення допоможуть їм визначитися, коли потрібна психотерапія, а коли психологічне консультування.

1. *Психотерапевт – це не той, хто дає поради.* Йому не потрібно давати поради, наприклад, що потрібно розлучитися або звільнитися з роботи тощо. Насправді робота психотерапевта в тому, щоб допомогти людині краще пізнати себе і почати думати інакше, поводитися інакше, інакше дивитися на світ, як зазначає Стефані Сміт. Звичайно, психотерапевт може розповісти про стратегії, які допомагають справлятися з такими проблемами, як депресія, тривожність, біполярні розлади. Але в тому, що стосується рішень, що визначають життя клієнта, він виступає радше як помічник. Райан Хауес запитує: невже пацієнт іде до психотерапевта для того, щоб передати йому владу над собою? Або все-таки він сам хоче керувати своїм життям? Психотерапевт має довести доцільність для нього відповіді на друге запитання.

2. *Психотерапевти самі відвідують психотерапевтів.* Р. Хауес зауважує, що він ніколи б не довірився психотерапевту, який сам не проходив психотерапії. Більшість психотерапевтів проходять свою психотерапію, можливо, не завжди, а час від часу, на тому чи іншому етапі своєї кар'єри.

3. *Психотерапевти працюють не тільки з душевними розладами.* Р. Хауес пояснює, що це одна з найбільш поширених помилок, ніби клієнти психотерапевтів – це тільки люди із психічними розладами. Клієнти приходять до психотерапевтів із різними проблемами, аж ніяк не пов'язаними з жодним діагнозом. Утім, якщо розлад усе ж діагностовано, пацієнту потрібно довести, що нема чого соромитися, точно так, як вони не соромляться розповідати лікареві про будь-які інші проблеми зі здоров'ям. Коли людина переживає внутрішню боротьбу, проте ще не виснажена нею, вона зазвичай не бачить сенсу звертатися до психотерапевта. Насправді, якщо людина відчуває, що загрузла у проблемах і не може з ними впоратися, якщо вона пригнічена, краще проконсультуватися з фахівцем, як упевнено стверджує Лінн Бафк.

4. *Психотерапевт не має розкривати таємниці клієнтів третім особам.* Конфіденційність – це правило номер один, як зазначає Райан Хауес і пояснює, що він швидко втратить свою ліцензію, якщо почне обговорювати своїх клієнтів зі знайомими або рідними. Проте психотерапевти можуть обговорювати деякі випадки у вузькому колі колег, яким довіряють. «Ми влаштуємо такі зустрічі регулярно, хтось раз на тиждень, хтось раз на місяць, – говорить С. Сміт, розповідаємо про важкі випадки, вислуховуємо думку колег. Але жодної інформації, що дозволяє ідентифікувати клієнта, не повідомляємо».

5. *Психотерапевтам не потрібно шукати в Мережі інформацію про клієнтів.* С. Сміт пояс-



нює, що це було б порушенням меж і принципу конфіденційності. Психотерапевти працюють із тією інформацією, яку їм подає клієнт, і не питають, як він пояснюватиме «картинку» у соцмережі, яку запостив днями. Р. Хауес ділиться своїм досвідом і запевняє, що він ніколи не буде «гуглити» у пошуках інформації про клієнта, його принцип – процес терапії обмежений простором особистого кабінету.

6. *У разі зустрічі психотерапевт «не влізає» пацієнта, якщо він першим його НЕ привітає.* Лінн Бафк пояснює: якщо у клієнта побачення в ресторані, і за сусіднім столиком раптом виявився його психотерапевт, клієнту не потрібно боятися, що він підійде і скаже: «Добрий вечір! Радий бачити, що з Вами все гаразд!». Психотерапевт не повинен показати, що знайомий із клієнтом, якщо він сам не зробить перший крок. Але і в такому разі психотерапевт не має розкривати іншим, що ця людина ходить до нього на терапію, якщо вона сама не скаже про це.

7. *Головне для успіху терапії – забезпечити відчуття клієнтом, що він знайшов «свого» психотерапевта.* «Найвідоміший, найавторитетніший психотерапевт у світі не допоможе або мало допоможе клієнту, якщо в терапевта не буде нічого спільного з ним», – говорить С. Сміт. Сумісність – один із головних чинників успіху, яка є важливішою, ніж метод терапії, кваліфікація терапевта, тривалість терапії тощо. Як зрозуміти клієнту, що він знайшов «свого» терапевта? Лінн Бафк пояснює, що в такому разі психотерапевт має забезпечити таку атмосферу, щоб клієнт міг відчувати, що його чують, розуміють, поважають, приймають, він у безпеці. Хоча сам собою процес психотерапії може бути нелегким. Нерідко люди вважають, що психотерапевти мають здатність читати душу клієнта. Але це зовсім не так.

8. *Простої присутності клієнта недостатньо. Йому потрібно брати активну участь у процесі терапії.* Часом, вирушаючи до психотерапевта, клієнти думають, що все, що від них вимагається, це відвідувати сеанси.

Р. Хауес зазначає, якщо людина приходиться до психотерапевта з настановою вирішити свої проблеми, вона буде дуже розчарована. Психотерапія неможлива без співпраці клієнта і терапевта, пасивне очікування результату не забезпечить ефекту.

9. *Психотерапевт не все відає, він не всебачущий, не всепрозорливий.* Проте нерідко люди вважають, що психотерапевти мають здатність читати душу клієнта. «Але це не так», – попереджає Лінн Бафк. Вони здобули спеціальну освіту, у них є певне розуміння людської природи, поведінки,

емоцій, і за допомогою цих знань вони можуть аналізувати ситуацію, у якій опинився клієнт. Психотерапевти не можуть чарівним чином заглянути в його душу. Розуміння клієнта – це процес.

10. *Психотерапія – нелегка праця.* Приймати по кілька клієнтів на день, допомагати їм справлятися з важкими переживаннями і травмами – усе це вимагає великих душевних витрат. Стефані Сміт зазначає, що, коли терапевт годину за годиною, день за днем входить у людські драми, потім у нього не вистачає сил на власну сім'ю. Але із цим можна навчитися справлятися. «Ми, каже Р. Хауес, – професійні зберігачі секретів. Із часом цей вантаж починає тиснути все більше. Тому нам теж потрібні свої конфіденти, з якими ми можемо відверто поговорити». «Проте психотерапевти відчують велике задоволення від своєї роботи, коли бачать, що психотерапія працює; клієнти знаходять новий погляд на речі, нові способи діяти, починають краще справлятися із життям, чи то сфера відносин чи робота», – говорить Л. Бафк. «Я просто люблю людей, – зізнається Стефані Сміт. – Мені подобається глибше розуміти їх, ось і весь мій секрет. Для мене вони нескінченно цікаві». «Я із захопленням спостерігаю внутрішнє зростання своїх клієнтів», – додає Р. Хауес (<https://www.psychologies.ru/standpoint/chto-vajnoznat-o-psihoterapii-10-punktov/>).

Ці досвідчені фахівці, коли пропонують цінні поради щодо психотерапії, як і інші спеціалісти в цій галузі, не фокусуються на специфіці мовних засобів, які б дали змогу стверджувати, що за ними можна відрізнити психотерапію від психоконсультації для успішної реалізації психотерапевтичних і психоконсультаційних послуг.

З метою надання психолінгвістично орієнтованої методичної допомоги психотерапевтам і психоконсультантам нами розроблено комплекс дискурсивних психотехнік, які дають змогу ефективно впливати на підсвідому і свідому сфери психіки, і залежно від випадку вибирати із запропонованого комплексу найбільш продуктивні засоби дискурсивного впливу на патерни почуттів, поведінки і свідомості [4; 6; 7; 8; 9; 10].

Як засвідчують результати здійсненого аналізу, жодний із зазначених науковців не звертається до психолінгвістичних надбань під час визначення відмінностей між психотерапією і психоконсультаванням. Водночас потрібно визнати, що функціонування і психотерапії, і психоконсультавання неможливе без постійного використання слова, великої кількості різних видів професійних дискурсів, які в тому чи тому разі оптимально впливатимуть на психіку клієнтів: на її почуттєву,

свідому/несвідому і поведінкову сфери. Тому саме раціонально вибрані вербальні засоби дискурсивного впливу відповідно до випадку разом з іншими ознаками виступають тією надійною основою, за якою можливе коректне розмежування і розрізнення цих двох форм психологічної допомоги, надання автономії і психотерапії, і психоконсультації як самостійним наукам із власним предметним дослідженням.

**Висновки.** Більшість фахівців у разі встановлення співвідношення між психотерапією і психоконсультаціями, незважаючи на те, що мають справу з вербальною комунікацією, і у тлумаченні терапії, і в поясненні значення терміна «психоконсультація» не об'єктивізують психолінгвістичних явищ комунікаторів і комунікантів, не рефлексують мовленнєві та мовні феномени, притаманні смисловій взаємодії психолога в ролі консультанта, і в ролі терапевта, не усвідомлюють мовленнєвого характеру цієї соціономічної професії та психологічної діяльності. Більшість психотерапевтів і психоконсультантів не володіють на компетентнісному

рівні дискурсивними психотехніками впливу на свідомість і підсвідомість клієнтів, незважаючи на те, що психотерапія і консультація – це лікування і позбавлення від психологічних проблем більшою мірою за допомогою слів, але слів різних як за значенням, так і за спроможністю їхнього впливу на свідомість (переконання) і підсвідомість (навіювання). Адже людська свідомість з її рівневими прошарками є вербальною. Тому шляхи розмежування двох видів психологічних послуг передусім доречно шукати у психолінгвістиці та пропонованих нею дискурсивних засобах і психотехніках. Отже, полеміка щодо ототожнення психотерапії і психоконсультації, виявлення схожості і відмінності або родовидових взаємозв'язків між ними має, на наш погляд, завершуватися на користь автономного статусу кожної із двох форм психологічної допомоги.

**Перспективи подальших досліджень** пов'язані з виокремленням психолінгвістичних (мовленнєво-мовні) засобів, притаманних психотерапії і психоконсультації.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Алёшина Ю.Е. *Индивидуальное и семейное психологическое консультирование*. 2-е изд. Москва : Независимая фирма «Класс», 2007.
2. Бафка Л., Хауэс Р., Смит С. Что важно знать о психотерапии: 10 пунктов. *Psychologies.ru* : онлайн-журнал. URL: <https://www.psychologies.ru/standpoint/chto-vajno-znat-o-psihoterapii-10-punktov/>.
3. Віттенберг К. «Хочу піти до психотерапевта». Чого чекати від терапії та якою вона буває. *ГО «АРК. ЮЕІЙ». Проект «Психея»*. 2020. URL: <https://arcua.org/psixeya/vipuski/xochu-piti-do-psihoterapevta.-chogo-chekati-vid-terapii-ta-yakoyu-vona-buvae.html>.
4. Калмиков Г. Психологія формування професійно-мовленнєвої діяльності майбутніх психологів : монографія. Київ : Видавничий дім «Слово», 2019. 316 с.
5. Калмиков Г. Психологія розвитку професійно-мовленнєвої діяльності майбутніх психологів : дис. ... докт. психол. наук. Переяслав, 2020.
6. Калмиков Г. Дискурсивні практики як компоненти професійно-мовленнєвої діяльності психологів. *Psycholinguistics*. 2016. № 20 (1). С. 98–111.
7. Калмиков Г. Дискурс як мовленнєвий вплив. *Psycholinguistics*. 2017. № 21 (1). С. 112–128.
8. Калмиков Г. Професійно-психологічний дискурс як інструмент впливу на адресата. *Psycholinguistics*. 2017. № 22 (1). С. 104–124.
9. Калмиков Г. Дискурсивний вплив як спосіб реалізації професійно-мовленнєвої діяльності психолога. *East European Journal of Psycholinguistics*. 2017. № 14 (1). С. 86–100.
10. Калмиков Г. Психолого-професійний дискурс як вираження інтенціональної спрямованості суб'єкта мовлення на адресата. *Psycholinguistics*. 2018. № 23 (1). С. 73–99.
11. Камалетдинова З., Антонова Н. *Психологическое консультирование: когнитивно-поведенческий подход* : учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры. 2-е изд. (Бакалавр. Специалист. Магистр). Москва : Юрайт, 2019. 211 с.
12. Козлов Н. Психологічне консультація та психотерапія: основні відмінності. URL: [http://psychologis.com.ua/psihologicheskoe\\_konsultirovanie\\_i\\_psihoterapiya\\_dvoe\\_zn\\_osnovnye\\_otlichiya.htm](http://psychologis.com.ua/psihologicheskoe_konsultirovanie_i_psihoterapiya_dvoe_zn_osnovnye_otlichiya.htm).
13. Коновалов А. Отличия психологического консультирования от психотерапии. URL: <http://www.psy-helper.ru/psy3.html>.
14. Малейчук Г. Различие психологического консультирования и психотерапии. *Психологическая поддержка*. Минск, 2012. URL: <https://www.b17.ru/article/5779/>.
15. Холмогорова А. Психологические аспекты микросоциального контекста психических расстройств (на примере шизофрении). Поздравляем! (К избранию профессора В.В. Макарова президентом Европейской ассоциации психотерапии). *Московский психотерапевтический журнал*. 2000. № 3. С. 191.
16. Ягнюк К. *Анатомия терапевтической коммуникации. Базовые навыки и техники*. Москва : Когито-Центр, 2014. 165 с.
17. Blocher D.H. *Developmental Counseling*. New York : Ronald Press, 1966.
18. Gelso C.J., Fretz V.C. *Counseling Psychology*. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1992.

УДК 159.923

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.13>

**Клочко Алла Олексіївна,**

кандидат педагогічних наук, доцент,

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України

## **ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ ЗА КОМАНДНИМИ РОЛЯМИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

### **FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE MANAGEMENT STYLES BY TEAM ROLES MANAGERS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

*У статті представлено результати емпіричного дослідження рівня розвитку інноваційних стилів управління за командними ролями менеджерів освітніх організацій. Установлено, що загалом менеджери освіти орієнтуються на виконання всіх рольових позицій у команді. Виявлено найбільш привабливі для менеджерів освітніх організацій рольові позиції «організатор роботи», «організатор групи». На низькому рівні виражені ролі «голова», «завершувач», «оцінювач ідей», «дослідник ресурсів», «формульвальник» та «генератор ідей». У результаті факторного аналізу було визначено три провідні чинники, які відображають орієнтацію менеджерів освітніх організацій на основні функціонально-рольові позиції в команді («Ініціація», «Формування», «Пошук»). Факторний аналіз показав можливість деякого «стиснення» рольових позицій. Кластерний аналіз дозволив виділити чотири типи менеджерів освітніх організацій за командними ролями: «організаторський», «формульвальний», «дослідницький», «ініціативний». Менеджери освітніх організацій типів «організаторський» та «формульвальний» реалізують у професійній діяльності традиційні стилі управління, а менеджери типів «дослідницький» та «ініціатива» – інноваційні стилі управління відповідно до характеристики кожного типу. На підставі кількісного розподілу виявлено, що трохи більше половини опитаних менеджерів освіти використовують у професійній діяльності інноваційні стилі управління за командними ролями. Результати дослідження показали необхідність впровадження спеціальної психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій до формування рольової структури команди та до виконання певних ролей. Урахування результатів дослідження може сприяти розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій під час проведення спеціальної психологічної підготовки менеджерів.*

**Ключові слова:** освітні організації, менеджери освітніх організацій, інноваційні стилі управління, команда, функціонально-рольові позиції.

*The article presents the results of an empirical study of the level of development of innovative management styles by team roles of managers of educational organizations. It has been established that general education managers are guided by all role positions in the team. The most attractive for managers of educational organizations role-position “the organizer of work”, “group organizer” is revealed. At a low level, the role of “head”, “finalist”, “assessor of ideas”, “research researcher”, “molder” and “generator of ideas” are expressed. As a result of factor analysis, three leading factors that reflect the orientation of managers of educational organizations on the main functional role positions in the team (“Initiation”, “Formation”, “Search”) were determined. Factor analysis showed a possibility of a certain “lifting” role position. Cluster analysis allowed to distinguish four types of managers of educational organizations by team roles: “organizational”, “forming”, “research”, “initiative”. Managers of educational organizations such as “organizational” and “forming” are implemented in professional activities traditional management styles, and managers such as “research” and “initiative” are innovative management styles according to the characteristics of each type. Based on quantitative distribution, it has been found that a little more than half of the interviewed education managers use in professional activity innovative control styles by team roles. The results of the study showed the need to introduce a special psychological training of managers of educational organizations to the formation of a role structure of the team and to execute certain roles. Taking into account the results of the study can contribute to the development of innovative management styles in managers of educational organizations during a special psychological training of managers.*

**Key words:** educational organizations, managers of educational organizations, innovative management styles, team, functional role position.

У період постійних змін і нововведень у системі освіти вносяться зміни і в систему управління. Нова парадигма освіти внесла зміни у відносини між менеджерами освітніх організацій та педагогічними працівниками. Головним прин-

ципом, на якому базується діяльність управлінської команди, є принцип спільної діяльності. Для команд, які працюють у постійно мінливих умовах, важливим є врахування збалансованості «командних ролей», що сприяє такій взаємодії



членів педагогічного колективу, за якої дії кожного члена колективу відповідають загальним зусиллям із досягнення успіху.

Психологічні особливості стилів управління керівників, зокрема в освітніх організаціях, розглянуто у працях М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі [13], Б. Андрушків [2], К. Боумен [3], А. Журавльова [4], Л. Коломинського [5], Л. Орбан-Лембрик [6]. Психологічні особливості діяльності команд щодо рольової структури досліджувалися закордонними та вітчизняними науковцями [7–11]. У попередніх наших публікаціях [12–14] було визначено інноваційні стилі управління за емоційним інтелектом, за ставленням до змін та за формуванням стосунків із педагогічним колективом менеджерів освітніх організацій. Водночас теоретичний аналіз наукової літератури показує, що проблема розвитку стилів управління за командними ролями в менеджерів освіти є не досить розробленою.

Відповідно, мета дослідження полягає в аналізі рівня розвитку інноваційних стилів управління за командними ролями в менеджерів освітніх організацій.

Термін «командна роль» передусім характеризує особливості поведінки і взаємодії людини на роботі. Командна роль є описанням моделі поведінки, що сприяє такій взаємодії одного члена команди з іншими, за якої дії кожного члена команди відповідають загальним зусиллям із досягнення успіху. Згідно з І. Адісесом, управлінські ролі – це необхідні й достатні ролі, реалізація яких повинна зробити організацію ефективною й успішною протягом тривалого часу [15].

На основі методики для діагностики функціонально-рольових позицій в управлінській команді [16] нами було визначено орієнтацію менеджерів освітніх організацій на найбільш прийнятні для них рольові позиції з тих, які традиційно виділяються для забезпечення ефективної роботи команди: «голова»; «формувальник»; «генератор ідей»; «оцінювач ідей»; «організатор роботи»; «організатор групи»; «дослідник ресурсів»; «завершувач».

Аналіз орієнтації менеджерів освітніх організацій на функціонально-рольові позиції в команді (табл. 1) свідчить, що загалом менеджери освіти орієнтуються на виконання всіх ролей у команді. Водночас можна говорити, що деякі з них є для опитуваних більш привабливими, а інші – менш привабливими.

Так, дослідження виявило, що найбільш привабливою для менеджерів освітніх організацій є рольова позиція «організатор роботи». Високий рівень орієнтації на виконання цієї ролі спостері-

гається у 58,6% менеджерів освіти, що вказує, на наш погляд, на виражені на належному рівні організаційно-координувальні функції в менеджерів, а саме здатність перетворювати ідеї на конкретні завдання й організувати їх виконання.

Наступною виявилися рольова позиція «організатор групи». Високий рівень орієнтації на цю роль мають 56,0% менеджерів. Виконання цієї ролі сприяє досягненню злагоди в колективі, залягодженню непорозумінь, обізнаності щодо потреб і проблем членів педагогічного колективу. Це, у свою чергу, підтверджує відповідність рольових позицій «організатор роботи» і «організатор групи» напрямом професійної діяльності менеджерів освітніх організацій.

Таблиця 1

**Рівень розвитку функціонально-рольових позицій в управлінській команді менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)**

Функціонально-рольові позиції	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
«Організатор роботи»	58,6	28,8	12,6
«Організатор групи»	56,0	32,2	11,8
«Голова»	23,8	42,2	34,0
«Завершувач»	23,5	37,2	39,3
«Оцінювач ідей»	19,7	43,2	37,2
«Дослідник ресурсів»	19,4	46,6	34,0
«Формувальник»	17,4	41,7	40,9
«Генератор ідей»	16,0	34,5	49,5

Водночас привертає увагу той факт, що на більш «лідерську» рольову позицію «голова» зорієнтовано значно менше менеджерів освіти. Так, високий рівень орієнтації менеджерів освіти на цю рольову позицію зафіксовано лише у 23,8% опитуваних.

Також вважаємо необхідним зазначити, що на низькому рівні серед усіх досліджуваних представлена рольова позиція «завершувача» (39,3%). Тобто передусім наявна проблема з доведенням розпочатих справ до логічного завершення. Ця ситуація, що досить часто спостерігається у професійній діяльності менеджерів освітніх організацій, може бути зумовлена, на нашу думку, необхідністю ведення ними водночас багатьох справ і напрямів та нестачею часу, фізичних сил, матеріальних ресурсів для завершення розпочатих справ, іншими причинами. Тому бажано вводити цю рольову позицію для здійснення повноцінного циклу виконання діяльності від моменту початку справи до її завершення.

Низькою також є орієнтація менеджерів освіти на рольові позиції «оцінювач ідей» та «дослід-



ник ресурсів». Високий рівень орієнтації на ці ролі зафіксовано лише відповідно в 19,7 та 19,4% опитаних менеджерів, яким властиві розсудливість і вмінням повертати команду до реальності. Наявність такої орієнтації можна оцінити не на належному рівні, тому що це відображає одну з основних функцій менеджерів освіти – пошук ресурсів, створення достатніх умов для нових видів діяльності, а також здійснення оцінювальної діяльності.

І найбільш проблемним, на наш погляд, є неналежний рівень орієнтації менеджерів освітніх організацій на роль «формувальник» та творчу роль «генератор ідей». Високий рівень орієнтації на зазначені ролі представлений лише відповідно 17,4 та 16,0% опитаних, що становить менше п'ятої частини учасників дослідження. Це, на нашу думку, засвідчує досить низьку орієнтацію менеджерів освіти на вміння поєднувати зусилля всіх членів педагогічного колективу в єдине ціле та продукування нових ідей.

Що ж стосується ролі «формувальника», яка є однією з «лідерських» ролей і орієнтація на яку представлена в менеджерів освіти на низькому рівні, то це, на наш погляд, узгоджується з даними, що наведено вище, які констатують відсутність орієнтації менеджерів на стиль «команда».

Найменш представлена роль «генератор ідей» стосується реалізації в команді нових, інноваційних напрямів діяльності, утілення членами педагогічного колективу творчого підходу до виконання завдань і є досить складною. Водночас вона є значущою для діяльності команди, особливо для освітніх організацій, що потребують безпосередньої реалізації інноваційних підходів. Тому ми можемо без сумніву говорити про необхідність посилення орієнтації менеджерів освіти на дану роль. Отримані дані свідчать, на наш погляд, про необхідність здійснення певного «вирівнювання» значущості всіх ролей для менеджерів освітніх організацій та їх гнучкого використання залежно від конкретних управлінських ситуацій, з якими стикаються менеджери освіти.

Нами було проведено факторний аналіз даних, що відображають спрямованість менеджерів освітніх організацій на основні функціонально-рольових позицій у команді. У результаті факторного аналізу було визначено три провідні чинники, які відображають орієнтацію менеджерів освітніх організацій на основні функціонально-рольові позиції в команді (табл. 2). Дані чинники описують 50,77% загальної дисперсії. До складу чинників увійшли показники, які найбільш пов'язані один з одним.

Проаналізуємо зміст та структуру (набір функціонально-рольових позицій) кожного з виділених чинників.

Таблиця 2

**Орієнтація менеджерів освітніх організацій на виконання функціонально-рольових позицій у команді (за результатами факторного аналізу)**

Функціонально-рольові позиції	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
	«Ініціація»	«Формування»	«Пошук»
«Генератор ідей»	0,580		
«Організатор групи»	-0,743		
«Формувальник»		0,523	
«Голова»		0,464	
«Оцінювач ідей»		0,441	
«Організатор роботи»		-0,787	
«Дослідник ресурсів»			0,800
«Завершувач»			-0,567

Перший фактор «Ініціація» пояснює 18,52% загальної дисперсії даних, який є дипольним, об'єднав такі функціонально-рольові позиції: а) позитивний полюс – «генератор ідей» (0,580); б) негативний полюс – «організатор групи» (-0,743).

Перша тенденція цього чинника представляє орієнтацію частини менеджерів освіти на рольову позицію, яка забезпечує застосування творчого підходу, продукування інноваційних, нестандартних ідей у діяльності команди.

Друга тенденція цього чинника з негативним полюсом стосується здійснення емоційного лідерства, пов'язаного насамперед зі спрямованістю на людину. Це відображено в реалізації функцій «організатора групи» (слабке сприяння досягненню злагоди в колективі, залагодженню непорозуміння, незнання та невміння сприяти розв'язанню проблем членів педагогічного колективу).

Зміст другого чинника «Формування», який пояснює 17,53% загальної дисперсії даних, який також дипольний, відображає ще один набір рольових позицій, які необхідні для успішної діяльності команд в освітніх організаціях, а саме: а) позитивний полюс – «формувальник» (0,523), «голова» (0,464), «оцінювач ідей» (0,441); б) негативний полюс – «організатор роботи» (-0,787).

Найбільшу вагу в цьому чиннику становить орієнтація частини менеджерів освітніх організацій на такі рольові позиції, що забезпечують

вирішення стратегічних завдань. Це здійснюється за допомогою реалізації рольових позицій «голова», «оцінювач ідей» (встановлення та підтримка контактів із зовнішнім середовищем, аналіз запропонованих ідей, сприйняття різних думок і ухвалення рішень).

Не менш вагоме значення має орієнтація частини менеджерів освіти на виконання повсякденних завдань. Це реалізується за допомогою рольових позицій «організатор роботи» та «формульвальник» (уміння перетворювати ідеї на конкретні завдання та невміння організувати їх виконання).

Варто особливо підкреслити важливість поєднання в одній команді рольових позицій як стратегічної, так і тактичної спрямованості. Адже це підтверджено, по-перше, на рівні теорії принципом взаємодоповнюваності рольових позицій, який є однією з основних ознак командної роботи. По-друге, на рівні практичної діяльності команд, коли у процесі виконання практичної роботи членам команди необхідно поряд із виконанням робочих завдань працювати на перспективу та розробляти основну стратегію діяльності всієї команди.

Третій фактор «Пошук» пояснює 14,72% загальної дисперсії даних і є також двополюсним, об'єднав такі рольові позиції: а) позитивний полюс – «дослідник ресурсів» (0,800); б) негативний полюс – «завершувач» (-0,567). За своїм змістом цей чинник може бути інтерпретований як фактор підбиття логічних висновків та спонукання групи робити все вчасно й до кінця.

Отже, результати факторного аналізу показали можливість деякого «стискання» рольових позицій, що може служити, на нашу думку, основою для здійснення модернізації класичної рольової структури управлінської команди освітніх організацій, представленої у 8-рольовій структурі команди за М. Белбінім [5]. Також результати факторного аналізу дають підставу ще раз звернути увагу на необхідність ефективного розподілу рольових позицій менеджерів освітніх організацій.

На основі результатів факторного аналізу нами було проведено кластерний аналіз, що дозволив

виділити чотири типи менеджерів освітніх організацій за командними ролями: «організаторський», «формульвальний», «дослідницький», «ініціативний» (табл. 3).

Як видно з табл. 3, типи менеджерів освітніх організацій за командними ролями розподілилися так.

До першого типу – «організаторський» – належать менеджери освітніх організацій, які мають «негативну» вираженість складників, що належать до чинника «пошук», а також невираженими є складові частини функціонально-рольових позицій, які належать до чинників «формульвальник» та «пошук», що свідчить про схильність до роботи у встановлених рамках, її структурування і завершення. Менеджери освіти, які належать до цього типу, передусім орієнтовані на виконання зобов'язань, ніж на їхню ефективність. Слабкою стороною таких менеджерів освітніх організацій є недостатня гнучкість, у результаті чого вони часом витрачають занадто багато сил на досягнення поставлених цілей, які в обставинах, що змінилися, виявляються недосяжними.

До другого типу – «формульвальний» – входять менеджери, які характеризуються найбільш вираженими складовими частинами, які належать до чинника «формування», не досить проявленими є складові частини, які стосуються факторів «ініціатива» та «пошук». Для даного типу менеджерів освіти характерні вміння оскаржувати, мотивувати, досягати втілення ідей та планів завдяки своїй гнучкості. Проте вони не здатні ефективно вирішувати складні та багатогранні проблеми, що стоять перед колективом, оцінювати ситуацію, самостійно ухвалювати рішення та грамотно використовувати ресурси.

Менеджери третього типу – «дослідницький» – характеризуються найбільш вираженими складовими частинами, які стосуються чинника «пошук», та менш вираженими з від'ємним знаком є складники, які належать до факторів «ініціатива» та «формування». Менеджери освіти цього типу шукають варіанти, ресурси та засоби досягнення цілей у зовнішньому середовищі. Але в них виникають

Таблиця 3

**Типи менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управління (за результатами кластерного аналізу)**

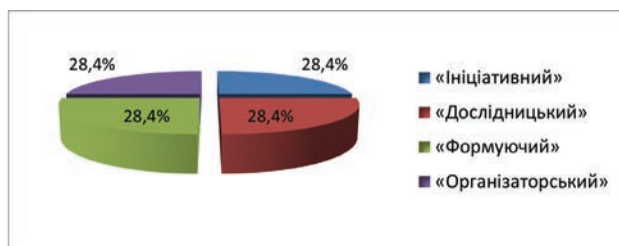
Фактори	Кластери			
	1 тип «Організаторський» (традиційні стилі управління)	2 тип «Формульвальний» (традиційні стилі управління)	3 тип «Дослідницький» (інноваційні стилі управління)	4 тип «Ініціативний» (інноваційні стилі управління)
Ініціатива	-0,57839	-0,43392	-0,41580	<b>1,18575</b>
Формування	-0,38105	<b>1,23621</b>	-0,75490	0,03549
Пошук	<b>-1,13413</b>	0,27067	<b>0,81047</b>	-0,15306

труднощі з доведенням до досконалості результатів роботи, з опрацюванням усіх деталей.

Четвертий тип – «ініціативний» – представлений менеджерами освітніх організацій, яким властиві найбільш виражені складові частини, що стосуються чинника «ініціація», та менш виражені складники, які стосуються чинників «формування» й «пошук». Менеджери освіти, які належать до цього типу, володіють багатого уявою, уміють вирішувати нестандартні проблеми, володіють дуже високим показником креативності, новими підходами й інноваціями.

На нашу думку, менеджери освітніх організацій типів «організаторський» та «формувальний» реалізують у професійній діяльності традиційні стилі управління, а менеджери типів «дослідницький» та «ініціатива» – інноваційні стилі управління.

Проаналізуємо кількісний розподіл виділених типів менеджерів освітніх організацій за командними ролями (рис. 1).



**Рис. 1. Кількісна вираженість типів менеджерів освітніх організацій за командними ролями (за результатами кластерного аналізу, у % від загальної кількості опитаних)**

Виявлено, що 21,4% респондентів належать до типу «організаторський», які є досить організованими, уміють створити робочу атмосферу в колективі та переживають за результат виконаної роботи. 22,6% менеджерів освіти належать до типу «формувальний», які мають не досить виражені організаторські здібності, уміння перетворювати наміри на конкретний план дій, доведення його до завершення. Майже третина опитаних (27,6%) менеджерів освіти належить до типу «дослідницький», які вміють налагоджувати зв'язки для пошуку нових можливостей. До типу «ініціативний» належать 28,4% менеджерів освіти, які є новаторами та винахідниками конкретних ідей, для вирішення яких використовують інноваційні прийоми та методи, створюють водночас доброзичливі відносини між членами педагогічного колективу.

Отримані дані свідчать про те, що трохи менше половини менеджерів освіти використовують традиційні стилі управління, а трохи більше половини опитаних менеджерів освіти – інноваційні стилі управління. Отже, можна зробити висновок про неналежну представленість у менеджерів освітніх організацій інноваційних стилів управління за командними ролями. Результати дослідження показали необхідність упровадження спеціальної психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій до формування рольової структури команди та до виконання деяких ролей. Урахування результатів дослідження може сприяти розвитку інноваційних стилів управління в менеджерів освітніх організацій під час проведення спеціальної психологічної підготовки менеджерів.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2004. 800 с.
2. Андрушків Б., Кузьмін О. Основы менеджменту. Львів : Світ, 1995. 296 с.
3. Боумен К. Основы стратегического менеджменту. Москва : ЮНИТИ, 1997. 175 с.
4. Журавлев А. Стиль и эффективность руководства в производственном коллективе : дис. ... канд. псих. наук. Москва: Изд-во ИПАН СССР, 1976. 326 с.
5. Коломінський Н. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія. Київ : МАУП, 2000. 286 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Психологія управління : навчальний посібник. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 695 с.
7. Карамушка Л., Філь О. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалах діяльності освітніх організацій) : монографія. Київ : ІНКОС, 2007. 258 с.
8. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. Москва: НИРРО, 2003. 232 с.
9. Batenburg, R., van Walbeek, W., Maur, W. Belbin role diversity and team performance: Is there a relationship? *Journal of Management Development*. 2013. 32. P. 901–913.
10. Harzer, C., Ruch, W. The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*. 2014. № 27. P. 183–205.
11. Team roles: Their relationships to character strengths and job satisfaction /W. Ruch et al. *The Journal of Positive Psychology*. 2016. P. 190–199.
12. Клочко А. Типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: зв'язок із характеристиками організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія* : науковий журнал. 2020. № 4 (21). С. 73–81.

13. Клочко А. Традиційні та інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу). *Організаційна психологія. Економічна психологія* : науковий журнал. 2018. № 4 (15). С. 59–70.

14. Клочко А. Розвиток емоційного інтелекту у менеджерів освітніх організацій: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками. *Організаційна психологія. Економічна психологія* : науковий журнал. 2019. № 1 (16). С. 54–63.

15. Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. 259 с.

16. Райгородский Д. Психодиагностика персонала. Методика и тесты : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. Москва : Бахрах-М, 2007. Т. 1. 672 с.



УДК 159.98:167

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.14>

**Осьодло Василь Ілліч,**

доктор психологічних наук, професор,  
начальник

Гуманітарного інституту

Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського

**Грилюк Сергій Михайлович,**

викладач кафедри морально-психологічного забезпечення

Гуманітарного інституту

Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського,

аспірант кафедри психології

Університету сучасних знань

**Тютюнник Лілія Леонтіївна,**

ад'юнкт

Гуманітарного інституту

Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського

## СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

### CURRENT STATE AND PROSPECTS OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE

*У статті розглянуто актуальні проблеми сучасної військової психології у сфері психологічного забезпечення військово-професійної діяльності особового складу Збройних Сил України та визначено основні змістові елементи психологічного забезпечення у військах (силах), які включають моніторинг, аналіз, оцінку та прогнозування негативних чинників і станів військовослужбовців; підтримання й розвиток психологічної стійкості; організацію психологічного відбору фахівців; психологічний і психофізіологічний супровід; вивчення соціально-психологічного клімату у військових підрозділах; консультаційну й методичну допомогу командирам з питань психологічного забезпечення.*

*Проаналізовано нормативно-правові акти й емпіричний досвід організації психологічного забезпечення в Збройних Силах України; діяльність психологічної служби, її завдання та функції; особливості організації професійного психологічного відбору, психологічної підготовки особового складу, психологічного супроводу бойових дій, психологічної допомоги, психологічної декомпресії особового складу після виведення з району ООС, психологічної реабілітації та реадптації.*

*Розглянуто основні елементи системи психологічного відбору, психологічної підготовки, психологічного супроводу, психологічної реабілітації та реадптації. Уточнено основні емоційні стани й страхи військовослужбовці на різних етапах виконання бойових завдань.*

*Визначено організаційну систему психологічної допомоги й реабілітації особового складу та завдання фахівців психологічної служби щодо проведення заходів відновлення психічного стану військовослужбовців з використанням методів психічної саморегуляції та самоконтролю.*

*Запропоновано шляхи вдосконалення системи психологічного забезпечення в Збройних Силах України та сектору безпеки і оборони України.*

**Ключові слова:** психологічне забезпечення, психологічна підготовка, психологічний супровід, психологічна реабілітація, психологічна реадптація, декомпресія.

*The article considers current problems of modern military psychology in the field of psychological support of military-professional activity of the Armed Forces of Ukraine personnel and identifies the main content elements of psychological support in troops (forces), which include: monitoring, analysis, assessment and forecasting of negative factors and conditions; maintenance and development of psychological stability; organization of psychological selection of specialists; psychological and psychophysiological support; study of the socio-psychological climate in military units; consulting and methodological assistance to commanders on psychological support.*

*Analyzed: normative legal acts and empirical experience of psychological support organization in the Armed Forces of Ukraine; activities of the Psychological Service, its tasks and functions; features of the professional psychological selection organization, psychological training of personnel, psychological support of hostilities, psychological assistance, psychological decompression of personnel after removal from the area of Joint operation, psychological rehabilitation and readaptation.*

*The elements of the psychological selection system, psychological training, psychological support, psychological rehabilitation and readaptation are considered on the basis. The main emotional states and fears of servicemen at different stages of combat missions have been clarified.*

*The organizational system of psychological assistance and rehabilitation of personnel and the task of psychological service specialists to take measures to restore the mental state of servicemen, using the methods of mental self-regulation and self-control.*

*Ways to improve the system of psychological support in the Armed Forces of Ukraine and the security and defense sector of Ukraine are proposed.*

**Key words:** *psychological support, psychological training, psychological rehabilitation, psychological readaptation, decompression.*

**Актуальність проблеми.** Стратегічний напрям розвитку військової психології нині потребує конструктивного вирішення питання забезпечення високого рівня охорони психічного здоров'я військовослужбовців. Складна ситуація, у якій опинилася наша держава, і велика кількість постраждалих від надмірного стресогенного впливу особливо актуалізують проблему мінімізації психічної травматизації особового складу внаслідок участі їх у бойових діях.

Керівництво держави і Збройних Сил (далі – ЗС) України значну увагу приділяє вдосконаленню системи заходів формування, підтримання та відновлення психічної стійкості й психологічної готовності особового складу до ведення бойових дій. У районі проведення операції Об'єднаних сил на території Донецької та Луганської областей постійно перебуває понад 35 тис. військовослужбовців ЗС України.

Виконання бойових завдань у складних і небезпечних умовах спонукає до пошуку нових, інноваційних підходів у сфері психологічного забезпечення військово-професійної діяльності й у роботі військового психолога щодо підтримання високого рівня особистої та бойової готовності підрозділів.

Психологічна робота, що здійснюється в ЗС України, є одним із пріоритетних елементів у комплексній системі забезпечення життєдіяльності військовослужбовців. Її становлення відбувалося поступово, урахувавши розвиток психологічної науки та зміни у військовій практиці. Тому сьогодні виникла нагальна потреба визначення й усвідомлення основних змістових елементів психологічної роботи у військах (силах), що дасть змогу чітко уявити масштабність завдань, які поставлені перед психологічним забезпеченням.

У сучасних Збройних Силах України в системі військового управління відбуваються трансформаційні зміни щодо досягнення сумісності з членами-країнами НАТО, суттю яких є чітке

розмежування повноважень між усіма органами військового управління в системі підготовки та застосування військ (сил). У цьому контексті проблемним є питання щодо психологічної складової в структурі морально-психологічного забезпечення ЗС України, визначення (уточнення) її організаційного та нормативно-правового статусу.

Ураховуючи вищезазначене, **метою** статті є аналіз сучасного стану системи психологічного забезпечення в ЗС України та визначення подальших кроків щодо її вдосконалення.

**Теоретичний аналіз проблеми.** В умовах гібридної війни, яка є поєднанням класичних методів воєнних операцій із партизанськими діями, тероризмом, інформаційною та кібервійною і спрямована на досягнення раптовості, перехоплення ініціативи й здобуття психологічної переваги, значна увага має приділятися підвищенню рівня стресостійкості та адаптаційного потенціалу військовослужбовців, збереженню й відновленню психічного здоров'я військовослужбовців [1, с. 26–39].

Військова психологія нерозривно пов'язана з військовою наукою. Це дає можливість правильно обґрунтувати шляхи вдосконалення професійної, бойової, індивідуальної та колективної підготовки особистості. Взаємодія психологічної науки з військовою практикою дає змогу розробляти й застосовувати ефективні заходи щодо кращої реалізації морального потенціалу особистості, розширює психічні можливості військовослужбовців і спрямовує їх на якісне виконання бойових завдань.

Психологічні аспекти діяльності й розвитку особистості в особливих умовах спонукали багатьох науковців до ґрунтовних і комплексних досліджень у сфері військової психології.

У розвиток військово-психологічного знання зробили вагомий внесок українські вчені. Готовність особистості до діяльності в особливих умовах і психологічне забезпечення

бойової діяльності військовослужбовців вивчали М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, Є.М. Потапчук, В.В. Стасюк, О.Д. Сафін, О.П. Макаревич, О.Ф. Хміляр. У дослідженні бойового стресу ґрунтовними є роботи О.А. Блінова, О.В. Тімченка, Ю.М. Широбокова.

Особливості психічних станів особистості в екстремальних умовах вивчали С.М. Миронець, Н.С. Лозінська, О.М. Кокун. Психологічну травматизацію військовослужбовців розглядали В.С. Гічун, А.Г. Кириченко, В.М. Корнацький, К.О. Островська, В.І. Осьодло, В.В. Стеблюк. У вивчення феномена стресостійкості й подолання стресу великий внесок зробили В.М. Крайнюк, С.І. Корсун та ін.

Проблеми психологічної готовності військовослужбовців на війні вивчали К.О. Кравченко, Л.І. Казміренко, А.М. Столяренко, І.В. Сулятицький та ін.

Відповідно до здійснених наукових досліджень, у ЗС України створився цілісний комплекс психологічних заходів, спрямований на вирішення навчальних і бойових завдань, які кваліфікуються як «психологічне забезпечення військової діяльності». Результати досліджень свідчать, що психологічне забезпечення створює сприятливі умови для зменшення нервово-психічного напруження, особистісної й ситуативної тривожності, стабілізує емоційний стан, сприяє швидкій адаптації до умов військово-професійної та бойової діяльності, допомагає швидко відновлювати психоемоційний і функціональний потенціал організму військовослужбовців [2, с. 71].

До організації й реалізації заходів з психологічного забезпечення залучаються посадові особи різного рангу (командири частин, начальники штабів, заступники командирів частин з МПЗ, військовий медичний персонал тощо), але визначальна роль належить військовому психологу [2, с. 70].

Система психологічного забезпечення нині є комплексом організаційних, методичних, просвітницьких, психопрофілактичних, практичних заходів, які спрямовані на запобігання впливу на військовослужбовця негативних факторів бою, збереження його психічного та фізичного здоров'я, підвищення рівня стресостійкості, психологічної надійності й готовності особового складу до виконання завдань. Вона включає підрозділи та посади психологічної служби органів військового управління, офіцерів-психологів і психологів – працівників Збройних Сил України у військових частинах, установах і закладах [3].

Відповідно до Положення про Психологічну службу Збройних Сил України від 04.12.2014 № 317,

психологічне забезпечення є складником морально-психологічного забезпечення й організовується Психологічною службою, основною метою діяльності якої є формування та підтримання на відповідному рівні психологічної стійкості та психологічної готовності військовослужбовців до повсякденної та бойової діяльності.

Основними напрямками психологічного забезпечення є психологічна діагностика, психологічна прогностика, психологічна профілактика, психологічне консультування, психологічна корекція, психологічна реабілітація, психологічний відбір і розстановка кадрів, просвітницька й дослідницька діяльність і психологічна експертиза.

Щодо завдань психологічного забезпечення, то вони включають моніторинг, аналіз, оцінку та прогнозування негативних чинників і станів особового складу; підтримання й розвиток психологічної стійкості через організацію заходів психологічної підготовки та надання психологічної допомоги; організацію психологічного відбору особового складу; психологічний і психофізіологічний супровід виконання бойових завдань військовослужбовцями; вивчення соціально-психологічного клімату у військових підрозділах; консультування та методичну допомогу командирам з питань психологічного забезпечення.

Основними складниками психологічного забезпечення підготовки й застосування військ (сил) є соціально-психологічне діагностування, психологічна підготовка та психологічний супровід. Під соціально-психологічним діагностуванням розуміють психологічний відбір особового складу, моніторинг рівня вдосконалення психологічної стійкості й психологічної готовності особового складу під час підготовки до участі в бойових діях, а також діагностування психологічного стану військовослужбовців під час виконання бойових завдань і після завершення місії. Психологічний супровід включає моніторинг морально-психологічного стану особового складу, його психологічної стійкості й готовності на всіх етапах підготовки та виконання завдань, а також після виведення військових частин для відновлення боєздатності, проведення заходів психологічної просвіти, психологічної допомоги, психологічного відновлення (декомпресії) й реабілітації.

З метою організації заходів професійно-психологічного відбору в ЗС України, відповідно до Наказу Міністерства оборони України «Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України» від 10.12.2014 № 883 й Наказу Міністерства оборони України «Про затвердження Змін

до Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України» від 16.01.2017 № 25, проводиться вивчення індивідуально-психологічних і професійно важливих якостей кандидатів для проходження військової служби; установлюється рівень психологічної, психофізіологічної та професійної придатності військовослужбовців до виконання завдань у бойових умовах; виявляються особи з низьким рівнем нервово-психічної стійкості, з асоціальними установками й ті, які зловживають психоактивними речовинами; керівництву військових частин (підрозділів) надаються відповідні висновки та рекомендації щодо зазначених осіб; прогнозується морально-психологічний стан особового складу військ (сил) і надаються пропозиції щодо ефективного розподілу особового складу за військовими спеціальностями.

Психологічний відбір здійснюється на трьох рівнях: військові комісаріати, навчальні центри та військові частини. Для більш якісної роботи психологів почали застосовувати автоматизовані робочі місця з необхідним програмним забезпеченням, зокрема «Лідер-1». Здійснюється розроблення мобільного психодіагностичного комплексу, який дасть можливість одночасно проводити діагностування тридцяти осіб, що суттєво підвищить результативність роботи психологів. Оброблення інформації буде здійснюватися автоматично.

Реалізація окремих заходів з психологічного забезпечення, зокрема з психологічної підготовки, унормована Наказом Головнокомандувача Збройних Сил України «Про затвердження Інструкції з організації психологічної підготовки у Збройних Силах України» від 23.10.2020 № 173 й має на меті формування та розвиток у військовослужбовців високого рівня психологічної стійкості до психотравмуючих факторів сучасних бойових дій і готовності до ефективного виконання бойових завдань; адаптацію до діяльності в бойових умовах; навчання особового складу основних способів самозахисту; навчання військовослужбовців методів підвищення резилентності й ефективної саморегуляції. Методами психологічної підготовки в цьому нормативно-правовому акті визначено вербальні, практичні та емоційно-вольової регуляції. Значна увага приділяється створенню навчально-тренувальних комплексів, класів психологічної підготовки тощо.

У сучасних дослідженнях проведено психологічний аналіз ситуаційно-середовищних, соціально-політичних, супутніх і психологічних чинників виникнення бойового стресу у вій-

ськовослужбовців – учасників антитерористичної операції, які ми рекомендуємо враховувати під час організації психологічної підготовки [4, с. 77–105].

Заходи з психологічної підготовки як окремої навчальної дисципліни плануються на рік для всіх категорій військовослужбовців, відповідно до стандартів психологічної підготовки СТІ 000Г.22Л, СТІ 000А.22А, СТІ 000А.26В. Рівень знань з психологічної підготовки оцінюється через проведення тестувань, контрольних опитувань і заліків. У зазначеному Наказі вперше визначено критерії оцінювання рівня знань, практичних умінь і навичок з психологічної підготовки.

Психологічна підготовка, як ніколи, стає ключовим елементом у всьому комплексі бойової підготовки військ. Уміння та навички військовослужбовця щодо дій при зброї можуть виявитися неефективними, якщо він утратить змогу адекватно сприймати реальність унаслідок відсутності психологічної стійкості. Заняття з психологічної підготовки мають планувати та проводити поряд із заняттями з інших предметів бойової підготовки.

Для ефективного та якісного результату в системі психологічного забезпечення професійної діяльності військовослужбовців у бойових умовах варто виділити **три основні види підготовки** – загальну, спеціальну й цільову.

**Загальна психологічна підготовка** спрямована на такі аспекти: розуміння сутності воєнних конфліктів і соціально-психологічних установок і мотивів щодо участі в них; переосмислення світогляду, способу життя й мислення військовослужбовця; формування навичок управління власними психічними станами; розвиток високого рівня стійкості до психотравмуючих чинників бойової обстановки. Велике значення має також формування у військовослужбовця такого образу «Я», який би ґрунтувався на впевненості у власних високих професійних якостях, спонукав до подальшого професійного зростання й був основою сильного морального духу [5, с. 173–179]. Заходи загальної психологічної підготовки сприяють формуванню в особового складу патріотизму, впевненості у власних силах і в перемозі над противником, цілеспрямованості, сміливості, рішучості, наполегливості, готовності до самопожертви тощо [2, с. 217–218].

**Спеціальна психологічна підготовка** має на меті формування й розвиток у військовослужбовців психічних якостей і професійних умінь і навичок, які необхідні для ефективного виконання бойових завдань, зумовлених особливостями



їхньої бойової спеціальності. Воїн-розвідник, наприклад, повинен мати високий рівень стресостійкості й адаптивності до непередбачуваних швидких змін навколишньої обстановки, має бути спостережливим і спритним, бути креативно мислячим, мати гарну пам'ять і здатність виявляти замасковані об'єкти противника тощо. Оператор РЛС має уміти концентрувати та розподіляти увагу (залежно від потреби), мати високу психофізіологічну витривалість і стійкість, розвинуте образне мислення тощо [2, с. 228]. Спеціальна психологічна підготовка сприяє планомірному поступовому включенню в бойові дії новоприбулих військовослужбовців після набуття ними спеціальних професійних умінь і навичок. При цьому необхідно також урахувати психофізіологічні аспекти особистості й розвивати здатність швидко адаптуватися до будь-яких змін.

**Цільова психологічна підготовка** військовослужбовців спрямовується на підготовку до виконання конкретного завдання й включає складну багаторівневу діяльність командирів, штабів, органів морально-психологічного забезпечення, медичного персоналу та власне військовослужбовця, яка спрямована на комплексну підготовку його психіки до ефективного виконання завдань у бойових умовах, мінімізуючи можливість психотравматизації. Хороший результат дає детальне інформування й максимальна деталізація динамічного образу майбутніх бойових завдань [2, с. 228–229; 5, с. 179–183].

Організуюючи заходи психологічної підготовки, необхідно враховувати психологічні особливості локального збройного конфлікту й умов бойової діяльності. Потрібно активно використовувати мотиваційний і ціннісний компоненти: мотиви військового обов'язку та професіоналізму; колективізму (самооцінка, внутрішньогрупові цінності, норми і стосунки, традиції тощо); бойового азарту; суперництва з противником тощо. Тому, окрім вищезазначених видів психологічної підготовки в бойових умовах, досліджується ефективність й інших. Серед них:

– **програмувальна психологічна підготовка**, яка має на меті емоційно-вольову підготовку й мотиваційно-настановчу спрямованість особистості на виконання бойових завдань і передбачає навіювання або завдання певного алгоритму необхідних дій;

– **особистісна психологічна підготовка**, яка спрямована на розвиток індивідуально-психологічних якостей особистості, що сприяють ефективному виконанню бойових завдань; подолання психічних деструктивів і фобій, які негативно впли-

вають на функціональну складову діяльності особистості; на подолання застрягання на минулих невдачах, які проявляються щораз у схожих ситуаціях, що перешкоджає досягненню цілі;

– **природна (інстинктивна) психологічна підготовка**, спрямована на створення таких умов, які сприяють розвитку природних (біологічних) інстинктів людини, і значно підвищує ефективність виконання поставлених бойових завдань;

– **корекційна психологічна підготовка**, яка спрямована на відновлення та розвиток необхідних психологічних якостей, що значною мірою зумовлюють необхідний результат;

– **адаптаційна психологічна підготовка** необхідна для зменшення тривалості періоду психологічної адаптації особистості до умов бойової діяльності й умов навколишнього середовища;

– **регуляційна психологічна підготовка** застосовується для оптимізації функціонування регуляційних здібностей і спроможностей особистості та створення потенційних резервів організму, ураховуючи можливості психіки людини;

– **інтелектуально-аналітична психологічна підготовка** спрямована на розвиток та оптимізацію інтелектуальних здібностей і можливостей особистості, які забезпечують оптимальне вирішення поставлених завдань [2, с. 228–232].

У дослідженнях, які проводилися з військовослужбовцями, уточнено основні емоційні стани і страхи, що зазначали учасники бойових дій. Пріоритетними визначено страх стати калікою, страх потрапити в полон і зазнати тортур, страх бути убитим, страх утратити товаришів і страх розчарувати командира та співслужбовців. Ураховуючи вищезазначене, необхідно готувати особовий склад до перебування особистості у вимушеній і/або примусовій ізоляції (військовий полон, заручник, піратський полон). Військовослужбовці повинні опанувати ефективні форми поведінки та мислення в кризових умовах примусової ізоляції, зокрема психічну стійкість і готовність до труднощів перебування в полоні (заручниках), здатність до опору різноманітним формам впливу й маніпуляціям з боку противника [6].

Найкраща підготовка військовослужбовців усе ж не може гарантувати їхньої психічної безпеки. Як доводить бойовий досвід, деякі з них не витримують надмірних психічних навантажень. Саме тому здійснювати психологічну підтримку військовослужбовців на всіх етапах їхньої бойової діяльності покликаний психологічний супровід.

**Психологічний супровід** є комплексом специфічних заходів і спрямований на підтримку на високому рівні бойової активності військово-

службовців; усунення негативного впливу чинників стресогенної обстановки; запобігання виникненню та розвитку негативних групових та індивідуальних психічних явищ. Забезпечується також створення необхідних соціально-побутових умов для особового складу в бойових умовах.

Таким чином, метою психологічного супроводу є розвиток, збереження й відновлення психологічного потенціалу особистості; підвищення рівня психологічної готовності до якісного виконання бойового завдання; психологічна стійкість в екстремальних умовах; психологічна надійність і спрямованість на рішучі дії в складних обставинах.

Нині важливим питанням психологічного супроводу є системна організація заходів надання психологічної допомоги особовому складу безпосередньо під час ведення бойових дій, а також психологічної декомпресії військовослужбовців після виведення військових частин для відновлення боєздатності.

**Психологічна допомога** необхідна для збереження, компенсації, відновлення й мобілізації психологічних ресурсів військовослужбовця в умовах проходження служби. Варто зауважити, що засоби психологічної підтримки мають бути ефективними, швидкодіючими, простими та доступними для застосування [5, с. 213]. Головним завданням психологів на цьому етапі є своєчасна психодіагностика й психокорекція стану військовослужбовця, а за необхідності надання відповідної психологічної допомоги та проведення профілактичних заходів щодо відновлення психологічної рівноваги; надання першої психологічної допомоги під час ведення бойових дій; створення умов, які сприяють швидкій реабілітації тих військовослужбовців, яким потрібна госпіталізація після психічних травм, тощо.

Для зручності організації заходів щодо управління бойовим стресом і надання психологічної допомоги особовому складу за основу взято зональний принцип.

Відповідальність за управління бойовим стресом між психологами й командуванням за умови різних психічних станів військовослужбовця можна умовно поділити на чотири зони.

Зелена зона найбільш безпечна, далі зі збільшенням небезпеки, відповідно, розміщується жовта й помаранчева. Перехід до помаранчевої зони можуть зумовити загроза життю; утрата близьких; моральна травма; фізичне або емоційне виснаження. На цьому етапі зазвичай спостерігаються фізіологічні й функціональні порушення, відсутність сну або нічні жахи, прояви паніки, агресії тощо. Найбільш небезпечною та психо-

травмуючою є червона зона (зона обстрілів). Зі стану постійного дистресу червоної зони самотійно вийти практично неможливо.

У зеленій і жовтій зоні для психологічного відновлення домінуючою є діяльність безпосереднього керівника. При цьому основне значення мають превентивні заходи. У помаранчевій і червоній зоні необхідна професійна допомога психологів і медичних працівників (зокрема психіатра). Визначення зони стресу, у якій перебуває кожен військовослужбовець, має проводитися постійно [7, с. 20–22].

Після чотирьох років війни, 1 листопада 2017 року, в Україні уведено нові професії – «парамедик» (мають медичну освіту й спеціалізуються на наданні безпосередньо екстреної медичної допомоги) та «екстрений медичний технік» (без медичної освіти, надають домедичну допомогу й допомагають медичним працівникам у наданні професійної медичної допомоги).

Варто зазначити, що належна ефективність психологічної роботи забезпечується спільною та узгодженою діяльністю командирів, штабів, структур морально-психологічного забезпечення й медичної служби. Однак варто розуміти, що підтримання і стабілізація психологічного здоров'я насамперед залежать від самого військовослужбовця, від його усвідомлення необхідності відновлення фізичних і духовних сил, від оволодіння навичками адекватного оцінювання власного психічного стану й ситуації, що склалася, від розвитку спроможностей протистояти дії стресогенних чинників.

У зоні проведення ООС заходи психологічної допомоги здійснюються на трьох рівнях: силами офіцерів-психологів, позаштатними групами психологічної підтримки й високомобільними групами внутрішньої комунікації.

Перший рівень передбачає надання допомоги постраждалим командирами і підготовленими військовослужбовцями підрозділу.

На другому рівні за відсутності позитивної динаміки відновлення психічного стану постраждалого військовослужбовця впродовж двох-чотирьох годин направляють до пункту психологічної допомоги, де проводяться заходи першої психологічної допомоги. Якщо стан військовослужбовця не покращується протягом 72 годин, його направляють до спеціалізованого медичного закладу.

Третій рівень, якщо понад 72 години стан військовослужбовця не покращується, йому надають медико-психологічну допомогу у військових шпиталях. У районах відновлення боєздатності військових частин групи психологічної допомоги (спеціалізовані групи) проводять первинну

діагностику наявності ознак бойової психічної травми в особового складу, здійснюють проведення тренінгів, індивідуальних консультацій з військовослужбовцями [8, с. 24–25].

Ця система майже ідентична системі, яка запроваджена в збройних силах країн-членів НАТО.

Відповідно до Наказу Головнокомандувача ЗС України «Про затвердження Положення про пункти психологічної допомоги у ЗС України» від 28.07.2020 № 99, унормовано порядок організації роботи пунктів психологічної допомоги в ЗС України.

Пункти психологічної допомоги створюються передусім для психологічного діагностування, кризового консультування, надання психологічної допомоги військовослужбовцям, які її потребують. Фахівці мають проводити постійний моніторинг психічних станів військовослужбовців і своєчасно й оперативно реагувати на їх зміну; забезпечувати сприятливі умови для якнайшвидшого відновлення психологічного стану військовослужбовців, використовуючи методи психічної саморегуляції, самоконтролю тощо.

Пункти психологічної допомоги розміщують біля медичних пунктів військових частин. До роботи залучатимуть офіцерів морально-психологічного забезпечення, офіцерів-психологів підрозділів, капеланів (за потреби), військовослужбовців або працівники ЗС України, які мають освіту чи підготовку у сфері психологічного забезпечення, а також посадових осіб, які мають навички надання психологічної допомоги (за потреби) [9].

Зачну увагу сьогодні приділяють оцінюванню й контролю бойового стресу особового складу підрозділів, які виконують бойові завдання за призначенням у зоні ООС. З метою оперативної психологічної підтримки особового складу, моніторингу бойового й оперативного стресу, налагодження ефективної внутрішньої комунікації в підрозділах, здійснення соціально-правової та культурологічної роботи організовується діяльність високомобільних груп внутрішніх комунікацій [10].

Починаючи з липня-серпня 2014 року психологи ЗС України відпрацювали алгоритми та методики для відновлення психічних функцій військовослужбовців після виведення військових частин на відновлення боєздатності. Основна увага приділялася поступовому переключенню механізмів реагування в екстремальних умовах бойових дій до мирного життя, стабілізації психоемоційного стану й запобіганню розвитку психогенних розладів. Відпрацьовано алгоритми *психологічної декомпресії* особового складу (від 3 до 7 діб, але за необхідності термін може бути збільшений

до 14 діб), основними елементами якого є медичний огляд; психологічне діагностування (скринінг); психологічна просвіта (психоедукація); «повернення» військовослужбовця у власне тіло завдяки методам тілесноорієнтованої терапії; психоемоційне та психофізіологічне розвантаження; соціальна реадаптація й підготовка військовослужбовця до зустрічі із сім'єю. Пілотні проекти щодо психологічної декомпресії, які проведені у 2017–2018 роках на фондах навчально-спортивної бази зимових видів спорту «Тисовець» і санаторного відділення Військово-медичного клінічного центру південного регіону (сmt Затока), сприяли запровадженню психологічної декомпресії в ЗС України [11].

Станом на січень 2021 року в Україні нараховується понад 405 тисяч учасників бойових дій і їхня кількість постійно зростає, що потребує від держави створення відповідних інститутів і нормативно-правової бази реадаптації та психологічної реабілітації зазначеної категорії громадян.

*Психологічна реадаптація* допомагає військовослужбовцю поступово повернутися в мирне життя, відновити соціальний і психічний статус, налагодити міжособистісні стосунки, соціально та професійно адаптуватися. Спеціалісти проводять заходи щодо зняття психологічної напруженості й надають допомогу щодо задоволення потреб у визнанні, розумінні тощо. На нашу думку, реадаптація особистості має проводитися разом із заходами психологічної реабілітації, урахувавши прогноз розвитку психотравматизації, потреби в її психокорекції, а також потреби самого учасника бойових дій і його найближчого соціального оточення.

Система психологічної реабілітації має бути комплексною, багатопрофільною, поетапною, послідовною і спрямованою на швидке й ефективне відновлення психологічного, фізичного та соціального статусу учасника бойових дій. Тому одним із пріоритетних напрямів соціальної політики нашої держави є належне психологічне забезпечення учасників бойових дій.

У Збройних Силах України питання психологічної реабілітації військовослужбовців, які брали участь в АТО/ООС, є комплексом заходів психологічного характеру, які спрямовані на збереження, відновлення та корекцію психофізіологічних і психічних функцій, оптимального рівня їхньої боєздатності.

До проведення заходів психологічної реабілітації залучаються офіцери структур морально-психологічного забезпечення, офіцери медичної служби, капелани й інші особи, які будуть входити до багатofункціональних профільних спеціалізованих

мобільних груп. Після завершення заходів психологічної реабілітації керівники груп та офіцери структур морально-психологічного забезпечення надають рекомендації командирам військових частин (підрозділів) щодо подальших заходів психологічного супроводу військовослужбовців: направлення до закладів охорони здоров'я, рекомендована черговість надання відпусток, перелік заходів відновлення фізичного та психічного здоров'я, список особового складу, якому рекомендована зміна роду професійної діяльності, або переведення до іншого підрозділу. У нормативно-правовій базі визначено порядок направлення військовослужбовців на психологічну реабілітацію до суб'єктів надання послуг [12].

Задля соціального захисту й забезпечення прав і свобод учасників бойових дій, ветеранів і членів їхніх сімей; забезпечення психологічної реабілітації й соціальної та професійної реадaptaції в Україні функціонує Міністерство у справах ветеранів України (Мінветеранів), яке реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, постраждалих учасників Революції Гідності тощо. Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції та постраждалих учасників Революції Гідності» від 27.12.2017 №1057 визначено порядок психологічної реабілітації зазначеної категорії осіб, основною метою якої є збереження або відновлення психічного й фізичного здоров'я військовослужбовця; досягнення соціально-психологічного благополуччя; зменшення частоти й важкості наслідків бойової травмизації; профілактика агресивної та деструктивної поведінки [13].

Окремого розгляду потребує функціональна система психологічного забезпечення в секторі безпеки й оборони. Нині кожна зі структур, які входять до зазначеного сектору, має власну структуру психологічної служби. У ЗС України з 2015 року до складу кожного лінійного батальйону (дивізіону) та йому рівних уведено посади офіцерів-психологів, що позитивно вплинуло на організацію й проведення заходів психологічного забезпечення. Водночас офіцери на зазначених посадах не мали кар'єрного зростання, не отримували супервізійну підтримку, була недосконалою система підготовки та підвищення кваліфікації. Такий стан справ нівелював усі попередні досягнення в розвитку психологічної служби.

На наш погляд, нині є актуальним створити групи контролю оперативного та бойового стресу,

а також регіональні центри психологічного супроводу за рахунок посад офіцерів-психологів у батальйонах, в управліннях бригад (полків). Зазначені зміни позитивно вплинуть на систему психологічного забезпечення, будуть сприяти професійному розвитку фахівців психологічних служб сектору безпеки й оборони та збережуть потенціал офіцерів-психологів.

Гарною мотивацією до професійного зростання психологів, про що свідчать інтерв'ю в ЗМІ, є запровадження в ЗС України щорічного конкурсу на кращого психолога. На нашу думку, для обміну передовим досвідом і покращення координації діяльності варто створити Асоціацію психологів сектору безпеки й оборони України та запровадити конкурс на кращого психолога вищезазначеного сектору.

Результати проведеного теоретичного дослідження й аналізу військової практики дають підстави для таких **висновків**:

1. Участь у бойових діях є потужним стресом, який зумовлює значні психологічні, фізіологічні й функціональні порушення організму, впливає на емоційно-вольову сферу військовослужбовця, сприяє розвитку психосоматичних захворювань і виникненню патологічних реакцій.

Для психологічної профілактики наслідків впливу бойового стресу на військовослужбовців важливим є надати кожному військовослужбовцю знання щодо особливостей стресових реакцій на негативні фактори сучасних бойових дій, навчання командирів усіх рівнів і решти особового складу способів і методів само- та взаємодопомоги.

2. Для здійснення заходів з вивчення морально-психологічного стану й оцінки морально-психологічної готовності особового складу до ведення бойових дій, об'єктивного оцінювання психологічної підготовки особового складу тощо необхідною умовою їх реалізації є належне методичне забезпечення. Для цього органи військового управління мають забезпечити розроблення відповідного діагностичного інструментарію відповідно до видородової специфіки військової діяльності. Центром наукового супроводження психологічного забезпечення в ЗС України має бути Національний університет оборони України.

Як один із елементів такого супроводження вважаємо за доцільне створити в університеті комплексну лабораторію сучасних психотренінгових технологій, яка забезпечить створення психофізіологічного базису для подальшого розвитку сучасної військової психологічної науки та сприятиме запровадженню сучасних тренінгових технологій для відновлення психічного здоров'я особового складу.



3. Аналіз військової практики засвідчує, що організація й проведення психологічної підготовки мають бути спрямовані на підготовку психіки військовослужбовців до бойових дій у різних умовах обстановки та формування високого рівня їхньої психологічної стійкості й готовності.

Організаційно система психологічної допомоги та реабілітації особового складу, проведення психологічної декомпресії військ (сил) повинна мати трирівневу будову з розгорнутими пунктами психологічної допомоги й функціонувати у взаємодії з фахівцями медичної служби.

4. На часі постало питання створення в ЗС України сучасного мобільного психодіагностичного комплексу, який би виконував завдання психологічного супроводу особового складу на всіх етапах підготовки й застосування військ (сил) з питань професійно-психологічного відбору, моніторингу психологічної підготовки та психологічної готовності, психологічного стану, стресостійкості й адаптаційних резервів організму військовослужбовця, організації заходів психологічної декомпресії, розгортання на їх базі пунктів психологічної допомоги тощо.

Усе вищезазначене свідчить, що високопрофесійна організація і здійснення заходів психологічного забезпечення є необхідною умовою високої боєздатності ЗС України.

**Перспективою подальших досліджень** у сфері психологічного забезпечення в Збройних Силах України вважаємо розроблення комплексної програми збереження психічного здоров'я військовослужбовців, яка включатиме заходи з підвищення рівня стресостійкості й адаптаційного потенціалу особистості до діяльності в бойових умовах, реабілітації та реадаптації до мирного життя.

Особливого значення набувають заходи з психологічного супроводу психологів, їхнього професійного вдосконалення й проведення супервізійного супроводу тощо. Одним із варіантів покращення рівня підготовки фахівців психологічної служби, на наш погляд, буде запровадження системи дистанційного навчання. Ця система уможливить проведення різноманітних заходів підготовки, залучення більшої кількості осіб (фахівців-психологів і супервізорів-викладачів), визначення індивідуальних завдань для відслідковування рівня засвоєних знань, визначення професійного рейтингу психологів.

Для формування єдиного підходу до проведення заходів психологічного забезпечення в секторі безпеки і оборони назріла необхідність створення окремої агенції на рівні Ради національної безпеки та оборони України – органу (структури), який би визначав і координував діяльність у цьому напрямі.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Osyodlo V., Zubovskiy D. Psychological Characteristics of Hybrid Warfare / Redakcja naukowa : P. Pacek, M.A. Kamiński, D. Merecz. Warszawa, 2020. P. 26–39. URL: [https://www.researchgate.net/publication/344414030\\_PSYCHOLOGICAL\\_ASPECTS\\_OF\\_ARMED\\_CONFLICTS](https://www.researchgate.net/publication/344414030_PSYCHOLOGICAL_ASPECTS_OF_ARMED_CONFLICTS).
2. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід : підручник : у 2 ч. / колектив авторів ; за заг. ред. С.Д. Максименка. Київ : НУОУ, 2013. Ч. 1. 472 с.
3. Положення про Психологічну службу Збройних Сил України від 04.12.2014 № 317. URL: <https://dovidnykmpz.info/psycho/nakaz-heneral-noho-shtabu-zbro-nykh-sy-7/>.
4. Кравченко К.О., Тімченко О.В., Широбоков Ю.М. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у військовослужбовців – учасників антитерористичної операції : монографія. Харків : Вид-во НУЦЗУ, 2017. 256 с.
5. Недвига О.В. Психологічне забезпечення професійної діяльності військовослужбовців-саперів в особливих умовах діяльності : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2019. 257 с. URL: <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-nedvyha.pdf>.
6. Методичні рекомендації з організації психологічної підготовки військовослужбовців ЗС України до перебування в умовах примусової ізоляції (2020 р.). URL: <https://dovidnykmpz.info/psycho/metodychni-rekomendatsii-z-orhanizatsii-psykholohichnoi-pidhotovky-viys-kovosluzhbovtsiv-zs-ukrainy-do-perebuvannia-v-umovakh-prymusovoi-izoliatsii-2020-r/>.
7. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України : методичний посібник / О.М. Кокун, Н.А. Агаєв, І.О. Пішко, Н.С. Лозінська, Л.В. Корня. Київ : ФОП Маслаков, 2019. 288 с.
8. Грилюк С.М. Психологічний рубікон. *Оборонний вісник*. 2018. № 3. С. 22–25.
9. Про затвердження Положення про пункти психологічної допомоги у ЗС України : Наказ Головнокомандувача ЗС України від 28.07.2020 № 99. URL: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/nakaz-holovnokomanduvacha-zs-ukrainy-vid-28-07-2020-99-pro-zatverdzhennia-polozhennia-pro-punkty-psykholohichnoi-dopomohy-u-zs-ukrainy/>.
10. Про затвердження Інструкції з організації діяльності високомобільних груп внутрішніх комунікацій у Збройних Силах України : Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 22.10.2018 № 345. URL: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/nakaz-heneral-noho-shtabu-zs-ukrainy-v-2/>.

11. Про затвердження Інструкції з організації психологічної декомпресії військовослужбовців Збройних Сил України : Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 27.12.2018 № 462. URL: <https://dovidnykmpz.info/psycho/nakaz-heneral-noho-shtabu-zbroynykh-syl-ukrainy-vid-27-12-2018-462-pro-zatverdzhennia-instruktsii-z-orhanizatsii-psykholohichnoi-dekompresii-viys-kovosluzhbovtsiv-zbroynykh-syl-ukrainy/>.

12. Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 09.12.2015 № 702 : Наказ Міністерства оборони України від 11.12.2019 № 629 (Положення про психологічну реабілітацію). URL: <https://dovidnykmpz.info/psycho/nakaz-ministerstva-oborony-ukrainy-vid-11-12-2019-629-pro-vnesennia-zmin-do-nakazu-ministerstva-oborony-ukrainy-vid-09-12-2015-702-polozhennia-pro-psykholohichnu-reabilitatsiiu/>.

13. Про затвердження Порядку проведення психологічної реабілітації постраждалих учасників Революції Гідності, учасників антитерористичної операції та осіб, які здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях : Постанова Кабінету Міністрів від 27 грудня 2017 р. № 1057 (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-2017-%D0%BF#Text>.

УДК 316.624:343.614

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.15>

**Сахарова Катерина Олександрівна,**  
доктор філософії,  
магістр психології,  
викладач кафедри психології  
Дніпровського гуманітарного університету

## МЕТОДОЛОГІЯ СУЇЦИДАЛЬНОЇ ПРЕВЕНЦІЇ СЕРЕД УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

### METHODOLOGY OF SUICIDAL PREVENTION AMONG STUDENT YOUTH

*У статті проаналізовано методологію та методи суїцидальної превенції серед учнівської молоді. Виявлено та систематизовано теоретико-методологічні підстави проблеми профілактики суїцидальної поведінки підлітків.*

*На основі систематизації педагогічного досвіду встановлено конкретні можливості психолого-педагогічної профілактики суїциду в освітніх установах. У результаті аналізу даних про підлітковий суїцид нами було з'ясовано, що однією з основних його причин є педагогічні помилки, які як безпосередньо призводять до самогубства, так і впливають на виникнення уявлень у дітей про самогубство як про можливе рішення особистих труднощів.*

*Для визначення можливостей психології та педагогіки в запобіганні самогубствам були вивчені чинники й етапи становлення суїцидальної поведінки: важкі життєві обставини (зовнішні суїцидогенні чинники) і особистісні особливості, що детермінують характер реакції на зовнішні обставини.*

*Етапи суїцидальної поведінки ми співвіднесли з видами превентивної діяльності та виділили: первинну профілактику суїцидальної поведінки, вторинну і третинну.*

*Первинна профілактика суїцидальної поведінки характеризується її спрямуванням на виховання особистості, здатної адекватно реагувати на життєві труднощі, перетворювати їх на ситуації саморозвитку; тобто виховання життєздатної та життєстійкої особистості. Власне педагогічна профілактика суїцидальної поведінки полягає не в усуненні її зовнішніх причин, а у вихованні особистості, здатної протистояти важким життєвим обставинам, перетворювати їх на ситуації усвідомленого саморозвитку.*

*Визначено склад і структуру життєстійкості, розроблено на її основі діагностичний інструментарій безпечного виявлення суїцидального ризику в підлітків.*

*Для підтвердження зворотного зв'язку життєстійкості і схильності до суїцидальної поведінки нами був проведений порівняльний аналіз характеристик «суїцидальної» і життєстійкої особистостей.*

*Обґрунтовано педагогічну систему профілактики суїцидальної поведінки на основі формування життєстійкості підлітків в умовах загальноосвітньої школи.*

*Спочатку на основі передбачуваних умов і абстрактної моделі педагогічного об'єкта-системи була побудована теоретична модель. Потім на її основі нормативна.*

*Дослідно-експериментальна перевірка теоретичної та нормативної моделей здійснювалася у три етапи.*

*Перший етап (діагностичний) був присвячений визначенню рівня розвиненості компонентів життєстійкості підлітків. Формувальний етап передбачав: оформлення підлітками щоденників саморозвитку, класні години, на яких проходились бесіди, диспути, тренінги, семінари, спрямовані на розвиток компонентів життєстійкості. Третій етап був присвячений повторній діагностиці компонентів життєстійкості підлітків, яка здійснювалася за допомогою тих самих методик, що і на першому етапі. Математична обробка результатів діагностики дозволила зафіксувати позитивну динаміку життєстійкості в експериментальних класах.*

**Ключові слова:** суїцидальна превенція, діагностика, життєстійкість, підлітки, суїцидальна поведінка.

*The article analyzes the methodology and methods of suicide prevention among young students. Theoretical and methodological bases of the problem of prevention of suicidal behavior of adolescents are revealed and systematized.*

*Based on the systematization of pedagogical experience, specific opportunities for psychological and pedagogical prevention of suicide in educational institutions have been established. As a result of the analysis of data on adolescent suicide, we found that one of its main causes is pedagogical errors, which both directly lead to suicide and affect the emergence of children's perceptions of suicide as a possible solution to personal difficulties.*

*To determine the possibilities of psychology and pedagogy in suicide prevention were studied factors and stages of suicidal behavior: difficult life circumstances (external suicidal factors) and personality traits that determine the nature of the reaction to external circumstances.*

*We correlated the stages of suicidal behavior with the types of preventive activities and identified: primary prevention of suicidal behavior, secondary and tertiary.*

*Primary prevention of suicidal behavior is characterized by its focus on the education of a person who is able to adequately respond to life's difficulties, to turn them into a situation of self-development; that is, the education of a viable and viable personality. In fact, pedagogical prevention of suicidal behavior is not to eliminate its external causes, but to educate a person who is able to withstand difficult life circumstances, turning them into a situation of conscious self-development.*

*The composition and structure of viability are determined and on its basis diagnostic tools for safe detection of suicide risk in adolescents are developed.*

*To confirm the feedback between resilience and suicidal ideation, we conducted a comparative analysis of the characteristics of "suicidal" and resilient individuals.*

*The pedagogical system of prevention of suicidal behavior on the basis of formation of viability of teenagers in the conditions of comprehensive school is substantiated.*

*Initially, a theoretical model was built based on the assumed conditions and an abstract model of the pedagogical object-system. Then on its basis normative.*

*Experimental verification of theoretical and normative models was carried out in three stages.*

*The first stage (diagnostic) was devoted to determining the level of development of the components of the viability of adolescents. The formative stage included: registration by teenagers of diaries of self-development, class hours at which conversations, debates, trainings, seminars directed on development of components of vitality were carried out. The third stage was devoted to the re-diagnosis of the components of the viability of adolescents, which was carried out using the same techniques as in the first stage. Mathematical processing of diagnostic results allowed to record the positive dynamics of viability in experimental classes.*

**Key words:** *suicide prevention, diagnosis, viability, adolescents, suicidal behavior.*

**Актуальність дослідження.** Проблема профілактики підліткових та молодіжних самогубств належить до числа тих, актуальність яких різко зросла в умовах соціокультурної кризи останніх десятиліть. Актуальність теми дослідження зумовлена гострою суїцидальною ситуацією як в Україні, так і у світі загалом. І якщо проблема самогубства виступає об'єктом дослідження багатьох наукових галузей – медицини, психології, філософії, юриспруденції, методи яких обмежені, то саме психологія покликана слугувати фундаментом наукової суїцидології, оскільки у своїх межах вона відкриває можливість фундаментального аналізу сутності феномена суїциду та можливостей його превенції.

Попри те, що майже в кожному місті майже щодня констатують або спробу суїциду, або летальний наслідок «вдалої» спроби, статистика дитячих та підліткових суїцидів лякає вже тим, що взагалі існує. Як повідомляє Всесвітня організація охорони здоров'я (далі – ВООЗ), щороку у світі стається приблизно 800 тисяч самогубств, кожні 40 секунд у світі стається самогубство [9]. За статистикою, Україні належить одне із провідних місць у Європі за кількістю самогубств. За даними Державної служби статистики, у 2016 р. майже сім з половиною тисяч українців скоїли суїцид. Смерть від суїциду на третьому місці в Україні після природної смерті та смерті від зовнішніх причин. Більшість тих, що вдалися до самогубства, – підлітки віком до 17 років [14]. Проте соціологи стверджують, що офіційна статистика самогубств значно відрізняється від реальних цифр (у 2–4 рази), оскільки в неї потрапляють тільки явні випадки. Також ніким не фік-

суються випадки невдалих спроб самогубств, яких у 7–10 разів більше.

Актуальність обговорення цієї проблеми зумовлена тим, що суїцид залишається однією із провідних причин смерті в молодому віці. Статистичні дані свідчать, що найбільша кількість самогубств припадає на вік від 15 до 21 року. Останніми роками різко збільшилась кількість самогубств серед дітей 5–14 років (2% самогубств серед усіх вікових груп). Водночас у дітей досить часто спостерігається довготривала і ретельна підготовка самогубства [12; 13].

У зв'язку із цим виникає питання: як запобігти самогубству серед учнівської молоді? Час від часу практичні психологи навчальних закладів отримують від адміністрації запит щодо проведення діагностики з метою виявлення потенційного суїцидента. Але діагностика в цьому разі є непродуктивною, оскільки групу ризику стосовно суїциду становлять усі підлітки. Річ у тому, що психіка підлітка має низку особливостей, які можуть спровокувати суїцидальну поведінку в будь-якої дитини. Не можна дати однозначної відповіді і стосовно того, що суїцидальна поведінка частіше спостерігається в дітей із неблагополучних сімей. Та сім'я, яка називається неблагополучною, зазвичай перебуває в полі уваги всіх спеціалістів. Суїциди можуть провокувати критичні ситуації, які виникають у благополучних сім'ях. Адже що таке благополучна сім'я? Це нерідко закрита сім'я, яка відповідає соціальним вимогам, а ось якою ціною це досягається – нікому невідомо.

А тому акцент має бути зроблений на профілактиці суїцидальної поведінки серед дітей та підлітків.



Незважаючи на те, що різними науками розробляються і впроваджуються у практику все нові й нові методи і технології попередження самогубств, тривожні тенденції не зникають.

Одна із причин – слабка розробленість психолого-педагогічного аспекту профілактики суїциду, про що свідчать низка фактів, встановлених нами ще в доекспериментальний період. Передусім це неналежна підготовленість педагогів до діагностики і превенції суїцидальної поведінки дітей та молоді; поширеність у педагогічному середовищі помилкових уявлень про причини, прояви суїцидальної поведінки; іноді самі вчинки педагогів стають чинником суїцидальної поведінки учнів. Під час підготовки педагогічних кадрів приділяється мало уваги питанням їх цілеспрямованої підготовки до вирішення завдань педагогічної профілактики суїцидальної поведінки. Ситуація, що склалася в педагогічній практиці, орієнтувала на вивчення стану питання в науці.

Недостатність власне педагогічних досліджень, що стосуються превенції суїцидальної поведінки, спонукає звернутися до досліджень, здійснених у межах інших наук.

Суїцидальна поведінка традиційно є предметом вивчення філософів (Сенека, М. Монтень, І. Кант, Д. Юм, А. Камю, А. Шопенгауер, К. Ясперс, М.О. Бердяєв, Б.Г. Юдін, О.О. Осетрова); соціологів (Е. Дюркгейм, М. Хальбваск, Я.І. Гілінський); юристів (А.Ф. Коні); медиків (Ч. Ламброзо, М. Феррі); психіатрів (Ж.-Е. Ескіроль, А.Г. Амбрумова, Г.А. Пилягіна, А.Р. Ратінов, Є.Г. Трайніна, Є.М. Вроно, А.Є. Лічко); психологів (З. Фрейд, К. Меннінгер, Е. Шнейдман, В. Франкл та інші).

У цих дослідженнях показано, що попередити суїцидальний учинок, який найбільш вірогідний у кризових ситуаціях, можна шляхом своєчасного розпізнавання і корекції суїцидогенних чинників, формуванням і розвитком «антисуїцидальних» психологічних особливостей особистості, вихованням особистості, здатної протистояти суїцидогенним чинникам.

У зв'язку із цим для нашого дослідження становить інтерес напрям розвитку наукової думки, що безпосередньо стосується вивчення життєстійкості, тобто особистісних можливостей опору суїцидогенним чинникам і конструктивного подолання життєвих труднощів [2; 3; 11].

Однак залишаються невиявленими психолого-педагогічні умови профілактики суїцидальної поведінки на основі формування життєстійкості, не визначені сутнісні характеристики професійно-педагогічної свідомості, що дозволяють

шкільному психологу попереджати самогубства підлітків на ранніх етапах становлення суїцидальної поведінки, не обґрунтовані безпечні засоби, методи і зміст педагогічної діяльності із профілактики даного явища.

**Мета дослідження** – розробити, теоретично й експериментально обґрунтувати модель психолого-педагогічної превенції суїцидальної поведінки в умовах освітнього закладу.

**Виклад основного матеріалу.** Перше завдання дослідження полягало у виявленні та систематизації теоретико-методологічних підстав проблеми профілактики суїцидальної поведінки підлітків. Для вирішення цього завдання використовувався такий комплекс взаємодоповнювальних методів: теоретичний і порівняльний аналіз історичної, релігійної, юридичної, філософської, соціологічної, медичної, психологічної та педагогічної літератури.

Вивчення сутності феномену суїцидальної поведінки здійснювалось на основі інтеграції знань, накопичених у різних галузях науки: філософії, юриспруденції, соціології, медицині, психіатрії, психології, педагогіки. Складність досліджуваної категорії зумовлює наявність різних підходів до визначення сутності суїцидальної поведінки, чинників, які її викликають, видів і етапів становлення. У дослідженні виявлено різноманіття напрямів у вивченні суїцидальної поведінки, як-от: релігійний, філософський, медико-біологічний, юридичний, психопатологічний, соціологічний, психологічний та психіатричний (власне суїцидологічний), педагогічний [1; 5; 11]. Натепер педагогічні дослідження суїцидальної поведінки і її превенції нечисленні. Детальний аналіз наявних робіт із психолого-педагогічної превенції самогубств дозволив позначити низку питань: які межі педагогічного впливу в аспекті суїцидальної превенції, що конкретно може зробити шкільний психолог, педагог, зіткнувшись із суїцидальними проявами учня, як не нашкодити водночас, як заздалегідь виявити суїцидальну схильність дитини з метою постановки спеціальних педагогічних завдань, як виховати особистість, здатну протистояти суїцидогенним чинникам [4; 5; 7; 8; 11; 16].

Другим завданням нашого дослідження були вивчення і систематизація педагогічного досвіду та встановлення конкретних можливостей психолого-педагогічної профілактики суїциду в освітніх установах. Аналіз педагогічного досвіду показав такі труднощі досліджень і практичного здійснення профілактики суїцидальної поведінки, з якими ми зіткнулися у процесі його проведення: неприйняття таких досліджень керівниками освітніх установ; недостатня розробленість

діагностичного інструментарію, придатного для роботи з учнями; поширеність у педагогічному середовищі помилкових суджень про самогубство і можливості його превенції. Опитування вчителів і батьків показало наявність таких помилок: «самогубство – результат психічної хвороби» (38% учителів і 46% батьків), «схильність до самогубства успадковується» (29% учителів і 24% батьків), «суїцидальні наміри невідворотні, якщо людина вирішила накласти на себе руки, то ніхто і ніщо не зможе її зупинити» (24% учителів та 5% батьків), «немає зовнішніх ознак, що вказують на бажання людини покінчити із собою» (32% вчителів і 14% батьків). Суїцидологія вже давно спростувала ці судження, але в педагогічному середовищі вони ще досить живучі.

У результаті аналізу даних про підлітковий суїцид нами було з'ясовано, що однією з основних його причин є педагогічні помилки, які як безпосередньо призводять до самогубства, так і впливають на виникнення уявлень у дітей про самогубство як про можливе рішення особистих труднощів. Перша група педагогічних помилок пов'язана із професійною непридатністю вчителя і низьким рівнем педагогічної майстерності (грубість, приниження учня, булінг тощо), дані помилки можуть стати безпосередньо причиною суїцидального вчинку учня. Друга група помилок детермінована певною педагогічною позицією вчителя, що проявляється в його ставленні до учня: демонстрація переваги, байдужість до навчальних успіхів, упереджене ставлення, лицемірство, ізоляція учня. Третя група помилок – неправильне конструювання педагогічних дій: вибір форми і змісту педагогічних дій без урахування діагностики схильності підлітка до суїциду, неправильний вибір техніки аналізу ситуацій. Прикладом можуть слугувати обговорення на заняттях суїцидальної тематики, у процесі якого суїцидальні випадки трактуються учителем як нормальні, прийнятні зразки поведінки у важкій ситуації, а іноді як високоморальні вчинки.

Аналіз педагогічного досвіду і теоретичних даних дозволив зробити такі висновки: труднощі в педагогічній превенції суїцидальних явищ зумовлені: а) недостатньою підготовкою майбутніх педагогів у цьому напрямі (що підтверджує зміст освіти, відображений в освітніх стандартах із педагогічних спеціальностей); б) недостатньою розробленістю педагогічного інструментарію діагностики і превенції суїцидальних явищ.

Неналежна кількість саме педагогічних досліджень проблеми запобігання самогубствам поставила нас перед необхідністю звернутися до

відомостей про суїцид, його превенції, отриманих іншими науками. Виникла потреба відбору й адаптації суїцидологічних знань до потреб педагогіки для розроблення теоретичної та нормативної моделі психолого-педагогічної превенції суїцидальної поведінки.

Для визначення можливостей психології та педагогіки в запобіганні самогубствам були вивчені чинники й етапи становлення суїцидальної поведінки. Дослідники суїцидальних явищ традиційно виділяють дві групи чинників: важкі життєві обставини (зовнішні суїцидогенні чинники) і особистісні особливості, що детермінують характер реакції на зовнішні обставини. До зовнішніх суїцидогенних чинників відносять: горе, інвалідність, фізичні дефекти і страждання, особистісні та професійні конфлікти, соціальну ізоляцію, розорення тощо. Внутрішніми суїцидальними чинниками виступають безвольність і труднощі волевих зусиль, неповноцінність смислових структур, емоційна нестійкість, порушення цілепокладання й організації в діяльності, неповноцінність орієнтування в реальній ситуації, дефекти планування і самоконтролю, неадекватна самооцінка, невпевненість у собі, невміння будувати систему соціальних контактів, знижена толерантність до фруструючих навантажень, несформованість самостійності та нормального модусу ухвалення рішення, залежність та інфантильність. Помічено, що вирішальними у становленні суїцидальної поведінки є саме внутрішні чинники: індивіди з неоднаковими особистісними характеристиками по-різному поводяться в об'єктивно однаковій ситуації. Отже, суїцидальна поведінка складається під впливом важких життєвих обставин (дуже часто спостерігається їх «нашарування») та особистісних характеристик, які зумовлюють реакцію в даних обставинах.

Вивчення власне суїцидологічної літератури дозволило встановити, що суїцидальна поведінка – це послідовна сукупність таких етапів: спочатку, під впливом гострих психотравмуючих ситуацій, у потенційного суїцидента виникають антивітальні переживання, потім формуються пасивні суїцидальні думки, далі виникають суїцидальні задуми, потім – активні суїцидальні думки, потім виникають суїцидальні наміри. Потім стається суїцидальна спроба, часто в разі її незавершеності робиться нова. Дані відомості були важливі для виявлення тих етапів становлення суїцидальної поведінки, на яких педагогічна діяльність була б найбільш ефективною.

Етапи суїцидальної поведінки ми співвіднесли з видами превентивної діяльності та виділили:

первинну профілактику суїцидальної поведінки (запобігання навіть виникненню справжніх суїцидальних думок, намірів у разі зіткненні особистості з важкими життєвими обставинами), вторинну (превенція суїцидальної спроби) і третинну (запобігання повторному суїцидальному замаху). Вторинна і третинна профілактика – це сфера психології, психотерапії і психіатрії, іноді потрібне медикаментозне лікування антидепресантами.

Однак практично всі виявлені нами методики роботи з потенційними суїцидентом спрямовані на діагностику та профілактику трансформації суїцидальних думок і намірів в суїцидальну спробу або на запобігання повторній суїцидальній спробі, тобто належать до сфери вторинної і третинної профілактики самогубства. Методики первинної профілактики суїцидальної поведінки нами не знайдені, хоча саме тут найбільш чітко видно можливості педагогіки.

Первинна профілактика суїцидальної поведінки характеризується її спрямуванням на виховання особистості, здатної адекватно реагувати на життєві труднощі, перетворювати їх на ситуації саморозвитку; тобто виховання життєздатної та життєстійкої особистості. Із цього випливає, що первинна профілактика може бути тільки психолого-педагогічною. Але за всіх можливостей педагогіки навіть в установах освіти запобігання суїцидальній поведінці, як показав аналіз педагогічного досвіду, має випадковий характер, причому профілактичні заходи починають проводити з людьми, у яких вже помічені ознаки глибокої суїцидогенної депресії. Тобто ведеться вторинна профілактика відхилень у поведінці, хоча саме у школах, закладах вищої освіти тощо можлива і необхідна первинна профілактика. Власне педагогічна профілактика суїцидальної поведінки полягає не в усуненні її зовнішніх причин, а у вихованні особистості, здатної протистояти важким життєвими обставинами, перетворювати їх на ситуації усвідомленого саморозвитку. Тобто у вихованні життєздатної особистості.

Третє завдання дослідження полягало у визначенні складу і структури життєстійкості, розробленні на її основі діагностичного інструментарію безпечного виявлення суїцидального ризику у підлітків.

Аналіз досліджень, присвячених феномену життєстійкості, показав, що вона розглядається в різних аспектах і позначається термінами: «особистісний потенціал», «адаптаційний потенціал», «психологічна стійкість», «психічна стійкість», «стійкість», «психічна готовність», «толерантність до екстремальних ситуацій», «мужність

бути», «онтологічна впевненість особистості», «життєздатність». Але в усьому розмаїтті можна виділити загальне, що вкладається у зміст цих понять, – психологічний аспект опору особистості життєвими негараздами і труднощами, можливості та здатності особистості трансформувати кризові обставини в ситуації саморозвитку.

Для підтвердження зворотного зв'язку життєстійкості і схильності до суїцидальної поведінки нами був проведений порівняльний аналіз характеристик «суїцидальної» і життєстійкої особистостей.

Порівняння характеристик суїцидально схильної і життєстійкої особистості продемонструвало їхню симетричність: патологія смислів регуляції – оптимальна смислова регуляція, низький рівень розвиненості вольових якостей – високий рівень розвиненості вольових якостей, недостатня соціальна компетентність; деструкції когнітивних структур; неповноцінність орієнтування в реальній ситуації – розвинена соціальна компетентність; норма розвитку когнітивних структур; повноцінність орієнтування в реальній ситуації, неадекватність самооцінки – адекватність самооцінки, неблагополуччя комунікативної сфери – благополуччя комунікативної сфери, інфантильність – самостійність, непереносимість фрустрації – стійкість до фрустрації. Порівняльний аналіз дозволив виділити компоненти життєстійкості. Отже, ми дійшли висновку, що життєстійкість особистості – це інтегральна характеристика особистості, що дозволяє чинити опір негативним впливам середовища, ефективно долати життєві труднощі, трансформувати їх у ситуації розвитку. У структуру життєстійкості входять: оптимальна смислова регуляція особистості, адекватна самооцінка, розвинені вольові якості, високий рівень соціальної компетентності, розвинені комунікативні здібності та вміння. Ці компоненти цілком піддаються діагностиці, формуванню педагогічними методами і засобами. Нами був розроблений комплекс методик, що діагностують і формують компоненти життєстійкості.

Четверте завдання нашого дослідження полягало в теоретичному й експериментальному обґрунтуванні педагогічної системи профілактики суїцидальної поведінки на основі формування життєстійкості підлітків в умовах загальноосвітньої школи.

Спочатку на основі передбачуваних умов і абстрактної моделі педагогічного об'єкта-системи була побудована теоретична модель. Потім на її основі нормативна.

Теоретична модель педагогічної профілактики суїцидальної поведінки на основі формування

життєстійкості є сукупними таких елементів, як: мета педагогічної профілактики суїцидальної поведінки (формування життєстійкості для зниження суїцидального ризику в учнів); зміст педагогічної профілактики суїцидальної поведінки (принципи педагогічної профілактики суїцидальної поведінки, інформація про сутність життєстійкості, способи її розвитку, організація набуття досвіду успішного подолання труднощів, способи розвитку й оптимізації смислової регуляції особистості, адекватної самооцінки, розвитку вольових якостей, соціальної компетентності, комунікативних здібностей та умінь); засоби педагогічної профілактики суїцидальної поведінки (функції різних видів діяльності у формуванні життєстійкості: ігрова, навчальна, трудова, фізична, що дозволяють набувати досвіду перетворення важких життєвих обставин на ситуації саморозвитку; функції сукупності предметів і творів матеріальної і духовної культури, що залучаються для формування життєстійкості особистості: наочні посібники, історична, художня і науково-популярна література, твори мистецтва, технічні прилади, засоби масової інформації тощо); учень як суб'єкт формування життєстійкості (підліток із певним рівнем суїцидального ризику і розвитку життєстійкості, у житті якого наявні як суїцидогенні чинники, так і антисуїцидальні бар'єри); педагог як суб'єкт педагогічної профілактики суїцидальної поведінки в освітньому закладі (носії знань, умінь, навичок, досвіду і цінностей, що стосуються запобігання суїцидальній поведінці і формування життєстійкості особистості). Нормативна модель являє собою сукупність таких елементів, як: аналіз стану розвитку життєстійкості кожного учня класу; постановка психолого-педагогічних завдань на основі порівняльного аналізу цілей психолого-педагогічної превенції суїцидальної поведінки і виявленого стану розвитку життєстійкості підлітків, вибір пріоритетної мети; розроблення показників для оцінки результативності вирішення поставлених психолого-педагогічних завдань; оцінка ресурсів розроблення і реалізації програми; розроблення програми педагогічних дій із формування життєстійкості та їх конструювання; реалізація програми превентивних педагогічних дій: планування, організація, здійснення і координування діяльності вчителів-предметників, класних керівників, батьків і учнів; оцінка результативності вирішення поставлених завдань психолого-педагогічної превенції суїцидальної поведінки (на основі карти-характеристики). Дослідно-експериментальна перевірка теоретичної та нормативної моделей здійснювалася у три етапи.

Перший етап (діагностичний) був присвячений визначенню рівня розвиненості компонентів життєстійкості підлітків. Після отримання згоди бать-

ків і підлітків на участь у програмі формування життєстійкості здійснювалася діагностика вольових якостей, емоційної та психічної стійкості, соціально-психологічної адаптованості, самопочуття – активності – настрою, переносимості фрустрації, соціальної компетентності, смисложиттєвих орієнтацій, рівня депресивності і схильності до адиктивної й аутоагресивної поведінки. Дані опитування доповнювалися відомостями педагогічного спостереження класних керівників, педагога-психолога, соціального педагога. Результати опитування, дані спостереження і відомості про наявність у житті підлітка важких обставин фіксувалися в індивідуальній та груповій картах-характеристиках. Обробка карт-характеристик дозволила розподілити підлітків за трьома групами, як-от: низький рівень життєстійкості, середній та високий рівні. Результати діагностування показали, що компоненти життєстійкості більшості підлітків сформовані на середньому або низькому рівнях як в експериментальному, так і в контрольному класах.

Формувальний етап передбачав: оформлення підлітками щоденників саморозвитку, класні години, на яких проводились бесіди, диспути, тренінги, семінари, спрямовані на розвиток компонентів життєстійкості. Протягом усього навчального року у вчителів-предметників, крім раніше визначених дидактичних і виховних цілей, була і мета розвитку життєстійкості. У процесі занять наголошувалося на необхідності моральної спрямованості формування життєстійкості. Третій етап був присвячений повторній діагностиці компонентів життєстійкості підлітків, яка здійснювалася за допомогою тих же методик, що і на першому етапі. Математична обробка результатів діагностики дозволила зафіксувати позитивну динаміку життєстійкості в експериментальних класах.

Проведений кореляційний аналіз взаємозв'язків компонентів життєстійкості дозволив визначити найбільш значущі компоненти життєстійкості та зв'язки між ними. Виявилось, що ядром структури є смислові структури і вольові якості особистості (високий ступінь кореляції з іншими компонентами: від 0,49 до 0,67). Перевірка значущості підсумкових результатів здійснювалася за критерієм Стьюдента, що підтвердило результативність експериментальної роботи.

Найбільш істотні наукові результати, отримані в результаті даного дослідження, такі:

1. Обґрунтовано педагогічні можливості загальноосвітньої школи у превенції суїцидальних явищ, які полягають у формуванні життєстійкості як інтегральної характеристики особистості підлітка. Виявлений взаємозв'язок між характе-



ристиками суїцидально схильної та життєздатної особистості.

2. Визначено компоненти життєстійкості підлітків, до яких належать: оптимальна смислова регуляція особистості, адекватна самооцінка, розвинені вольові якості, високий рівень соціальної компетентності, розвинені комунікативні вміння.

3. Виявлено педагогічні умови превенції суїцидальних явищ на основі формування життєстійкості учнів в середній загальноосвітній школі, до яких віднесено такі: педагогічна діяльність повинна сприяти освоєнню підлітками досвіду подолання життєвих труднощів, екстремальних обставин, їх застосуванню в ситуації особистісного розвитку; компоненти життєстійкості і програми профілактичних педагогічних дій повинні узгоджуватися, у кожній превентивній педагогічній дії мають залучатися всі компоненти життєстійкості за домінування одного з них; педагогічна профілактика суїцидальної поведінки підлітків на основі формування життєстійкості учнів у школі повинна стати спільною діяльністю вчителів, класних керівників, батьків, а не тільки спеціальним завданням психолога і соціального педагога.

4. Розроблені й апробовані у практиці теоретична і нормативна моделі психолого-педагогічної превенції суїцидальної поведінки на основі формування життєстійкості підлітків, представлений педагогічний інструментарій діагностики та формування життєстійкості підлітків, що включає поетапну оцінку компонентів життєстійкості, створення в педагогічному процесі ситуацій, які: а) регулюють змістову сферу і коригують самооцінку особистості; б) стимулюють формування у підлітків цілеспрямованості, терплячості, самостійності; в) розвивають у підлітка комунікативні, релаксаційні вміння, навички пошуку і використання для своїх потреб соціальної, правової інформації.

**Висновки.** Проведене дослідження не вичерпує розглянутої проблеми. Представляється перспективним подальше її розроблення в таких аспектах: виявлення способів діагностики і формування життєстійкості підлітків в умовах сім'ї, розроблення змісту професійної підготовки педагогічних працівників, що містить відомості про сутність і методи діагностування, превенції суїцидальних явищ.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Абрумова А.Г. Психология самоубийства. *Социальная и клиническая психиатрия*. Москва, 1996. Т. 6. С. 5–13.
2. Актуальні проблеми суїцидології / за ред С.І. Яковенка. Київ : РВВ КІВС, 2002. Ч. 1. 196 с.
3. Актуальні проблеми суїцидології / за ред С.І. Яковенка. Київ : РВВ КІВС, 2002. Ч. 2. 140 с.
4. Блага А.Б. Насильство в сім'ї (кримінологічний аналіз і запобігання) : монографія. Харків : ФОП Макаренко, 2014. 357 с.
5. Блинова О.Є. Психологічні фактори суїцидальної поведінки у підлітковому віці. *Актуальні проблеми суїцидології* : збірник наукових праць. Київ, 2002. Ч. 1. С. 31–33.
6. Вагин І.О. Психология жизни и смерти. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 160 с.
7. Вашека Т.В. Практичні рекомендації для проведення психокорекційної роботи з підлітками за наявності суїцидальних ідей. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 7. С. 68–72.
8. Вашека Т.В. Рання діагностика та профілактика суїцидальної поведінки в підлітковому віці. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 6. С. 64–66.
9. ВООЗ : кожні 40 секунд у світі відбувається самогубство. URL: [http://www.bbc.com/ukrainian/entertainment/2014/09/140905\\_who\\_death\\_suicides](http://www.bbc.com/ukrainian/entertainment/2014/09/140905_who_death_suicides).
10. Вроно Е.М. Предотвращение самоубийства. Руководство для подростков. Москва : Академический проект, 2001. 40 с.
11. Завадська Н.В. Проблема самогубства у підлітковому середовищі. *Соціальний працівник*. 2007. № 2. С. 10–12.
12. Загородній С.М., Якимець В.М. Характеристика саморуйнівної поведінки населення України. *Україна. Здоров'я нації*. 2010. № 2 (14). С. 34–39.
13. Керещман А.О., Рингач Н.О. Втрачені роки потенційного життя внаслідок передасної смертності в Україні : обсяг і структура. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2014. № 1 (59). С. 36–41.
14. Роман К. Піти з життя: в Україні зростає кількість дитячих самогубств. *РБК «Україна»*. 12.09.2017 р. URL: <https://daily.rbc.ua/ukr/show/ukraine-rastet-chislo-detskih-samoubiystv-1505233130.html>.
15. Щодо профілактики суїцидальних тенденцій серед учнів : лист Міністерства освіти і науки України від 28 березня 2014 р. № 1/9–179. URL: [http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/%BC\(2\).xls](http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/%BC(2).xls).

УДК 159.92+159.922+159.9:37.015.3

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.16>

**Терлецька Юліана Миронівна,**

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки та інноваційної освіти

Національного університету «Львівська політехніка»

## ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ПСИХОКУЛЬТУРНОЇ ДЕПРИВАЦІЇ В НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### EMPIRICAL RESEARCH OF MANIFESTATIONS OF PSYCHOCULTURAL DEPRIVATION OF SCIENTISTS AND TEACHERS

*Стаття присвячена емпіричному вивченню прояву психокультурної депривації в науково-педагогічних працівників, зокрема й залежно від їх педагогічного стажу і віку. Емпіричне дослідження проводилося на репрезентативній вибірці, яка становила 308 науково-педагогічних працівників університетів міста Львова. За віком до вибірки ввійшли науково-педагогічні працівники віком від 23 до 77 років, педагогічний стаж яких становить від 1 до 49 років. Вибірка охопила 7 підгруп, сформованих за величиною педагогічного стажу і віком, у кожній з яких було по 44 науково-педагогічних працівника.*

*На основі результатів емпіричного дослідження виявлено, що психокультурна депривація в науково-педагогічних працівників нашої вибірки проявляється на низькому рівні розвитку у 27 (8,76%) осіб, на нижче середнього рівні – у 158 (51,30%) осіб, на середньому рівні – у 119 (38,64%) осіб, на вище середнього рівні – у 4 (1,30%) осіб. У підгрупах науково-педагогічних працівників, сформованих за величиною педагогічного стажу і віком, психокультурна депривація найбільшою мірою – на середньому рівні розвитку – проявляється в VI підгрупі (34–40 років педагогічного стажу, вік – 58–65 років), IV підгрупі (20–26 років педагогічного стажу, вік – 43–50 років) та V підгрупі (27–33 років педагогічного стажу, вік – 51–57 років). Установлено, що такий рівень розвитку психокультурної депривації в науково-педагогічних працівників цих підгруп пояснюється незадоволенням культурних потреб через конфлікт у них старої і нової культур.*

*На рівні нижче середнього розвитку психокультурна депривація в науково-педагогічних працівників проявляється у III підгрупі (13–19 років педагогічного стажу, вік – 36–42 років), VII підгрупі (більше 40 років педагогічного стажу, вік – більше 65 років) і II підгрупі (6–12 років педагогічного стажу, вік – 29–35 років), а на низькому рівні – у I підгрупі (1–5 років педагогічного стажу, вік – 23–28 років).*

*У I, II і III підгрупах розвиток психокультурної депривації спричиняється незадоволенням науково-педагогічними працівниками культурних потреб через несприйняття ними окремих елементів і комплексів наявної культури суспільства, а в найстаршій – VII підгрупі (більше 40 років педагогічного стажу, вік – 66–77 років) – тим, що в цьому віці вони використовують деякі попередні культурні норми та цінності, а також не надто болісно сприймають нову культуру, ставляться до змін по-філософськи.*

**Ключові слова:** незадоволення культурних потреб, культурні елементи, культурні комплекси, психіка, культура як зовнішнє психічне, науково-педагогічні працівники.

*The article is dedicated to empirical investigation of manifestations of scientists and teachers psychocultural deprivation, depending, among other things, on their work experience and age. The empirical research was based on a representative sample of 308 Lviv university scientists and teachers. Respondents out of scientists and teachers were aged 23 to 77, and the duration of their work experience ranged from 1 to 49 years. The sample included seven subgroups based on work experience and age, with 44 scientists and teachers in each.*

*The empirical research revealed that psychocultural deprivation of scientists and teachers of the research sample was manifested at a low development level in 27 persons (8,76%), at a level beyond average in 158 persons (51,30%), at an average level in 119 persons (38,64%), and above average in 4 persons (1,30%). What concerned subgroups of scientists and teachers based on the duration of work experience and age, psychocultural deprivation was to the greatest extent (average development level) manifested in subgroup VI (34 to 40 years of work experience, aged 58 to 65), subgroup IV (20 to 26 years of work experience, aged 43 to 50), and subgroup V (27 to 33 years of work experience, aged 51 to 57). We have revealed that such a level of psychocultural deprivation of scientists and teachers in these subgroups is caused by unsatisfied cultural needs resulting from a conflict of the old and the new culture.*

*Psychocultural deprivation of scientists and teachers at a level lower than average is manifested in subgroup III (13 to 19 years of work experience, aged 36 to 42), subgroup VII (more than 40 years of work experience, aged from 65), and subgroup II (6 to 12 years of work experience, aged 29 to 35); low level was revealed by subgroup I (1 to 5 years of work experience, aged 23 to 28).*

*In subgroups, I, II, and III the development of psycho-cultural deprivation is caused by the fact that scientists and teachers have unsatisfied cultural needs due to disapproval of certain elements and complexes of the current social culture. What concerns the oldest subgroup VII (more than 40 years of work experience, aged 66 to 77), their psycho-cultural deprivation results from the fact that they use outdated cultural references and values, yet do not find it hard to perceive the new culture taking a rather philosophical approach to changes.*

**Key words:** *unsatisfied cultural needs, cultural elements, cultural complexes, psyche, culture as external mental, scientists and teachers.*

**Постановка проблеми.** На якість професійної діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в сучасних умовах впливають багато як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Одним із таких чинників є культура суспільства, яка, залежно від того, як вона відображена у психіці людини, суттєво впливає на формування її особистості, значною мірою регулює поведінку, спонукає або до суспільної солідарності, єдності, стабільності, розквіту тощо, або до конфліктів, протистояння і правопорушень. Наприклад, Т. Sellі стверджує, що конфлікт культур неминучий, якщо норми культури або субкультури однієї зони переміщуються в іншу або стикаються з нормами іншої зони, і він нерідко «розв'язується» шляхом злочинів або інших правопорушень [8].

Про негативний вплив культури на психіку індивіда пише З. Фройд. На його думку, людина стає невротиком унаслідок того, що суспільство, яке має свої культурні ідеали, встановлює для неї обмеження, тому культура суспільства є «репресивною», оскільки вона, виявляючись як відповідні обов'язкові норми, цінності, моральні та правові настанови тощо, пригнічує і блокує природні інстинкти й потяги людей (насамперед сексуальні – Ю. Т.), таким чином позбавляє їх свободи, можливості насолоди і щастя. Але втрачені можливості щастя можна повернути за умови зняття цих обмежень або значного їх зниження [7].

З вищевикладеного видно, що означені проблеми тісно пов'язані із психокультурною депривацією людини, яка є одним із видів психічної депривації [9]. Однак у психологічній науці і в теоретичному, і в емпіричному плані дослідження прояву та перебігу психокультурної депривації в людини, фактично, лише почалося, а стосовно працівників вищої школи, зокрема й науково-педагогічних працівників, зовсім не проводилося. Невідомо, як психокультурна депривація проявляється у психіці науково-педагогічних працівників, яким чином перебігає в ній, як впливає на їхній професійний розвиток, діяльність, поведінку тощо. Отже, емпіричне дослідження прояву психокультурної депривації в науково-педагогічних працівників є актуальним.

**Аналіз актуальних досліджень та публікацій.** Теоретичні аспекти дослідження психокультурної депривації беруть свої витoki із праці

Й. Лангмейєра і З. Матейчика, у якій дослідники виокремили депривацію ідентичності (соціальну), яка полягає в обмеженні можливостей для засвоєння автономної соціальної ролі [6, с. 251]. Проте, як свідчить аналіз цієї праці, така депривація частково охоплює і психосоціальну, і психокультурну депривації. Це підтверджують і самі вищезгадані науковці, на думку яких, у деяких соціальних умовах «можна було би використати позначення «культурна депривація» у деякому іншому і більш широкому смислі, ніж це буває зазвичай» (при виокремленні соціальної депривації – Ю. Т.) [6, с. 166]. Учені пояснюють: «<...> Будь-яка культура містить низку моделей для задоволення потреб і розв'язання життєвих ситуацій. <...> Люди постійно підсвідомо ведуть пошук регулярності, котра наявна в даних моделях. Знайдену регулярність вони потім організують у ментальні структури, тобто в уявлення правильної (схваленої) поведінки <...>» [6, с. 165]. Проте ці дослідники лише загалом означили проблему психокультурної депривації в людини, а далі до неї вони, як і інші, тривалий час не поверталися. Однак побічно про психокультурну депривацію йдеться у працях О. Алексеєнкової [1], Е. Берна [2], Я. Гошовського [5] та інших, які насамперед стосуються соціальної депривації.

Ця проблема зацікавила нас, особливо в контексті прояву психокультурної депривації в науково-педагогічних працівників, її впливу на якість їхньої професійної діяльності. Тому насамперед ми здійснили теоретичне дослідження психокультурної депривації як явища психіки, основні результати якого викладені у праці “Basics of Psychic and Cultural Human Deprivation” [10].

Для дослідження психокультурної депривації в науково-педагогічного працівника (людини) нами застосовані психоенергетичний та енергетично-психофункціональний підходи, які висвітлені у працях М. Варія [11; 12], згідно з якими культура суспільства є зовнішнім психічним, що постійно впливає на психіку людини. Отже, кожний культурний елемент (норма, звичай, ціннісна орієнтація, символ, одяг тощо) і кожний культурний комплекс (традиції, церемонії, мова, вірування, ритуали, система стосунків між

чоловіком і дружиною (чоловіком і жінкою), мистецтво тощо), за М. Варієм, є зовнішнім психічним, яке об'єктивується (трансформується) у внутрішнє психічне людини, що вирізняється вже відповідною інформацією, зміст якої має для людини певну (суб'єктивну) значущість, та існує в її психіці як психічні утворення: знання, мотиви, емоції, почуття, стереотипи, патерни, репрезентації, образи, моделі поведінки тощо, які, своєю чергою, включаються до різноманітних псі-програм їхньої поведінки, або стають фіксованою настановою, на основі якої формується нова псі-програма поведінки чи діяльності [11; 12].

Так, наприклад, культурні норми є настановами, якими особистість керується під час здійснення вчинку і поведінки. Культура спілкування і взаємодії в суспільстві, ставлення до жінки, батьків, дітей та інших людей, розв'язання конфліктів тощо – відображені у психіці як настанови, і як репрезентації, емоції, почуття, патерни, псі-програми взаємодії.

Мова, традиції, звичаї, церемонії, обряди, ритуали, вірування, міфологія, народна мудрість тощо, які є культурними елементами і комплексами етносу, відображені в людей як ментально-психічне з різним психоенергетичним потенціалом, що перебуває на несвідомому рівні психіки. Воно несвідомо для самої людини також певним чином включено до псі-програм її поведінки, спілкування й діяльності.

Мистецтво відображено у вигляді образів, патернів, репрезентацій, емоцій і почуттів, які дозволяють пережити та розуміти моменти прекрасного й ганебного, потворного і величного, комічного і трагічного, а також настанов на відтворення прекрасного, вічного, величного тощо.

Науково-педагогічний працівник, який стикається із цінностями і нормами культури, яку він не сприймає, ігнорує чи заперечує, або коли для нього вона є новою, переживає у більшому чи меншому ступені психокультурну депривацію.

Отже, причиною виникнення психокультурної депривації в науково-педагогічного працівника (людини) є тривале незадоволення культурних потреб. Нами доведено, що «психокультурна депривація людини являє собою в більшому чи меншому ступені деструктивний процес функціонування її психіки, який виник внаслідок або руйнування і/чи суперечності між внутрішнім психічним різного змісту і значущості, що утворилося в її психіці під впливом зовнішнього психічного – попередніх та теперішніх культурних елементів і комплексів, або відсутності внутрішнього психічного, яке б відображало ті чи інші

культурні цінності та норми, що тим чи іншим чином включаються у спілкування, поведінку і діяльність» [10, с. 6741].

Власне деструктивний процес функціонування психіки людини виявляється як недорозвинення, трансформація чи руйнування під впливом незадоволених культурних потреб певних параметрів емоційної, когнітивної, ціннісно-мотиваційної, вольової та діяльно-виконавчої сфер, унаслідок чого знижується якість процесу операційно-функціональної дієздатності психіки суб'єкта у площині формування псі-програм поведінки, яка б відповідала цінностям і нормам домінантної культури в даному соціальному середовищі.

Уточнимо, що під психічними параметрами в цьому контексті ми розуміємо ознаки й показники певного ступеня розвитку і досконалості (якісний вимір) та інтенсивності (кількісний вимір) функціонування складників психіки (психічного) – емоцій, почуттів, мотивів, схем і моделей поведінки тощо, які сформувалися як внутрішнє психічне на основі впливу зовнішнього психічного – відповідних культурних елементів і комплексів.

Під впливом засвоєних нових культурних елементів і комплексів у психіці людини, зокрема й науково-педагогічного працівника, появляється нове внутрішнє психічне, зміст і значущість якого суперечать наявному попередньому внутрішньому психічному, що утворилося на основі засвоєння домінантної культури, у результаті чого між ними відбувається внутрішній конфлікт, який, своєю чергою, призводить до деструктивного функціонування її психіки, що позначається на поведінці й діяльності.

Психокультурна депривація є складним і багатограним явищем, тому вона охоплює ще багато підвидів, насамперед за об'єктом і значенням культури та за видами мистецтва. За об'єктом і значенням культурних цінностей і норм, науково-педагогічний працівник може переживати: 1) домінантну психокультурну депривацію, коли не приймає, ігнорує чи не засвоїв норми і цінності прийнятої в суспільстві культури; 2) етнічну психокультурну депривацію, коли не засвоїв культуру відповідної етнічної спільноти; 3) групову психокультурну депривацію, коли не приймає чи не засвоїв субкультуру референтної групи; 4) ціннісно-нормативну психокультурну депривацію, коли не приймає чи не засвоїв окремі цінності та норми, прийняті у даному суспільстві; 5) ретритистську психокультурну депривацію, коли він психічно перевантажений наявними в суспільстві культурними елементами і комплексами,



прагне змінити їх на більш примітивні. Залежно від того, які види мистецтва науково-педагогічний працівник не засвоїв, він може переживати такі види психокультурної депривації: 1) літературно-художню – за відсутності психічних утворень, які б адекватно відображали зміст і значення художньої літератури; 2) тонічну – за відсутності психічних утворень, які б адекватно відображали зміст і значення музики, поезії; 3) образотворчу – за відсутності психічних утворень, які б адекватно відображали зміст і значення живопису, графіки, скульптури; 4) просторово-пластичну – за відсутності психічних утворень, які б адекватно відображали зміст і значення образотворчого мистецтва й архітектури; 5) декоративно-ужиткову – за відсутності психічних утворень, які б адекватно відображали зміст і значення вишивки, гончарства, килимарства, художнього скла, художнього металу, ювелірного мистецтва тощо); 6) синтетичну – за відсутності психічних утворень, які б адекватно відображали зміст і значення кіно, театру, телебачення, радіомовлення; 7) хореографічну – за відсутності психічних утворень, які б адекватно відображали зміст і значення танцю [10, с. 6741–6742].

**Мета статті.** Метою статті є емпіричне дослідження наявності та прояву психокультурної депривації в науково-педагогічних працівників, зокрема й залежно від величини їхнього педагогічного стажу та віку.

**Виклад основного матеріалу.** Для проведення емпіричного дослідження наявності та прояву в науково-педагогічних працівників психокультурної депривації ми, виходячи з обґрунтованих теоретичних положень, здійснили конструювання тесту «Методика визначення психокультурної депривації в дорослих» (табл. 1), оскільки інструментарію із визначення й оцінки психічної депривації та її видів у людини в науці натепер немає.

У конструюванні цього тесту ми дотримувалися вимог, обґрунтованих Л. Бурлачуком [3; 4]. Цей процес охопив: 1) визначення мети тесту; 2) здійснення специфікації майбутнього опитувальника, визначення кількості завдань у ньому; 3) розроблення завдань тесту; 4) оформлення тесту і проведення пілотажного дослідження; 5) аналіз завдань і відбір із них найдоцільніших для опитувальника, згідно з попереднім обчисленням; 6) визначення надійності та валідності тесту; 7) стандартизацію.

«Методика визначення психокультурної депривації в дорослих» включає 22 прямих і зворотних (обернених) судження, які дозволяють виявити в науково-педагогічних працівників психокуль-

турну депривацію (PSCB). Кожній позиції відповіді на конкретне судження відповідає певна кількість балів від 0 до 3. Оскільки «Методика визначення психокультурної депривації в дорослих» має прямі та зворотні (обернені) судження, то їм відповідає така кількість балів, яка подана в табл. 2.

Рівень розвитку психокультурної депривації в дорослого визначається або через коефіцієнт психокультурної депривації ( $Cpsc_b$ ), або за кількістю балів, які нараховуються за судженнями 1–22 (див. табл. 2).

Рівень розвитку психокультурної депривації ми визначили через коефіцієнт психокультурної депривації ( $Cpsc_b$ ), який відображає числову величину її розвитку в науково-педагогічного працівника та являє собою відношення суми набраних балів до максимальної суми балів, за якої психокультурна депривація проявляється на найвищому рівні. Він обчислюється за формулою:

$$Cpsc_b = \frac{\sum PSCB(1...22)}{Npsc_b} \quad (1)$$

де  $Cpsc_b$  – коефіцієнт психокультурної депривації;  $\sum PSCB(1...22)$  – сума балів, отриманих за всі судження, які за даною методикою відображають психокультурну депривацію (див. табл. 2);

$Npsc_b$  – максимально можлива сума балів за 22 позиціями, яка під час визначення психокультурної депривації за даною методикою становить  $22 \times 3 = 66$  ( $Npsc_b = 66$ ).

Психокультурна депривація може мати такі рівні розвитку:

- 1) низький:  $Cpsc_b = 0 \div 0,2$  (або 0–13 балів);
- 2) нижче середнього:  $Cpsc_b = 0,21 \div 0,4$  (або 14–26 балів);
- 3) середній:  $Cpsc_b = 0,41 \div 0,6$  (або 27–40 балів);
- 4) вище середнього:  $Cpsc_b = 0,61 \div 0,8$  (або 41–53 бали);
- 5) високий:  $Cpsc_b = 0,81 \div 1$  (або 54–66 балів).

Емпіричне дослідження проводилося на вибірці, яка становила 308 науково-педагогічних працівників університетів міста Львова. За віком до вибірки ввійшли науково-педагогічні працівники від 23 до 77 років, педагогічний стаж яких становить від 1 до 49 років. Усі з вищою освітою, обіймають посади асистентів (викладачів), старших викладачів, доцентів, професорів і завідувачів кафедри від 0,25 до 1,5 ставки на держбюджетній та комерційній основі. Як підтверджують результати математичного аналізу, така вибірка є репрезентативною.

Вибірка охопила 7 підгруп, сформованих за величиною педагогічного стажу і віком, у кожній з яких по 44 науково-педагогічні працівники, а саме:

Таблиця 1

**Методика визначення психокультурної депривації в дорослих**

№ з/п	Судження	Так	Переважно так	Переважно ні	Ні
1.	Культурне середовище, у якому я живу, є мені рідним і близьким.				
2.	Я засвоїв (ла) і повністю сприймаю доміную культуру суспільства, членом якого є.				
3.	У цьому культурному середовищі я почуваю себе комфортно.				
4.	Я поважаю культуру кожної етнічної спільноти, яка входить до нашого суспільства.				
5.	Культурні норми і цінності, які прийняті в цьому суспільстві, я цілком не сприймаю й ігнорую.				
6.	Я перебуваю у професійній групі, культурні норми і цінності якої суперечать моїм переконанням.				
7.	Я перебуваю в суспільстві, культурні норми і цінності якого суперечать моїм переконанням.				
8.	У нашому суспільстві є деякі культурні норми і цінності, які я цілковито не сприймаю й ігнорую.				
9.	Культурні норми і цінності, наявні в нашому суспільстві, я прагну змінити на більш прості – ті, якими користувалися попередні покоління.				
10.	Я психічно перевантажений (на) наявними в суспільстві культурними нормами, цінностями, традиціями .				
11.	Я поважаю звичаї, традиції, церемонії, ритуали, вірування тощо корінного етносу (політичної нації).				
12.	Я постійно читаю художню літературу і завжди відкриваю для себе щось нове.				
13.	Я люблю слухати музику – вона надихає мене. Я люблю поезію – вона надихає мене.				
14.	Живопис, графіка та скульптура відкривають мені нові таємниці буття.				
15.	В образотворчому мистецтві й архітектурі я бачу зростання величі людини.				
16.	Я розумію зміст і значення вишивки, гончарства, килимарства, художнього скла, художнього металу, ювелірного мистецтва.				
17.	Я розумію зміст і значення кіно, театру, телебачення, радіомовлення.				
18.	Я розумію зміст і значення танцю.				
19.	На підґрунті суперечності між культурними нормами і цінностями, наявними в суспільстві, і моїми власними, у мене часто виникають конфлікти з іншими членами суспільства.				
20.	Я належу до групи, у якій культурні норми і цінності інші, ніж у суспільстві.				
21.	Я борюся за утвердження та визнання суспільством культури своєї групи, ігнорую доміную культуру.				
22.	Дане культурне середовище є для мене чужим, незрозумілим.				

Таблиця 2

**Бали за різні судження за «Методикою визначення психокультурної депривації в дорослих»**

Психокультурна депривація (PSCB)	Судження	Номер судження	Бали за одне судження			
			так	напевно так	напевно ні	ні
PSCB	судження, що свідчать про наявність депривації (прямі)	5–10; 19–22	3	2	1	0
	судження, що свідчать про відсутність депривації (зворотні)	1–4; 11–18	0	1	2	3

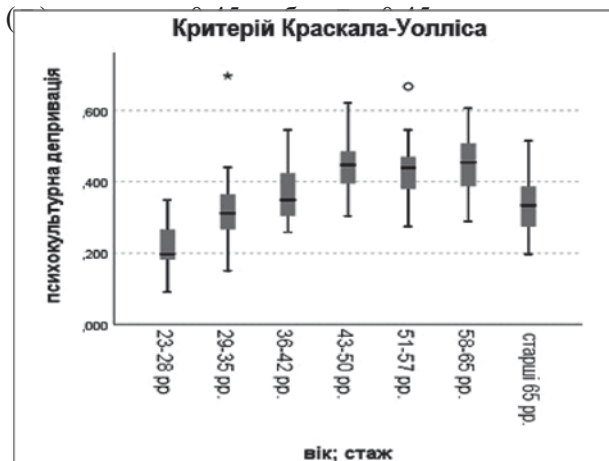
- I підгрупа (1–5 років педагогічного стажу, вік – 23–28 років);
- II підгрупа (6–12 років педагогічного стажу, вік – 29–35 років);
- III підгрупа (13–19 років педагогічного стажу, вік – 36–42 роки);
- IV підгрупа (20–26 років педагогічного стажу, вік – 43–50 років);
- V підгрупа (27–33 роки педагогічного стажу, вік – 51–57 років);
- VI підгрупа (34–40 років педагогічного стажу, вік – 58–65 років);
- VII підгрупа (більше 40 років педагогічного стажу, вік – більше 65 років).

Опитування науково-педагогічних працівників здійснювалося індивідуально й анонімно. Кожному респонденту була дана інструкція такого змісту: «Вам пропонуються різні судження. Прочитайте уважно кожне з них, проте довго не задумуйтеся над відповіддю, оскільки всі вони правильні. Якщо Ви згодні із судженням повністю, то поставте хрестик у цьому самому рядку проти «Так»; якщо більшою мірою згодні, то поставте хрестик у рядку проти «Переважно так»; якщо більшою мірою не згодні, то поставте хрестик у рядку проти «Переважно ні»; якщо повністю не згодні, то поставте хрестик у рядку проти «Ні»».

На основі опитування науково-педагогічних працівників ми отримали результати, які свідчать, що розвиток психокультурної депривації в них на високому рівні відсутній. Водночас на вище середнього рівні розвиток психокультурної депривації виявлено у 4 (1,30%) осіб, на середньому рівні – у 119 (38,64%) осіб, на нижче середнього рівні – у 158 (51,30%) осіб, на низькому рівні – у 27 (8,76%) осіб.

Далі ми обчислили критерій *H*-Краскала-Уолліса, який дозволяє визначити середнє (центральну тенденцію) для непараметричних параметрів – результатів прояву психокультурної депривації в науково-педагогічних працівників кожної підгрупи, сформованої за величиною педагогічного стажу і віком, на основі якого відстежується тенденція зміщення найбільшої частини результатів від середнього арифметичного в разі значного їх розсіювання.

Установлено, що психокультурна депривація (рис. 1) найбільшою мірою проявляється на середньому рівні розвитку в науково-педагогічних працівників (далі – НПП) VI підгрупи (34–40 років педагогічного стажу, вік – 58–65 років), у якій середнє дисперсії непараметричних параметрів



**Рис. 1.** Діаграма відмінностей різних підгруп науково-педагогічних працівників, сформованих на основі величини педагогічного стажу і віку, за рівнем розвитку психокультурної депривації на основі обчислення критерію *H*-Краскала-Уолліса

Далі другу сходинку за величиною рівня розвитку психокультурної депривації займає IV підгрупа НПП (20–26 років педагогічного стажу, вік – 43–50 років), у якої також  $\bar{x} = 0,45$ , але менший інтервал розсіювання, ніж у попередній групі. На третьому місці за величиною рівня розвитку психокультурної депривації – V підгрупа НПП (27–33 роки педагогічного стажу, вік – 51–57 років), у якої  $\bar{x} = 0,44$ ; на четвертому місці – III підгрупа НПП (13–19 років педагогічного стажу, вік – 36–42 роки), у якої  $\bar{x} = 0,34$ ; на п'ятому місці – VII підгрупа НПП (більше 40 років педагогічного стажу, вік – більше 65 років), у якої  $\bar{x} = 0,32$ ; на шостому місці – II підгрупа НПП (6–12 років педагогічного стажу, вік – 29–35 років), у якої  $\bar{x} = 0,31$ ; на сьомому – останньому місці – I підгрупа НПП (1–5 років педагогічного стажу, вік – 23–28 років), у якої  $\bar{x} = 0,19$ .

Отже, загалом рівень розвитку психокультурної депривації у НПП V підгрупи (27–33 роки педагогічного стажу, вік – 51–57 років), VI підгрупи (34–40 років педагогічного стажу, вік – 58–65 років) і IV підгрупи (20–26 років педагогічного стажу, вік – 43–50 років) є середнім. На наш погляд, це можна пояснити тим, що, по-перше, на них насамперед на підсвідомому і несвідомому рівнях психіки ще суттєво впливають культурні елементи і комплекси, що сформувалися за часів Радянського Союзу, тому їм важко прийняти повністю нову культуру, яку принесла в Україну ринкова економіка, становлення і розвиток якої спричинили знецінення, утрату грошових заощаджень, бідність, «прихватацію» народного багатства окремими особами,

постійні соціальні, економічні та політичні кризи, війну, різке розшарування населення на бідних і багатих тощо. Фактично в НПП цих груп ми спостерігаємо конфлікт культур, про який, як ми вже згадували, писав Т. Selli [8].

Водночас в науково-педагогічних працівників формуються нові культурні елементи і комплекси внаслідок того, що освітній простір у наш час постійно змінюється під впливом глобалізації науки, освіти, розвитку цифрових та інформаційних технологій, обміну студентами на міждержавному рівні тощо, що вимагає нової культури сприйняття дійсності та людей, взаємодії та спілкування з ними тощо. Власне цими причинами, а також незадоволенням деяких інших культурних потреб у суспільстві, на нашу думку, насамперед пояснюється наявність психокультурної депривації на нижче середнього рівні розвитку у НПП III підгрупи (13–19 років педагогічного стажу, вік – 36–42 роки) і II підгрупи (6–12 років педагогічного стажу, вік – 29–35 років), а також на низькому рівні розвитку у НПП I підгрупи (1–5 років педагогічного стажу, вік – 23–28 років).

Цікаво, що у НПП найстаршої – VII підгрупи (більше 40 років педагогічного стажу, вік – більше 65 років) – розвиток психокультурної депривації перебуває на нижче середнього рівні та є нижчим, ніж у III, IV, V і VI підгрупах. На нашу думку, це пояснюється тим, що НПП, яким від 66 до 77 років, по-перше, ще використовують деякі попередні культурні норми і цінності, особливо у площині навчальної, методичної, наукової, організаційної та виховної роботи; по-друге, не надто болісно сприймають нову культуру, уважають, що над цим питанням треба думати насамперед молодим, а їм – пенсіонерам – щось суттєво змінювати нема вже потреби. Очевидно, вони також до життя ставляться по-філософськи – «Що Бог дав, то маєм».

Загалом психокультурна депривація в науково-педагогічного працівника призводить до його певної дезадаптації, нездатності адаптуватися в новому соціокультурному середовищі, до конфліктів тощо.

**Висновки.** Встановлено, що психокультурна депривація наявна в науково-педагогічних працівників на низькому, вище середнього, середньому і вище середнього рівнях розвитку. Власне на низькому рівні розвитку вона проявляється у 27 (8,76%) науково-педагогічних працівників, на нижче середнього рівні – у 158 (51,30%), на

середньому рівні – у 119 (38,64%), на вище середнього рівні – у 4 (1,30%).

У підгрупах науково-педагогічних працівників, сформованих за величиною педагогічного стажу і віком, психокультурна депривація найбільшою мірою – на середньому рівні розвитку – проявляється в VI підгрупі (34–40 років педагогічного стажу, вік – 58–65 років), IV підгрупі (20–26 років педагогічного стажу, вік – 43–50 років) та V підгрупі (27–33 років педагогічного стажу, вік – 51–57 років). Такий рівень розвитку психокультурної депривації в науково-педагогічних працівників цих підгруп пояснюється насамперед конфліктом у них старої культури, яка сформувалася за часів Радянського Союзу, і нової, яку принесли в Україну незалежність, ринкові економічні відносини, процеси глобалізації тощо.

На нижче середнього рівні розвитку психокультурна депривація в науково-педагогічних працівників проявляється у III підгрупі (13–19 років педагогічного стажу, вік – 36–42 років), VII підгрупі (більше 40 років педагогічного стажу, вік – більше 65 років) і II підгрупі (6–12 років педагогічного стажу, вік – 29–35 років), а на низькому рівні – у I підгрупі (1–5 років педагогічного стажу, вік – 23–28 років). У I, II і III підгрупах розвиток психокультурної депривації спричиняється незадоволенням науково-педагогічними працівниками культурних потреб через несприйняття ними певних елементів і комплексів нової культури, що формується в українському суспільстві внаслідок розвитку ринкових економічних відносин, глобалізації науки, освіти, розвитку цифрових та інформаційних технологій тощо. А рівень розвитку психокультурної депривації найстаршої – VII підгрупи (більше 40 років педагогічного стажу, вік – більше 65 років), який перебуває на нижче середнього рівні та є нижчим, ніж у III, IV, V і VI підгрупах, пояснюється тим, що науково-педагогічні працівники, яким від 66 до 77 років, ще використовують деякі попередні культурні норми і цінності, а також не надто болісно сприймають нову культуру, ставляться до змін по-філософськи.

Подальших розвідок потребують питання емпіричного дослідження інгібіторного впливу психокультурної депривації на якість професійної діяльності науково-педагогічних працівників, їхню поведінку, професійний розвиток, а також її зв'язку з іншими видами психічної депривації.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Алексеевкова Е. Личность в условиях психической депривации : учебное пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 96 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Минск : ПРАМЕБ, 1992. 383 с.



3. Бурлачук Л. Психодіагностика : учебник для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 352 с.
4. Бурлачук Л. Словарь-справочник по психодіагностике. Санкт-Петербург : Питер-Ком, 1999. 528 с.
5. Гошовський Я. Ресоціалізація депривованої особистості : монографія. Дрогобич : Коло, 2008. 480 с.
6. Лангмейер И., Матейчек З. Психическая депривация в детском возрасте : монография. Прага , ЧССР : Авиценум, 1984. 334 с.
7. Фройд З. «Я» и «Оно». Санкт-Петербург : Азбука-классика, 2007. 288 с.
8. Selli T. Culture conflict and crime. New York : Sosial Science Research Council, 1938.
9. Terletska Yu. Psychic deprivation in scientific terms. *Development trends in pedagogical and psychological sciences: the experience of countries of Eastern Europe and prospects of Ukraine* : monograph / edited by authors. 2<sup>st</sup> ed. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2018. P. 437–463. DOI: 10.30525/978-9934-571-27-5\_53.
10. Terletska Y. Basics of Psychic and Cultural Human Deprivation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. 2020. Vol. 24. Issue 08. P. 6739–6747. DOI: 10.37200/IJPR/V24I8/PR280695.
11. Varii M. Human psyche in modern psycho-energetic conception. *ASTRA Salvensis*. 2020. Supplement № 1. P. 291–305.
12. Varii M. The human psyche: psychic and energetic approach. *Development trends in pedagogical and psychological sciences: the experience of countries of Eastern Europe and prospects of Ukraine* : monograph / edited by authors. 1<sup>st</sup> ed. Riga : Baltija Publishing, 2018. P. 111–139. DOI: 10.30525/978-9934-571-27-5\_6.

## РОЗДІЛ 3 ПРАВО

УДК 304.4

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.17>

**Грень Наталія Михайлівна,**  
orcid.org/0000-0001-5780-9423

кандидат юридичних наук,

суддя

Львівського окружного адміністративного суду

### УПОВНОВАЖЕНИЙ З ПИТАНЬ ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ: КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ У КОНТЕКСТІ ГАРАНТУВАННЯ ВІКОВОЇ РІВНОСТІ

#### COMMISSIONER FOR PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION: A COMPARATIVE ANALYSIS IN THE CONTEXT OF ENSURING AGE EQUALITY

*У статті розглядається діяльність Уповноваженого з питань захисту від дискримінації. Особливу увагу присвячено компаративному аналізу в контексті гарантування вікової рівності. У межах наукової статті звернемося до досвіду двох країн – Албанії та Латвії. Тут механізм гарантування зводиться до існування спеціального Уповноваженого, що займається проблемами протидії дискримінації та забезпечення рівності.*

*Розгляд зарубіжного досвіду дав можливість констатувати ефективність існування інституту спеціального Уповноваженого у сфері протидії дискримінації. Його дія поширюється на широку сферу та включає як приватні, так і публічно-правові відносини. Основними повноваженнями є розгляд ситуацій щодо порушення принципу рівності за будь-якою ознакою, яка тала відома як зі звернень заявників, компетентних органів, так і самостійної роботи. Процедура розслідування передбачає збір інформації щодо цього питання, інспекції або слухання. Проаналізувавши зібрані факти на основі процедури розслідування, Уповноважений видає рішення протягом 90 днів з дня реєстрації скарги. Уповноважений проводить адміністративного розслідування після отримання достовірної інформації про порушення закону, накладає адміністративні санкції та подає позов на захист принципу рівності й недискримінації з питання, що стосуються колективних інтересів.*

*Ефективність роботи забезпечується можливістю не лише констатації порушення, а й застосування адміністративних санкцій до правопорушника. Уповноважений здійснює діяльність щодо вдосконалення законодавства та приведення у відповідність актів, що видаються органами публічної влади, до міжнародних і конституційних вимог (через звернення до Конституційного суду – Албанія; індивідуального розгляду Уповноваженого – Литва).*

*Доведено, що така форма інституційного гарантування наділена змогою подолати проблеми множинної дискримінації. Моніторингова діяльність, аналіз статистики, громадських настроїв, опитування населення та проведення превентивної, роз'яснювальної роботи – це також вагомі повноваження спеціалізованого омбудсмена.*

**Ключові слова:** дискримінація, Уповноважений з питань захисту від дискримінації, спеціальний уповноважений, вік, повноваження.

*The article considers the activity of the Commissioner for Protection against Discrimination. Particular attention is paid to comparative analysis in the context of guaranteeing age equality. In the framework of this scientific article we will turn to the experience of two countries – Albania and Latvia. Here, the guarantee mechanism is reduced to the existence of a special Commissioner who deals with anti-discrimination and equality.*

*Consideration of foreign experience made it possible to state the effectiveness of the institution of a special Commissioner for Combating Discrimination. Its effect extends to a wide area and includes both private and public relations. The main authority is to consider situations of violation of the principle of equality on any grounds, which is known from the appeals of applicants, competent authorities and independent work. The investigation procedure involves gathering information on the matter; inspection or hearing. After analyzing the facts gathered on the basis of the investigation procedure, the Commissioner issues a decision within 90 days from the date of registration of the complaint. The Commissioner conducts an administrative investigation after receiving reliable information about violations of the law, imposes administrative sanctions and files a lawsuit to protect the principle of equality and non-discrimination on issues related to collective interests.*

*The efficiency of work is ensured not only by the possibility of ascertaining the violation, but also by the application of administrative sanctions to the offender. The Commissioner carries out activities to improve legislation and bring acts issued*

*by public authorities in line with international and constitutional requirements (through an appeal to the Constitutional Court – Albania; individual consideration of the Commissioner – Lithuania).*

*It is proved that this form of institutional guarantee is endowed with the ability to overcome the problems of multiple discrimination.*

*Monitoring activities, analysis of statistics, public sentiment, public opinion polls and preventive and explanatory work are also important powers of a specialized ombudsman.*

**Key words:** *discrimination, Commissioner for Protection against Discrimination, special commissioner, age, powers.*

**Постановка проблеми.** Ефективний захист від дискримінації є монументальним завданням державного рівня. Першочергово воно стосується проблеми рівності й вимірювання прав людини щодо нових соціальних та економічних викликів. З одного боку, для цього потрібні адекватні інструменти дій, а також достатні ресурси для роботи у сфері рівності. З іншого боку, існує також потреба у відповідних правових засадах, які обґрунтовуватимуть принцип рівного ставлення через адекватні захисні норми.

Директива Європейського Парламенту та Європейської Ради, 2006/54/ЄС у статті 20 стосовно органів рівності передбачає зобов'язання для держав-членів створення спеціальних органів на національному рівні з просування, аналізу, моніторингу та підтримки рівного ставлення до людей. У статті також викладено ключові компетенції, якими мають користуватися ці органи, а саме: надавати незалежну допомогу потерпілим від дискримінації в процесі розгляду їхніх скарг на дискримінацію; проводити незалежні опитування щодо дискримінації; публікувати звіти та надавати рекомендації з будь-яких суміжних питань дискримінації [1].

Вагомо проаналізувати, яким чином загальні європейські нормативи реалізуються Державами-членами на національному рівні. Дослідити їх повноваження та правовий статус.

**Стан дослідження.** Представники сучасної юридичної науки неодноразово зверталися до питання дискримінації, зокрема такі науковці, як Д. Белов, Ю. Бисага, Н. Дрьоміна-Волок, І. Жаровська, Г. Журавльова, М. Скорик та інші. Проте сьогодні дискримінація є широким поняттям, виокремлюють багато ознак дискримінації, кожна з них має свої особливості, проблемні складники та засоби подолання. Тому вагомою проблемою є висвітлення питання дискримінації за віком у контексті можливості їх інституційного квазісудового гарантування.

**Метою статті** є проведення компаративного аналізу правового статусу Уповноваженого з питань захисту від дискримінації в деяких країнах Європейського Союзу.

**Виклад основних положень.** У межах наукової статті звернемося до досвіду двох країн – Албанії

та Латвії. Тут механізм гарантування зводиться до існування спеціального Уповноваженого, що займається проблемами протидії дискримінації та забезпечення рівності.

В Албанії на підставі Закону Албанії «Про захист від дискримінації» від 04.02.2010 № 10 221 [2] уведено посаду Уповноваженого з питань захисту від дискримінації, котрий відповідальний за забезпечення ефективного захисту від дискримінації та будь-якої форми поведінки, що сприяє дискримінації. Він діє в загальному інституційному механізмі, що включає також Уповноваженого з прав людини.

Уповноважений поширює повноваження не лише на державний сектор, а й на приватний. Офіс Уповноваженого включає 34 працівники та має 3 регіональні бюро в містах Корча, Гірокастра та Шкодер. Зазначимо, що Албанія не є великою країною, її населення становить 2,8 млн осіб.

Закон передбачає можливість подати скаргу суб'єктам звернення до Уповноваженого. До того ж у порядку вдосконалення належного забезпечення прав закон змінено в частині збільшення терміну від одного до двох років, протягом яких заявник може подати скаргу. Зокрема, ця зміна складається із зобов'язання скаржника подати скаргу не пізніше трьох років з моменту виникнення дискримінації або не пізніше двох років усвідомлення дискримінаційної поведінки (стаття 33 Закону Албанії «Про захист від дискримінації»).

Компетенція Уповноваженого з питань захисту від дискримінації передбачена в статті 32 Закону Албанії «Про захист від дискримінація» та включає таке:

- розгляд скарг осіб або групами осіб, які заявляють, що зазнали дискримінації;
- розгляд скарг від організацій, які мають до цього законний інтерес, діяли від імені та за письмовою згодою окремих осіб, або груп осіб, які заявляють, що дискримінація сталася, або від їхнього імені з питань, що стосуються колективних інтересів;
- проведення адміністративного розслідування після отримання достовірної інформації про порушення закону;
- накладення адміністративних санкцій згідно з визначенням закону;

– подання позову на захист принципу рівності й недискримінації з питань, що стосуються колективних інтересів;

– звернення до Конституційного Суду, коли під час діяльності Уповноважений установив, що закон або нормативний акт порушує основні права та свободи людей;

– проведення опитування, що стосується дискримінації.

Цінним для національної правової системи є досвід Уповноваженого в Албанії щодо розгляду справ. Процедура для Уповноваженого з питань захисту від дискримінації починається зі звернення суб'єкта зі скаргою. Особа або група осіб, які заявляють, що зазнали дискримінації, або організація із законними інтересами, яка заявляє про дискримінацію від імені особи або групи осіб, може подати скаргу разом із доказами письмовій формі або у виключних випадках усно. Скарга повинна містити інформацію про жертву дискримінації, інформацію щодо ідентифікації суб'єкта, який, як стверджується, учинив дискримінацію, а також пояснення та факти, які скаржник має щодо передбачуваної дискримінації, і заходи, які повинен ужити Уповноважений.

Процедура розслідування передбачає збір інформації щодо цього питання, інспекції або слухання. Проаналізувавши зібрані факти на основі процедури розслідування, Уповноважений видає рішення протягом 90 днів з дня реєстрації скарги. Рішення містить необхідні заходи, установлюючи термін для виконуючи їх, згодом зобов'язаний суб'єкт звітує протягом 30 днів щодо дій, здійснених для реалізації рішення.

Якщо суб'єкт, проти якого подана скарга, не інформує Уповноваженого або не виконує рішення, цей орган приймає рішення про стягнення штрафу з особи, проти якої подана скарга. У крайньому випадку, коли приватна фізична або юридична особа не виконує рішення або не сплачує штраф протягом трьох місяців після встановленого строку, Уповноважений може вимагати від компетентних органів скасування або призупинення дії дозволу для здійснення його діяльності.

Особливо вагомим є те, що, зрозумівши потребу виправлення дієвості рішень спеціального омбудсмана, нововведення до закону передбачали процедуру накладання штрафу згідно з рішенням Уповноваженого, який стає виконавчим титулом для обов'язкового виконання службою судових приставів (стаття 33/1).

З метою широкої профілактичної діяльності, ознайомлення громадськості й розвитку правової культури існує зобов'язання національних ЗМІ

щодо опублікування рішень Уповноваженого, який виявив дискримінацію. Указане сприяє розвитку регулярного діалогу з питань дискримінації з відповідними групами, громадськими організаціями, включаючи неурядові організації та окремого громадянина.

Додамо, що повноваження Уповноваженого досить широкі в контексті моніторингу ситуації та її правового експертування. Так, цей орган подає письмовий висновок на вимогу суду, який розглядає будь-які питання, пов'язані з дискримінацією.

Наявність органу, що комплексно відповідає за дискримінацію, оцінюємо дуже позитивно. У цьому переконує нас статистика. У звіті уповноваженого за 2020 рік указано, що загалом ним розглянуто за рік 226 справ. Хоча відсутня статистика предметно, щодо дискримінації за віком, проте вказано, що за 2020 року подано 57 скарг, у яких скаржники стверджували, що існує не одна причина дискримінації, а низка (тобто множинна дискримінація), де вік є однією з визначених ознак. Також існує статистика, що 11 справ стосувалися порушення прав дітей за віком [3].

У Литовській Республіці діє Управління Омбудсмана з рівних можливостей відповідно до Закону про рівні можливості, а саме:

- захист від дискримінації;
- освітні, профілактичні заходи, розповсюдження рівних можливостей;
- оцінка випадків дискримінації та ситуації дискримінації;
- пропонування пріоритетів політики щодо вдосконалення законодавства та реалізації рівних прав;
- зв'язок з установами й установами Литовської Республіки та іноземними державами, міжнародними організаціями;
- моніторинг виконання Конвенції ООН про права інвалідів [3].

У 2020 році Управління омбудсмана з рівних можливостей отримало 944 заяв про можливу дискримінацію, з них – 1875 скарг, 644 запитів. Скарга – письмова заява фізичної або юридичної особи (може бути анонімною) до Офісу уповноваженого з питань рівних можливостей або до Омбудсмана з питань рівних можливостей, дій чи бездіяльності або адміністративного акта з вимогою розглянути питання в аспекті адміністративної процедури. Запит – письмовий запит фізичної або юридичної особи про рівні можливості до Омбудсмана з питань рівних можливостей, вимагаючи роз'яснень щодо застосування Закону про рівні можливості й Закону про рівні можливості



для жінок і чоловіків у відповідній ситуації, оцінки певної ситуації через можливе порушення рівних можливостей, оцінки проекту нормативно-правового акта, а також надання консультації щодо впровадження рівних можливостей.

Майже 26% усіх звернень стосується віку [5, с. 17]. Варто зазначити, що чверть (25%) зі всіх розслідування можливої вікової дискримінації також пов'язані з іншими ознаками. Заявники зазначали дві, а іноді й більше підстав, за яких вони думали, що переживають менш сприятливу поведінку. Дискримінація на підставі статі й соціального статусу становила 31% із усіх випадків множинної дискримінації, що стосуються й віку; переконання чи думки – 25%; через сексуальну орієнтацію та етнічну належність, залежність – 6% [5, с. 45].

Розглянемо приклад скарги за 2020 рік. У ній заявник подав заяву до підприємства UAB Delicija щодо роботи водія піцерії. У результаті телефонної співбесіди директор компанії зазначила, що приймаються лише особи віком до 50 років, а заявнику було 59 років. Заявник записав співбесіду та надав запис розмови до офісу Уповноваженого. Работодавець стверджувала, що, на її переконання, старший за віком людині було б важко за кермом. Беручи до уваги, що під час співбесіди чітко й однозначно було зроблено заяву про небажання наймати людей старше 50 років, визнано прецедент дискримінації.

Позитивно, що Уповноважений з рівних можливостей може розглядати також питання відповідності нормативних актів принципу недискримінації. Наприклад, акт Лінської районної

муніципальної ради передбачав разові допомоги, що субсидуються державою, при народженні дитини. Варто зазначити, що така підтримка могла бути надана лише у випадках, коли дитина народжується в шлюбі, а вік подружжя – до 29 років включно. Як тільки розпочалося розслідування, муніципалітет повідомив, що законодавство вдосконалено й виплати при народженні дитини можуть отримати всі задекларовані на території муніципалітету особи [6].

**Висновки.** Аналіз зарубіжного досвіду дав можливість констатувати ефективність існування інституту спеціального Уповноваженого у сфері протидії дискримінації. Його дія поширюється на широку сферу та включає як приватні, так і публічно-правові відносини. Основними повноваженнями є розгляд ситуацій щодо порушення принципу рівності за будь-якою ознакою, яка стала відома як зі звернень заявників, компетентних органів, так і самостійної роботи. Ефективність роботи забезпечується можливістю не лише констатації порушення, а й застосування адміністративних санкцій до правопорушника. Уповноважений здійснює діяльність щодо вдосконалення законодавства та приведення у відповідність актів, що видаються органами публічної влади, до міжнародних і конституційних вимог (через звернення до Конституційного суду – Албанія; індивідуального розгляду Уповноваженого – Литва).

Моніторингова діяльність, аналіз статистики, громадських настроїв, опитування населення та проведення превентивної, роз'яснювальної роботи – це також вагомі повноваження спеціалізованого омбудсмана.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року, що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (перероблена). *Офіційний вісник L 204*. 26/07/2006. P. 0023–0036. URL: <http://old.noborders.org.ua/docs/docs-inter/dyrektyva-200654ec-evropejskoho-parlamentu-ta-rady-vid-5-lypnya-2006-roku-scho-zabezpechuje-zastosuvannya-pryntsypu-rivnyh-mozhlyvostej-ta-rivnoho-stavlennya-do-cholovikiv-i-zhinok-u-pytannyah-prat/>.
2. Për mbrojtjen nga diskriminimi. Nr. 10 221. datë 04.02.2010. URL: [https://www.uart.edu.al/media/150329-Ligji%2010221\\_%202010%20per%20mbrojtjen%20nga%20%20diskriminimi.pdf](https://www.uart.edu.al/media/150329-Ligji%2010221_%202010%20per%20mbrojtjen%20nga%20%20diskriminimi.pdf).
3. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi 2020. RAPORT VJETOR 2020. URL: <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2021/03/Raporti-Vjetor-i-KMD-2020.pdf>.
4. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas: Įstatymas paskelbtas: 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>.
5. 2020 metų veiklos ataskaita. C. 17. URL: [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr\\_lygiu\\_galimybiu\\_kontrolieriaus\\_2020\\_m\\_veiklos\\_ataskaita.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m_veiklos_ataskaita.pdf).
6. SPRENDIMAS DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU IGNALINOS RAJONO SAVIVALDYBĖS TARYBOS 2020 M. SPALIO 29 D. SPRENDIME Nr. T-223 TYRIMO 2021 m. sausio 26 d. Nr. (20) SI-4)SP-1. Vilnius. URL: <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2021/01/20si-4sp-1.pdf>.

УДК 343.1

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.18>

**Денисюк Петро Дмитрович,**

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри спеціальних юридичних дисциплін

Національного університету водного господарства та природокористування,

голова

Рівненського міського суду

## **ЯКІСТЬ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА КРІЗЬ ПРИЗМУ ЙОГО ДЕФЕКТІВ**

### **THE QUALITY OF CRIMINAL PROCEDURE LEGISLATION THROUGH THE PRISM OF ITS DEFECTS**

*У статті розглянуто питання якості кримінального процесуального законодавства. Установлено, що формування якісного кримінального процесуального законодавства є складним багаторівневим процесом, робота над яким потребує аналізу наявних недоліків у практичному аспекті й посилення наукових розробок проблематики в теоретичному аспекті. Саме якість кримінального процесуального закону є запорукою ефективного виконання завдань кримінального провадження, забезпечення прав і свобод його учасників.*

*Запропоновано під якість кримінального-процесуального законодавства розглядати його змістовні та формальні характеристики, що дають змогу забезпечити належну реалізацію завдань кримінального провадження, відповідність основним засадам та ефективність на всіх етапах правозастосування.*

*Посилаючись на власний досвід, аналіз норм кримінального процесуального законодавства, а також наукових публікацій, зробили висновок про такі найпоширеніші дефекти, що впливають на якість кримінального процесуального законодавства: 1. Прогалини в кримінальному-процесуальному законодавстві. 2. Помилки та суперечності в термінології. 3. Дублювання положень інших нормативно-правових актів. 4. Невідповідність кримінального процесуального закону практиці Європейського суду з прав людини. 5. Мовну недосконалість і стилістичні помилки.*

*Запропоновано здійснювати вдосконалення якості кримінального процесуального законодавства на двох рівнях – законотворчому й правозастосовному. Основними напрямками вдосконалення кримінального процесуального законодавства названо: 1. Забезпечення належного правового моніторингу законопроектів. 2. Урахування судової практики й досягнень правової науки. 3. Удосконалення порядку проведення експертизи нормативно-правових актів. 4. Ґрунтовний аналіз практики Європейського суду з прав людини.*

**Ключові слова:** *якість кримінального процесуального законодавства, дефекти законодавства, прогалини, дублювання, термінологія.*

*In this article considered the quality of criminal procedure legislation. Was established that the formation of high-quality criminal procedural legislation is a complex multi-level process, the work on which requires the analysis of existing shortcomings in the practical aspect and strengthening of scientific developments in the theoretical aspect. Quality of the criminal procedural law that is the key to the effective implementation of the tasks of criminal proceedings, ensuring the rights and freedoms of its participants.*

*In this research was proposed to consider the substantive and formal characteristics of criminal procedure legislation, which allow to ensure the proper implementation of the tasks of criminal proceedings, compliance with the basic principles and effectiveness at all stages of law enforcement.*

*Referring to own experience, analysis of the rules of criminal procedure law, as well as scientific publications, it was concluded about the following are the most common defects that affect the quality of criminal procedure law: 1. Gaps in criminal procedure legislation. 2. Mistakes and contradictions in terminology. 3. Duplication of provisions of other normative legal acts. 4. Inconsistency of the criminal procedure law with the practice of the European Court of Human Rights. 5. Linguistic imperfection and stylistic mistakes.*

*It is proposed to improve the quality of criminal procedural legislation at two levels – legislative and law enforcement. It was determined four main directions of improvement of criminal procedural law: 1. Ensuring proper legal monitoring of draft laws. 2. Taking into account judicial practice and achievements of legal science. 3. Improving the procedure for examination of regulations. 4. Thorough analysis of the case law of the European Court of Human Rights.*

**Key words:** *quality of criminal procedural legislation, defects in legislation, gaps, duplication, terminology.*

Формування якісного кримінального процесуального законодавства є складним багаторівневим процесом, робота над яким потребує аналізу наявних недоліків у практичному аспекті й посилення наукових розробок проблематики в теоретичному аспекті. Саме якість кримінального процесуального закону є запорукою ефективного виконання завдань кримінального провадження, забезпечення прав і свобод його учасників.

Якість кримінального процесуального законодавства досліджується теоретиками та практиками кримінального процесу під різними кутами, зокрема в публікаціях розкриваються дефекти кримінального процесуального законодавства, недоліки термінології та окремі питання доброякісності кримінального процесуального закону. Теоретичною основою дослідження є наукові праці М.Л. Глібова, Н.А. Дубина, Т.Є. Дунаєвої, О.А. Лейби, Л.М. Лобойко, І.А. Тітко, І.І. Шевчук та інших.

Пошук дефектів і помилок є одним із напрямів забезпечення якості кримінального процесуального закону, адже це дасть змогу в майбутньому конструювати досконалі нормативно-правові акти, що, у свою чергу, допоможе полегшити правозастосування й забезпечити єдність судової практики.

**Мета статті** – дослідити категорію якості кримінально-процесуального законодавства крізь призму його дефектів.

На фоні активної законотворчої діяльності Верховної Ради України та постійного внесення змін до нормативно-правових актів, зокрема до Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України), актуалізується питання якості кримінального процесуального законодавства.

Власне категорія якості кримінального процесуального закону є досить широкою за обсягом і вміщує з погляду змісту різні ознаки, які відображають сутність та особливості цього закону, які йому іманентні та якими він відрізняється від інших. Належна якість кримінального процесуального закону завжди підкреслює його певну позитивну властивість, його необхідність і потрібність для притягнення винних осіб до кримінальної відповідальності, виправдання невинуватих тощо [4, с. 42].

Л.М. Лобойко стверджує, що якість кримінального процесуального законодавства важлива з таких причин: по-перше, це регулювання кримінально-процесуальними нормами суспільних відносин, де обмеження прав громадян можуть бути найсуттєвішими порівняно з іншими юридичними галузями; по-друге, якісне кримінально-процесуальне законодавство взаємопов'язане з кількістю його порушень; по-третє, якісне кримінально-про-

цесуальне законодавство дасть змогу забезпечити простоту й зрозумілість для усіх учасників кримінального провадження; по-четверте, якість законодавства забезпечить реалізацію прав і законних інтересів осіб, залучених до кримінальної процесуальної діяльності, а також дасть можливість уникнути або хоча б максимально знизити можливість зловживання суб'єктами процесу своїми правами; по-п'яте, якість кримінального процесуального закону повинна забезпечувати справедливість кінцевого рішення [9, с. 30].

Отже, якість кримінально-процесуального законодавства варто розглядати як його змістовні та формальні характеристики, що дають змогу забезпечити належну реалізацію завдань кримінального провадження, відповідність основним засадам та ефективність на всіх етапах правозастосування.

Власний досвід, аналіз норм кримінального процесуального законодавства, а також наукових публікацій дають змогу зробити висновок про такі найпоширеніші дефекти, що впливають на якість кримінального процесуального законодавства:

1. Прогалини в кримінальному-процесуальному законодавстві. Правознавці О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко зазначають, що прогалини – це повна чи часткова відсутність учинному законодавстві необхідних юридичних норм [5, с. 132]. Прогалини поділяються на об'єктивні й суб'єктивні. Об'єктивні прогалини – це прогалини, які з'являються в разі виникнення нових суспільних відносин. Суб'єктивні прогалини – це прогалини законодавства, юридичної техніки [1, с. 57].

До суб'єктивних причин кримінально-процесуальних прогалин можна зарахувати: 1) упущення в законотворчій сфері, які стосуються врегулювання конкретних суспільних відносин кримінального судочинства, що досягли рівня, за якого потрібне їх нормативне регулювання; 2) несвоєчасне та неадекватне виявлення, оцінка колізій між нормами кримінального процесуального права або кримінально-процесуальним правом та іншими галузями; 3) неправильну або неадекватну оцінку законодавцем положень, які раніше існували в кримінальному процесуальному законі, але згодом не були внесені до нового КПК України 2012 року; 4) недосконалість законодавчої техніки, яка стосується редакції окремих нормативних положень кримінального процесуального законодавства; 5) упущення та помилки в законотворчій сфері, які виражаються в закріпленні в КПК України норм неконкретного змісту, недостатньо чітко виражених, які допускають можливість неоднозначного тлумачення;

б) відсутність або недостатня розробленість науково обґрунтованої бази змін або доповнень кримінального процесуального законодавства [12, с. 7–8].

Сучасне кримінальне процесуальне законодавство характеризується значною кількістю прогалин, наявність яких суттєво ускладнює правове регулювання суспільних відносин. Так, наприклад, однією з прогалин є відсутність законодавчо визначених строків розгляду судом клопотання про тимчасовий доступ до речей і документів, поданого стороною кримінального провадження, що негативно позначається на правозастосуванні.

2. Помилки та суперечності в термінології. У межах забезпечення якості законодавства особливу увагу варто звернути на завдання уніфікації термінології. Важливим складником якості законодавчого тексту є дотримання єдності термінології, її несуперечливості й логічної впорядкованості, відповідності національним і міжнародним термінологічним стандартам. Порухення законодавцем вимог щодо термінів і їх визначень у законодавчих актах спричиняє неузгодженість і невпорядкованість термінологічної бази сучасного законодавства загалом і термінологічні розбіжності на галузевому та міжгалузевому рівнях, коли на позначення одного юридичного поняття в різних нормативно-правових актах вживаються різні термінологічні одиниці, що призводить до нечіткості, неясності й неоднозначності в розумінні та застосуванні законодавчих приписів. Потенційно небезпечними з погляду правозастосування є також порушення законодавцем правил побудови дефініцій термінів у законодавчих актах, адже призначення законодавчих дефініцій і полягає в тому, щоб через чітку й однозначну дефініцію певного спеціального поняття забезпечити його правильне розуміння та практичне використання, запобігти будь-яким хибним тлумаченням [7, с. 131]. Уніфікація термінології, на наш погляд, знизить кількість помилок під час конструювання законів і підвищить їх якість.

Так, аналіз визначення терміна «кримінальне провадження», закріпленого в п. 10 ч. 1 ст. 3 КПК України, дає підстави для висновку, що термін «кримінальне провадження» за обсягом визначення в цій нормі є більш вузьким, ніж це впливає з фактичного змісту самого кодексу, який і регулює порядок цього провадження, адже, крім досудового розслідування (у визначенні п. 5 ч. 1 ст. 3 КПК України) та судового провадження (у визначенні п. 24 ч. 1 ст. 3 КПК України), до змісту кримінального провадження входять також відновлення матеріалів кримінального провадження (розділ VII); виконання судових

рішень (розділ VIII); тощо [15, с. 18]. Більше того, терміном «кримінальне провадження» законодавець в одних випадках позначає відповідний вид діяльності (зокрема в п. 10 ч. 1 ст. 3 КПК України тощо), а в інших – вочевидь, сукупність процесуальних документів, які формуються в результаті здійснення власне кримінального провадження (зокрема п. 1 ч. 2 ст. 291 КПК України тощо). Таким чином, термін «кримінальне провадження», використаний у КПК України, позначає два різні явища, що з погляду загальних вимог стосовно використання юридичної термінології в нормативно-правових актах є неприпустимим [10, с. 200].

Ще однією особливістю законодавства, пов'язаною з термінологією, є наявність оцінних понять. Повна відмова від цього засобу законодавчої техніки у сфері правового регулювання є неможливою. Це пояснюється специфікою виконуваних оцінними поняттями функцій, які не забезпечуються застосуванням лише формально-визначеної термінології. Найбільш зручним з позиції правозастосування є комбінований спосіб роз'яснення оцінних понять: наведення як загальних ознак такого поняття, так і прикладів явищ, що входять до його обсягу [16, с. 154].

3. Дублювання положень інших нормативно-правових актів. Дублюванням у законодавстві є використання одних і тих самих норм права в різних нормативно-правових актах. Яскравим прикладом названої помилки є статті законів, що регулюють юридичну відповідальність. Найчастіше справа полягає лише в черговому повторенні загальновідомих положень: особи, винні в порушенні вимог цього Закону, несуть відповідальність згідно із законом. І.І. Шевчук зазначає, що дублювання призводить до знецінення нормативно-правових актів і надмірного збільшення обсягу закону [17]. Також додамо, що дублювання норм негативно впливає на чіткість і системність законодавства, а також призводить до труднощів у правозастосуванні.

Так, О.А. Лейбою констатовано, що специфіка зайвого дублювання кримінальних процесуальних норм виявляється в повторюваності положень, які визначають процесуальну форму, що є спільною для процесуальних дій, які можуть здійснюватися або в різних стадіях кримінального процесу, або щодо декількох учасників кримінального судочинства [8, с. 10].

Окремо увагу звернемо на те, що в деяких випадках дублювання є виправданим. Так, підтримуємо позицію М.В. Кобака, який відзначив, що дублювання в тексті КПК України окремих приписів Конституції України, надання їм статусу



принципів кримінального провадження є додатковою гарантією ефективного захисту осіб, які беруть участь у кримінальному провадженні, охорони їхніх прав і свобод від надмірного обмеження, тим більше порушення [6, с. 108].

4. Невідповідність кримінального-процесуального закону практиці Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). У сучасних реаліях судово-правової реформи прецедентна практика ЄСПЛ, стаючи частиною системи процесуального права, потребує закріплення на законодавчому рівні як легальних джерел права, а також системного аналізу, систематизації, кодифікації та інтегративної імплементації в окремі інститути національного кримінально-процесуального законодавства [13, с. 162]. Так, на сучасному етапі потребують перегляду з урахуванням практики ЄСПЛ такі інститути кримінального процесуального права, як запобіжні заходи та слідчі (розшукові) дії.

5. Мовна недосконалість і стилістичні помилки в нормативно-правових актах. Такі помилки виникають унаслідок недотримання орфографічних, лексичних, стилістичних і граматичних норм сучасної української мови. Так, як приклад мовних техніко-юридичних помилок можна навести калькування – безпосереднє перенесення граматичних форм однієї мови на ґрунт іншої.

Нормативні дефекти, викликані некоректним використанням мовного інструментарію, досі не є поодинокими. Невтішна статистика таких недоліків нормативно-правових актів поповнюється й прикладами з кримінального процесуального законодавства, яке допускає некоректне використання службових частин мови, числа іменників, стилістичні недосконалості, технічні мовні помилки й інші суто лінгвістичні недопрацювання [8, с. 183].

Наприклад, аналізуючи термінологічний апарат глави 21 КПК України, М.Л. Грібов дійшов висновку про використання нетрадиційних для вітчизняної практики правотворення та правозастосування термінів, що подеколи є наслідком недбалого перекладу норм законодавства США та західноєвропейських країн із використанням спеціальних програм-перекладачів. Це, зокрема, стосується таких термінів: «транспортні телекомунікаційні мережі», «несправжні (імітаційні) засоби», «заздалегідь ідентифіковані (помічені) засоби» [3, с. 246].

Удосконалення якості кримінального процесуального законодавства має відбуватися на двох рівнях – законотворчому та правозастосовному. Так, подолання окремих дефектів можливе за таких умов:

1. Забезпечення належного правового моніторингу законопроектів. З цією метою в Україні потрібно розробити та прийняти концепцію техніки правового моніторингу, яка має передбачати зворотний зв'язок із поліпшенням реалізації, нагляду та реформування законодавства [11, с. 115]. Це дасть змогу відслідкувати прогалини кримінального процесуального законодавства та суттєво зменшити їх кількість.

2. Урахування судової практики та досягнень правової науки. Законодавчі недоліки кримінального процесуального законодавства проявляються саме на етапах розгляду кримінального провадження, наприклад, про це може свідчити неоднакове застосування судами одних і тих самих норм. Саме судова практика повинні впливати на якість законодавства. Крім того, багато дефектів кримінального процесуального законодавства, що впливають на його ефективність, висвітлюється на доктринальному рівні.

3. Удосконалення порядку проведення експертизи нормативно-правових актів. Важливо забезпечити належну експертну підтримку законопроектів, тому вважаємо надзвичайно перспективною пропозицію О.В. Богачової про необхідність створення Національної координаційної комісії з експертизи законопроектів і наділення її повноваженнями у сфері організації експертного аналізу проектів законодавчих актів [2], що дасть змогу зробити експертизу не разовим заходом, а комплексом необхідних заходів, спрямованих на вдосконалення вітчизняного законодавства [14, с. 110].

4. Ґрунтовний аналіз практики ЄСПЛ. Так, нині існує нагальна потреба в систематизації та практичному провадженні в слідчу й судову практику стандартів, вироблених прецедентною практикою ЄСПЛ.

Отже, у роботі описано лише частину дефектів кримінального процесуального законодавства й виявлено, що здебільшого такі дефекти посягають на гармонійність законодавства. На наш погляд, їх характеристика дасть змогу визначити основні проблеми та здійснити пошук шляхів запобігання їм, а тому перспективними видаються подальші наукові дослідження в цьому напрямі.

Удосконалення якості кримінального процесуального законодавства, наближення до загальноновизнаних правових стандартів верховенства права і правової держави є надзвичайно важливим завданням, що можна реалізувати, забезпечивши належний правовий моніторинг законопроектів, урахування судової практики та досягнень правової науки, удосконалення порядку проведення експертизи, ґрунтового аналізу практики ЄСПЛ.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Акимов В.И. Понятие пробела в праве. *Правоведение*. 1969. № 3. 111 с.
2. Богачова О.В. Теоретико-правові засади та практика законотворення : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2013. 28 с.
3. Грібов М.Л. Удосконалення термінологічного апарату Глави 21 Кримінального процесуального кодексу України. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2017. № 1 (13). С. 238–249.
4. Дунаєва Т.Є. Внесення змін у кримінальне процесуальне законодавство України як засіб покращення його якості в частині усунення прогалин. *Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка*. 2017. № 3 (79). С. 41–47.
5. Зайчук О.В., Оніщенко Н.М. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник. Київ, 2006. 688 с.
6. Кобак М.В. Теоретичні проблеми закріплення конституційних принципів судочинства у кримінальному процесуальному кодексі. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2019. № 41. С. 107–110.
7. Козерацька О.С., Козерацький Г.В. Положення законодавчої техніки, які використовуються при формулюванні ознак злочинів проти безпеки виробництва. *Правова держава*. 2017. № 26. С. 130–136.
8. Лейба О.А. Дефекти кримінального процесуального законодавства та засоби їх подолання. Харків, 2018. 259 с.
9. Лобойко Л.М. Якість кримінального процесуального закону – гарантія його ефективної реалізації. *Актуальні проблеми удосконалення кримінального процесуального законодавства* : матер. Всеукр. наук.-практ. конфер., присвяч. до 70-річчя д. ю. н., професора Ю.П. Аленіна (21 квітня 2017 р., м. Одеса) / за ред. Г.О. Ульянової, І.В. Гловюк ; відп. за вип. І.В. Гловюк ; уклад. В.А. Завтур ; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса : Юрид. л-ра, 2017. С. 30–31.
10. Матейчик В.О., Матейчик В.В. Проблеми нормативного визначення поняття «кримінальне провадження». *Модернізація законодавства та правозастосування: вимоги часу* : збірник матеріалів Міжнародної юридичної науково-практичної конференції «Актуальна юриспруденція», м. Київ, 6 грудня 2018 року : тези наукових доповідей. Київ : Видавничий дім «АртЕк», 2018. С. 199–201.
11. Онищук І.І. Техніко-технологічні аспекти правового моніторингу якості нормативно-правових актів. *Юридична техніка і технологія: теорія та практика застосування* : тези доп. та повід. учасників наук.-практ. конф. (м. Львів, 24–25 листопада 2016 р.) / за заг. ред. І.Д. Шутака. Харків : Право, 2016. С. 110–116.
12. Подлесных С.Н. Пробелы в уголовно-процессуальном праве : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.09. Воронеж, 2012. 23 с.
13. Подлегаєв К.М. Проблеми реалізації правових позицій Європейського суду з прав людини та прецедентної практики Верховного суду України у кримінальних провадженнях. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 1 (26). Том 2. С. 160–164.
14. Радейко Р. Види експертиз законопроектів у законодавчому процесі. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Юридичні науки». 2016. № 855. С. 109–115. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn\\_2016\\_855\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2016_855_17).
15. Рожнова В.В. Определение основных понятий в новом УПК Украины как фактор обеспечения единого понимания и применения уголовно – процессуальной формы. *Криминалистика и судебная экспертиза : междуведомственный научно-методический сборник* / отв. ред. И.И. Емельянова. Киев : Министерство юстиции Украины, 2013. Вып. 58. Ч. 1. С. 13–20.
16. Тітко І.А. Оцінні поняття у кримінально-процесуальному праві України : монографія. Харків : Право, 2010. 216 с.
17. Шевчук І.І. Основні види правотворчих помилок у законодавстві України: деякі теоретичні аспекти. *Вісник Львівського університету*. Серія «Юридична». 2014. Вип. 59. С. 35–42. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlnu\\_yu\\_2014\\_59\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlnu_yu_2014_59_7).

UDC 342

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.19>

**Radosław Kubicki,**

Dr, adiunkt

Wydział Prawa i Nauk Społecznych

Instytut Stosunków Międzynarodowych i Polityk Publicznych

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Polska

## **ROZWÓJ ADMINISTRACJI CENTRALNEJ I SYTUACJI POLITYCZNEJ NA ISLANDII W DOBIE PIERWSZEJ KONSTYTUCJI ISLANDZKIEJ**

### **THE DEVELOPMENT OF THE CENTRAL ADMINISTRATION AND THE POLITICAL SITUATION IN ICELAND IN THE PERIOD OF THE FIRST ICELANDIC CONSTITUTION**

#### **РОЗВИТОК ЦЕНТРАЛЬНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ТА ПОЛІТИЧНА СИТУАЦІЯ В ІСЛАНДІЇ В ПЕРІОД ПЕРШОЇ ІСЛАНДСЬКОЇ КОНСТИТУЦІЇ**

*The extension of the central administration in Iceland was associated with the aspirations of Icelanders to gain first, greater autonomy, and finally sovereignty. This was a bloodless struggle carried on through constant negotiations with the Danish authorities and using pressure from both the political elites of Iceland, as well as the majority of the population of Iceland. These transformations occurred over a longtime span, but the actions were carried out consistently by successive generations of Icelanders. Appointing a separate Minister for Iceland in the Danish government in the seventies of the nineteenth century, initially had only symbolic character. However, transferring the seat of the Ministry for Iceland to Reykjavik in 1904, and putting it under the management of the Icelanders themselves, was of great importance and constituted a strong basis for further development of more and more independent central administration in Iceland. The next important step was increasing the number of ministries to three in 1917. From the end of following year, they played the role of a government of a sovereign state under the Act of the Danish-Icelandic union. However, Iceland and Denmark were still conjoined by the monarch and the united foreign policy. In order to normalize and consolidate the newly created political and legal situation, the new Icelandic constitution was passed in 1920.*

*Also, the great competence displayed by the persons occupying the highest positions in the central administration of Iceland should be pointed out. Each Minister for Iceland, and all the Prime ministers and at the same time ministers of justice, who held their office in the discussed period, were educated in law and already had considerable, clerical experience. Each Finance Minister and the Minister of Labour had also a wide, relevant professional experience. It should be noted, that the vast majority of Icelandic ministers studied at the University of Copenhagen. Besides, some of the future ministers for Iceland obtained their clerical experience working in Danish ministries. These facts enabled them to explore the mechanisms of administration and the entire political system of Denmark. That experience and contacts built up then were probably helpful during the negotiations with the authorities of Denmark.*

**Key words:** central administration, governments, constitutional law, politics, Iceland, Denmark.

*Розширення центральної адміністрації в Ісландії пов'язано з прагненнями ісландців отримати, по-перше, більшу автономію й, нарешті, суверенітет. Це була безкровна боротьба, що велася через постійні переговори з данською владою та за допомогою тиску як політичних еліт Ісландії, так і більшості населення Ісландії. Ці перетворення відбувалися протягом тривалого періоду, але дії послідовно проводилися наступними поколіннями ісландців. Призначення окремого міністра Ісландії в уряді Данії в сімдесятих роках XIX століття спочатку мало лише символічний характер, однак передача резиденції міністерства у справах Ісландії Рейк'явіку в 1904 році й передача його під управління самих ісландців мали велике значення і становили міцну основу для подальшого розвитку все більш незалежної центральної адміністрації Ісландії. Наступним важливим кроком було збільшення кількості міністерств до трьох у 1917 році. З кінця наступного року вони відігравали роль уряду суверенної держави згідно з Актом Дансько-Ісландського союзу. Однак Ісландія та Данія все ще були об'єднані монархом і єдиною зовнішньою політикою. З метою нормалізації та закріплення новоствореної політико-правової ситуації в 1920 році була прийнята нова ісландська конституція. Також варто зазначити велику компетентність, що виявляється особами, які займають найвищі посади в центральній адміністрації Ісландії. Кожен міністр Ісландії, а також усі прем'єр-міністри й водночас міністри юстиції, які обіймали свої посади в обговорюваний період, мали юридичну освіту та значний канцелярський досвід. Кожен міністр фінансів і міністр праці також мали великий відповідний професійний досвід. Варто зазначити, що більшість ісландських міністрів навчалася в Копенгагенському університеті. Крім того, деякі майбутні міністри Ісландії отримали досвід діловодства, працюючи в данських міністерствах. Ці факти дали їм змогу дослідити механізми управління й усю політичну систему Данії. Набутий тоді досвід і контакти, імовірно, були корисними під час переговорів з владою Данії.*

**Ключові слова:** центральна адміністрація, уряди, конституційне право, політика, Ісландія, Данія.

Celem badawczym artykułu jest określenie etapów rozwoju administracji centralnej na Islandii na tle zachodzących przemian politycznych i zmieniających się relacji pomiędzy rozpatrywaną wyspą i Danią w okresie obowiązywania pierwszej konstytucji islandzkiej, tj. w latach 1874–1920. Celami szczegółowymi są: dokonanie charakterystyki wykształcenia i doświadczenia zawodowego osób piastujących najważniejsze urzędy na Islandii, a następnie określenie możliwego wpływu tych elementów na proces uniezależniania się Islandczyków od monarchii duńskiej. W celu realizacji tak sformułowanych celów posłużono się następującymi metodami badawczymi: 1) metodą systemową, dzięki której przedstawiono wszystkie organy, instytucje i urzędy wchodzące w skład administracji centralnej Islandii oraz zależności zachodzące pomiędzy nimi i czynniki wpływające na ich ewolucję, 2) metodą instytucjonalno-prawną, która zastosowana została do analizy aktów prawnych regulujących funkcjonowanie administracji centralnej wyspy, oraz 3) metodą historyczną, dzięki której ukazano jak na przestrzeni lat zmieniały się rozwiązania instytucjonalno-prawne w badanym zakresie.

W XIII w. Islandia została uzależniona od Norwegii, a od 1380 r. oba te państwa weszły w skład monarchii duńskiej [1, s. 10–12, 22; 2, s. 14–15, 18–19; 3, s. VII]. Z czasem na Islandii likwidowane były przejawy dawnej niezależności wyspy, która w praktyce od XVII w. stała się jedną z prowincji duńskich [4, s. III i n.; 5, s. 78]. Dopiero po zerwaniu w 1814 r. unii łączącej Danię z Norwegią [6, s. 247–250; 7, s. 124–154; 8, s. 130–145] zaczęła się wytwarzać sposobność do wzmocnienia pozycji Islandii w ramach królestwa duńskiego, a następnie odradzania się form odrębności islandzkiej [9, s. 1–5 i n.]. Pierwszym ważnym przejawem powyższych przemian było przywrócenie w latach 1843–1845 parlamentu islandzkiego – Althingu (is. Alþingi) [10, s. 26; 11, s. 8; 12, s. 7]. Następnie w 1871 r. parlament duński (duń. Rigsdagen) wydał *Ustawę o pozycji konstytucyjnej Islandii w królestwie*, nazywaną też prawem niezmiennym (dosłownie stojącym, is. Stöðulögin) [13]. Mimo jednak nadania autonomii Islandii, władze duńskie, bez konsultacji z Althingiem, utworzyły w 1872 r. urząd gubernatora (is. landshöfðingi) dla wyspy. W kolejnym roku pierwszym gubernatorem został, prawnik, Duńczyk pochodzenia islandzkiego – Søren Hilmar Steindór Finsen (zob. tabela 1) [14; 15]. Wcześniej, od 1865 r., był on przedstawicielem króla Danii w Althingu i najwyższym urzędnikiem na wyspie określanym jako stiftamtmaður [16]. W 1872 r., po wprowadzeniu urzędu landshöfðingi funkcja stiftamtmaðura została zlikwidowana. Zmiany takiej dokonano zapewne między innymi z powodu

faktu, że do jednych z głównych zadań stiftamtmaðura należał nadzór nad kwestiami religijnymi, a wspomniana wcześniej ustawa z 1871 r. zagadnienia te oraz inne oddawała Islandczykom [13, § 3]. Po Hilmarze Finsenie gubernatorami zostali już rodowici Islandczycy: Bergur Thorberg i Magnús Stephensen. Obaj byli z wykształcenia prawnikami i pełnili wcześniej urząd naczelnika (is. amtmaður) dystryktu (is. amt) [17, s. 152–153, 220–221].

Tabela 1

**Gubernatorzy Islandii w latach 1873–1904**

Lp.	Imię i nazwisko	Kadencja
1	Hilmar Finsen	1873–1882
2	Bergur Thorberg	1882–1886
3	Magnús Stephensen	1886–1904

Fakt zaprowadzenia gubernatora, bez uzgodnień z Althingiem, doprowadził do ostrych protestów na wyspie. Skłoniły one władcę duńskiego Chrystiana IX do podróży na Islandię i do nadania 5 stycznia 1874 r., w czasie obchodów tysiąclecia osadnictwa na wyspie, pierwszej konstytucji islandzkiej [18, s. 213–221; 19, s. 38; 20, s. 121; 21, s. 116]. Stwierdzała ona między innymi, że król Danii posiada najwyższą władzę zwierzchnią nad Islandią [22, art. 1–2]. Może mianować, odwołać lub przenieść na inne stanowisko, które jednak powinno być przynajmniej tak samo lub wyżej wynagradzane, każdego urzędnika z wyjątkiem sędziów (is. dómri). Zaznaczano także, że każdy urzędnik powinien posiadać odpowiednie kompetencje potrzebne do pełnienia powierzonych mu zadań na terenie Islandii [22, art. 4, 44]. Organami władzy ustawodawczej na Islandii razem z królem duńskim stał się Althing [22, art. 1]. Natomiast jako organy władzy wykonawczej konstytucja wskazywała monarchę i sędziów. Najważniejsze jednak, że na mocy tej ustawy zasadniczej usankcjonowano urząd gubernatora islandzkiego oraz wprowadzono urząd ministra (doradcy) do spraw Islandii (is. íslandsráðherra), który rezydował w Kopenhadze [18, s. 269; 22, art. 2, 3, 34, 39]. Urzędnicy ci byli mianowani przez króla. Monarcha określał też zakres jurysdykcji gubernatora, który stanowił najwyższą władzę na Islandii i zasiadał w Althingu. Parlament islandzki uzyskał prawo do wnioskowania o pociągnięcie do odpowiedzialności gubernatora, który dopuściłby się bezprawnego użycia siły. Siedzibą gubernatora został dzisiejszy budynek rządu (is. Stjórnarráðshússins) w Reykjavíku, który został wybudowany w drugiej połowie XVIII i początkowo służył jako więzienie, a następnie po przebudowaniu tego obiektu ulokowane zostały tutaj ogrody królewskie i rezydencja stiftamtmaðura [23].



Gubernator Islandii podporządkowany był doradcy do spraw Islandii (is. Íslandsráðgjafi), który odpowiadał w rządzie duńskim za sprawy islandzkie, w tym szczególnie sprawował kontrolę nad administracją wyspy i ustawami uchwalanymi przez Althing. Często urząd ten określany był jako Ministerstwo Islandzkie, lub Ministerstwo ds. Islandii. Urząd ten sprawowali kolejni ministrowie sprawiedliwości w duńskim rządzie [24, s. 563]. W związku z powyższym każda osoba pełniąca funkcję ministra ds. Islandii była z wykształcenia prawnikiem, a z pochodzenia – Duńczykiem [25; 26; 27; 28; 29, s. 10; 30, s. 247, 372–373; 31, s. 236, 447]. Pierwszym ministrem ds. Islandii został 1 sierpnia 1874 r. Christian Sophus Klein. Najdłużej jednak, bo nieprzerwanie przez ponad 20 lat, funkcję tę sprawował jego następca Johannes Magnus Valdemar Nellemann (zob. tabela 2). Znamionym jest przy tym fakt, że w czasie swojego długiego urzędowania ani nigdy nie odwiedził on Islandii, ani nie znał i nie używał języka islandzkiego [32]. Świadczy to najlepiej jaką wagę władze duńskie przywiązywały do problematyki islandzkiej. Można także zaznaczyć, że przed powołaniem Ministerstwa ds. Islandii, od 1848 r. funkcjonował w strukturze duńskich rządów departament do spraw islandzkich. Początkowo znajdował się on przy Ministerstwie Spraw Wewnętrznych, a następnie w 1855 r. przeszedł do Ministerstwa Sprawiedliwości. Oprócz Islandii zajmował się on również Grenlandią i Wyspami Owczymi [33].

Po nadaniu konstytucji z 1874 r. oraz ustanowieniu urzędów gubernatora i ministra ds. Islandii rozpoczął

się proces walki Islandczyków o kolejne ustępstwa ze strony władz duńskich oraz umocnienie i rozszerzenie uzyskanej autonomii. Pomiędzy 1881 r. a 1918 r., czyli do zawarcia unii Danii z suwerenną już Islandią, Althing wysunął 22 projekty zmiany konstytucji, w tym 15 do 1903 r. Były one kolejno blokowane przez królów i rządy duńskie. Niemniej jednak udało się w tym czasie przeprowadzić dwie nowelizacje islandzkiej ustawy zasadniczej. Pod wpływem więc wysuwanych propozycji zmian konstytucji, w tym szczególnie żądań dotyczących ustanowienia najwyższego organu władzy wykonawczej w sprawach islandzkich na terytorium samej Islandii, 3 października 1903 r. dokonano pierwszej nowelizacji ustawy zasadniczej z 1874 r. Została ona najpierw uchwalona przez Althing, a następnie potwierdzona przez króla duńskiego Chrystiana IX. W jej wyniku wprowadzono przepis stwierdzający, że minister Islandii powinien rezydować w Reykjavíku w budynku zajmowanym dotychczas przez gubernatora, a nie w Kopenhadze. Niemniej jednak nałożono na niego również obowiązek odbywania niezbędnych podróży służbowych do stolicy Danii. Poza tym ustanowiono, że osoba pełniąca ten urząd musi mówić i pisać w języku islandzkim. Zaznaczano także, że minister Islandii nie może równocześnie stać na czele innego ministerstwa. Odtąd też podlegał on Althingowi, a nie parlamentowi duńskiemu. Musiał też mieć poparcie większości członków Althingu. Parlamentowi islandzkiemu przyznano także prawo do wyrażenia wotum nieufności wobec Ministra Islandii. Po jego przegłosowaniu minister był zobowiązany do złożenia rezygnacji z

Tabela 2

**Ministrowie ds. Islandii i ministrowie sprawiedliwości w składzie rządów duńskich w latach 1874–1904**

Lp.	Ministrowie ds. Islandii i ministrowie sprawiedliwości			Premierzy	
	Imię i nazwisko	Kadencja ministra ds. Islandii	Kadencja ministra sprawiedliwości	Imię i nazwisko	Kadencja
1	Christian Klein	01.08.1874 –11.06.1875	14.07.1874 <sup>a</sup> –11.06.1875	Christen Fønnesbech	14.07.1874 –11.06.1875
2	Johannes Nellemann	11.06.1875 –07.08.1894	11.06.1875 –07.08.1894	Jacob Estrup	11.06.1875 –07.08.1894
		07.08.1894 –13.06.1896	07.08.1894 –13.06.1896	Tage Reedtz-Thott	07.08.1894 –23.05.1897
3	Nicolai Rump	13.06.1896 –23.05.1897	13.06.1896 –23.05.1897	Hugo Hørring	23.05.1897 –27.04.1900
		23.05.1897 –28.08.1899	23.05.1897 –28.08.1899		
4	Hugo Hørring	28.08.1899 –27.04.1900	28.08.1899 –27.04.1900		
5	Carl Goos	27.04.1900 –24.07.1901	27.04.1900 –24.07.1901	Hannibal Sehested	27.04.1900 –24.07.1901
6	Peter Alberti	24.07.1901 –31.01.1904	24.07.1901 –14.01.1905 <sup>b</sup>	Johan Deuntzer	24.07.1901 –14.01.1905

<sup>a</sup> – Ch. Klein pełnił funkcję ministra sprawiedliwości też we wcześniejszym rządzie Ludviga Holstein-Holsteinborg, od 26 czerwca 1872 r.;

<sup>b</sup> – P. Alberti pełnił funkcję ministra sprawiedliwości także w następnym rządzie J. Christensena, do 24 lipca 1908 r. [34].

zajmowanego urzędu. Nie musiał natomiast ustępować ze stanowiska wraz ze zmianą kolejnych rządów w Danii (zob. tabela 3). Nadal jednak mianowania na ten urząd dokonywał król duński [35].

Do objęcia stanowiska pierwszego ministra rezydującego w Reykjavíku wysuwanych było kilka kandydatur. Wśród najpoważniejszych byli wymieniani: Ólafur Halldórsson (1855–1930) – prawnik islandzki i wieloletni dyrektor w Ministerstwie ds. Islandii w Kopenhadze, którego kandydatura była proponowana przez dotychczasowego ministra Petera Albertiego, Magnús Stephensen (1836–1917) – ostatni gubernator islandzki, dr Valtýr Guðmundsson (1860–1928) – historyk, redaktor czasopisma, parlamentarzysta islandzki i wnioskodawca jednego z projektów zmiany konstytucji z 1874 r., Klemens Jónsson (1862–1930) – prawnik, pisarz, były asystent w Ministerstwie ds. Islandii w Kopenhadze, szeryf i poseł islandzki oraz Hannes Hafstein (Hannes Þórður) – znany poeta, jeden z liderów islandzkiej Partii Autonomii (is. Heimastjórnarflokkurinn), mającej wówczas większość w Althingu i przedstawiciel tej partii w prowadzonych rozmowach z władzami duńskimi w Kopenhadze w sprawie dokonania zmian w konstytucji islandzkiej [36; 37; 38; 39]. Ostatecznie na ministra Islandii został mianowany ostatni z wyżej wymienionych, cieszący się uznaniem wśród

ówczesnych władz Danii. Urząd objął 1 lutego 1904 r. Warto także zaznaczyć, że wybrany wówczas minister określany jest również mianem pierwszego premiera w historii Islandii [40].

Hannes Hafstein urodził się w 1861 r. na Islandii, a więc w momencie objęcia stanowiska ministra miał 43 lata. Ukończył studia prawnicze na Uniwersytecie w Kopenhadze. Był posłem do Althingu w latach 1900–1901, 1903–1915 i 1916–1922 [41]. Przed objęciem urzędu ministra pełnił także funkcje szeryfa (is. sýslumaður), sędziego w Głównym Sądzie Krajowym (is. Landsyfíráttur) na Islandii oraz sekretarza ostatniego gubernatora Magnúsa Stephensena [42, s. 550]. Od strony formalnej należy również zauważyć, że Hannes Hafstein obejmując w 1904 r. stanowisko ministra Islandii równocześnie wszedł w skład istniejącego już wówczas duńskiego rządu Johana Henrika Deuntzera. Następnie nieprzerwanie pełnił je również w okresie kolejnych duńskich rządów Jensa Christiana Christensena i Nielsa Thomasiusa Neergaarda (zob. tabela 3), aż do 31 marca 1909 r., kiedy zrezygnował z pełnionego urzędu. Jego ustąpienie z urzędu nastąpiło po wcześniejszym przegłosowaniu w Althingu votum nieufności wobec niego. Doszło do tego między innymi z powodu faktu, że w wyborach do Althingu w 1908 r. mandatów nie uzyskiwała duża grupa parlamentarzystów, która do tej pory popierała Hannesa Hafsteina [43; 44, s. 97].

Tabela 3

**Islandzcy ministrowie w składzie rządów duńskich w latach 1904–1917**

Lp.	Ministrowie Islandii		Premierzy Danii		Królowie Danii	
	Imię i nazwisko	Kadencja	Imię i nazwisko	Kadencja	Imię	Okres panowania
1	Hannes Hafstein	01.02.1904 –31.03.1909	Johan Deuntzer	24.07.1901 –14.01.1905	Chrystian IX	15.11.1863 –29.01.1906
			Jens Christensen	14.01.1905 –24.07.1908		
			Jens Christensen	24.07.1908 –12.10.1908	Fryderyk VIII	29.01.1906 –14.05.1912
			Niels Neergaard	12.10.1908 –16.08.1909		
2	Björn Jónsson	31.03.1909 –14.03.1911	Ludvig Holstein-Ledreborg	16.08.1909 –28.10.1909	Fryderyk VIII	29.01.1906 –14.05.1912
			Carl Zahle	28.10.1909 –05.07.1910		
3	Kristján Jónsson	14.03.1911 –25.07.1912	Klaus Berntsen	05.07.1910 –21.06.1913	Chrystian X	14.05.1912 –20.04.1947
4	Hannes Hafstein	25.07.1912 –21.07.1914				
5	Sigurður Eggerz	21.07.1914 –04.05.1915	Carl Zahle	21.06.1913 –29.03.1920	Chrystian X	14.05.1912 –20.04.1947
6	Einar Arnórsson	04.05.1915 –04.01.1917				

Można także odnotować, że w tym pierwszym okresie sprawowania władzy przez Hannesa Hafsteina miał miejsce duży wzrost gospodarczy (tzw. islandzka rewolucja przemysłowa). Był on spowodowany nie tylko wzmocnionymi przemianami zachodzącymi wewnątrz Islandii, ale również wpisywał się w ogólny trend rozwoju tej części świata. Przede wszystkim nastąpiła mechanizacja rybołówstwa oraz rolnictwa, czyli kluczowych gałęzi gospodarki islandzkiej. Rozpoczęto też proces ponownego zalesiania wyspy. W 1904 r. duńscy i norwescy finansiersi założyli Bank Islandzki (is. Íslandsbanki), który umożliwił rybakom i przedsiębiorcom islandzkim zdobycie niezbędnego kapitału na rozwój ich działalności [45]. Oprócz tego uruchomiono połączenie kablowe z zagranicą i rozpoczęto budowę wewnętrznego systemu telefonicznego. Dbano również o rozwój sieci transportowej poprzez budowę dróg i mostów na Islandii. Zapoczątkowano proces elektryfikacji wyspy i budowy elektrowni wodnych. Nastąpił też znaczący wzrost zarówno handlu wewnętrznego jak również zewnętrznego [46]. Wówczas także wybudowano narodowe Muzeum na Hverfisgötu (is. Safnahúsið við Hverfisgötu) w Reykjavíku, w którym zaczęto gromadzić zbiory archiwalne, biblioteczne i inne eksponaty. Wkrótce potem, w 1911 r., w setną rocznicę urodzin dziewiętnastowiecznego działacza niepodległościowego Jóna Sigurðssona, utworzono Uniwersytet Islandzki (is. Háskóli Íslands) w Reykjavíku [21, s. 91, 175–176; 47; 48, 49, 50].

W tym także czasie wzmocniono prace legislacyjne. Sam minister Hannes Hafstein wniósł do Althingu ponad sto nowych projektów ustaw regulujących na nowo takie kwestie jak edukacja, prawo miejskie, czy ochrona zabytków. Wydano również ustawę regulującą kwestię odpowiedzialności najważniejszego urzędnika na Islandii. Czwartego marca 1904 r., a więc mniej więcej miesiąc po objęciu stanowiska ministra Islandii przez Hannesa Hafsteina, uchwalono *Ustawę o odpowiedzialności islandzkiego ministra*. Była ona dosyć rygorystyczna wobec osób pełniących ten urząd. Stwierdzała ona, że minister może odpowiadać za swoje działania lub ich brak na wniosek rządu duńskiego. Mógł on być pociągnięty do odpowiedzialności, jeśli celowo lub poprzez zaniebdanie łamał konstytucję islandzką lub inne prawa i działał na szkodę mieszkańców. Ponoślił odpowiedzialność przede wszystkim za:

- bezprawne przedkładanie królowi Danii do podpisu i zatwierdzenia ustaw, aktów wykonawczych i innych przepisów, które byłyby sprzeczne z islandzką ustawą zasadniczą i obowiązującym prawem,
- inicjowanie działań i wydawanie poleceń sprzecznych z konstytucją Islandii oraz niedopełnienie obowiązków nałożonych na niego,

– planowanie i wdrażanie działań ograniczających wolność i autonomię Islandii.

Oprócz tego ministra można było pociągnąć do odpowiedzialności za nieprzedłożenie królowi dokumentów i wniosków, wobec których był wymagany prawnie podpis monarchy. Odpowiadał również za podejmowanie i inicjowanie działań niebędących sprzecznych z obowiązującym prawem, ale naruszających dobro publiczne i prywatne. Ponadto powinien on podejmować starania w zakresie przeciwdziałania potencjalnym przyczynom mogącym przyczynić się do publicznych i prywatnych strat materialnych. Dotyczyło to szczególnie sytuacji, które dało się przewidzieć. Za wyżej wymienione przewinienia ministrowi groziło usunięcie z urzędu oraz wysokie kary pieniężne nie tylko na rzecz skarbu państwa, ale również na rzecz osób poszkodowanych. Ustawa ta stanowiła także, że w przypadku popełnienia przez ministra przestępstwa podlegał on karze wynikającej z przepisów kodeksu karnego, jak każdy inny obywatel. Można zatem stwierdzić, że ministra nie chronił praktycznie żaden immunitet. Rozpatrywana ustawa określała jednak okres przedawnienia zarzutów. Jeżeli bowiem Althing nie wszcząłby działań prawnych przeciwko ministrowi w ciągu 5 lat od zaistniałej sytuacji, to nie mógł on być pociągnięty do odpowiedzialności za nie [51].

W 1909 r. nowym ministrem Islandii został mianowany redaktor poczytnego magazynu islandzkiego „Ísafold” – Björn Jónsson z Partii Niepodległości (is. Sjálfstæðisflokkinn). Podobnie jak Hannes Hafstein studiował on prawo na Uniwersytecie w Kopenhadze, ale nie ukończył studiów. Wcześniej pełnił funkcję radnego w Reykjavíku i członka Althingu [52]. Był także ojcem przyszłego pierwszego prezydenta Islandii – Sveinna Björnssona [53; 54]. Wkrótce po objęciu przez niego urzędu ministra został pozbawiony wolności między innymi prezes Banku Krajowego (is. Landsbanki) w Reykjavíku – Tryggvi Gunnarsson, który był bratem matki (Katrín Kristjana Gunnarsdóttir Havstein) Hannesa Hafsteina [55; 56]. Uznano to za przejaw prześladowań politycznych i w końcu w 1911 r. Althing przegłosował wobec niego votum nieufności [57, s. 593–594].

Na kolejnego ministra Islandii został mianowany przez króla Danii Fryderyka VIII katolik Kristján Jónsson. Nowo wybrany minister z wykształcenia był prawnikiem, a studia skończył na Uniwersytecie w Kopenhadze. Wcześniej pełnił między innymi funkcje szeryfa, sędziego i członka Althingu [58]. Z powodu wyznawanej przez niego wiary jego wyboru nie uznały wszystkie elity polityczne na Islandii. Ówczesni bowiem Islandczycy byli w przeważającej większości luteranami. Także w konstytucji

islandzkiej z 1874 r. Kościół ewangelicko-augsburski uznano za Kościół Narodowy Islandii [22, art. 45]. Niemniej jednak początkowo Kristján Jónsson uzyskał poparcie Partii Autonomii, a nawet części posłów Partii Niepodległości. Był także jednym z założycieli pierwszej Partii Rozwoju (is. Framsóknarflokkurinn). Ogólnie jednak w Althingu określany był jako polityk niezależny. Warto także odnotować, że za jego kadencji Althing uchwalił w 1911 r. ustawę równouprawniającą kobiety w dziedzinie edukacji oraz w sprawowaniu urzędów [59; 60]. Wcześniej, w 1907 r. w Reykjavíku, a w 1909 r. na terenie całej Islandii, kobiety uzyskały prawo do głosowania i kandydowania w wyborach samorządowych [61].

Jesienią 1911 r. odbyły się nowe przedterminowe wybory do Althingu. W wyniku zwycięstwa w nich polityków związanych z Partią Autonomii, ministrem Islandii został w lipcu 1912 r. ponownie Hannes Hafstein. Reprezentował on tym razem Partię Unii (is. Sambandsflokkurinn), a mianowany został na to stanowisko przez nowego króla Danii Chrystiana X. W czasie tej kadencji 20 października 1913 r. Althing wydał *Ustawę o statystyce Islandii* (is. *Lög um hagsstofu Íslands*), na mocy której w 1914 r. powstał instytut o nazwie Statystyka Islandii (is. Hagstofa Íslands), który aż do 2007 r. miał formalny status ministerstwa [62, art. 1 i in.; 63].

W kolejnych wyborach parlamentarnych, które odbyły się wiosną 1914 r., Partia Autonomii uzyskała słabszy wynik, a wygrała w nich Partia Niepodległości [64]. W związku z tym faktem oraz pogarszającym się stanem zdrowia Hannesa Hafsteina 21 lipca 1914 r. nowym ministrem Islandii został Sigurð Eggerz. Następnie funkcję tę w latach 1915–1917 pełnił wykładowca Einar Arnórsson. Warto zwrócić uwagę, że obydwójce należą do najmłodszych ministrów Islandii. W momencie bowiem obejmowa-

nia urzędu Sigurð Eggerz miał 39 lat, a Einar Arnórsson – 35 lat (zob. tabela 4). Obydwaj ukończyli także prawo na Uniwersytecie w Kopenhadze i byli parlamentarzystami [65, s. 60, 348–349].

Einar Arnórsson objął urząd ministra 4 maja 1915 r., a już 19 czerwca tego samego roku udało się przeprowadzić drugą nowelizację konstytucji z 1874 r. W zakresie władzy wykonawczej dodano wówczas przepis stanowiący, że liczbę ministrów islandzkich można zmienić ustawą uchwaloną przez Althing. Zaznaczono przy tym, że zwiększając kompetencje ministrów należy zmniejszać (znieść) rolę sekretarza krajowego [24, s. 563; 66, art. 2]. Konstytucja stanowiła również, że każda ustawa uchwalona przez parlament islandzki obowiązuje dopiero po podpisaniu jej przez ministra Islandii i króla [66, art. 3]. Podkreślono także kwestię kontroli parlamentarnej nad organem władzy wykonawczej. Dodatkowo wprowadzano przepis o Trybunale Stanu (is. Landsdómur), przed który mógł być postawiony wyższy urzędnik państwowy. W praktyce trybunał ten został powołany już ustawą z 20 października 1905 r. i istnieje do dzisiaj [24, s. 563]. Jednak został zwołany i orzekał po raz pierwszy dopiero w latach 2011–2012 w sprawie przeciwko byłemu premierowi islandzkiemu Geir Haarde, który został oskarżony o zaniebdania i przyczynienie się tym samym do wybuchu kryzysu finansowo-gospodarczego z 2008 r. [67; 68; 69; 70, art. 14, 29]. Poza tym w nowelizacji konstytucji z 1915 r. ustanowiono przepis, na mocy którego króla nie można było zdetronizować, ani pociągnąć do odpowiedzialności. Musiał on jednak składać przysięgę na konstytucję islandzką. Utrzymano także przepis stanowiący, że król może mianować i odwołać każdego urzędnika, jak to dotąd było w zwyczaju. Niemniej jednak zaznaczono tutaj, że uprawnienie to może być zmienione ustawą wydaną

Tabela 4

**Podstawowe dane o ministrach Islandii w latach 1904–1917**

Lp.	Imię i nazwisko ministra	Okres sprawowania urzędu	Długość sprawowania urzędu	Wiek ministra w momencie objęcia urzędu	Przynależność partyjna
1	Hannes Hafstein	01.02.1904 –31.03.1909	1885 dni (5 lat, 1 miesiąc, 30 dni)	43 lata	Partia Autonomii
2	Björn Jónsson	31.03.1909 –14.03.1911	713 dni (1 rok, 11 miesięcy, 14 dni)	62 lata	Partia Niepodległości
3	Kristján Jónsson	14.03.1911 –25.07.1912	499 dni (1 rok, 4 miesiące, 11 dni)	59 lat	bezpartyjny
4	Hannes Hafstein	25.07.1912 –21.07.1914	726 dni (1 rok, 11 miesięcy, 26 dni)	51 lat	Partia Unii
5	Sigurður Eggerz	21.07.1914 –04.05.1915	287 dni (9 miesięcy, 13 dni)	39 lat	Partia Niepodległości
6	Einar Arnórsson	04.05.1915 –04.01.1917	611 dni (1 rok, 8 miesięcy)	35 lat	Partia Niepodległości Langsum



przez Althing. Poza tym pozbawiono monarchę prawa do przesuwania urzędników na inne stanowiska [66, art. 4]. Można także dodać, że w listopadzie 1915 r. parlament islandzki wydał ustawę, na mocy której zakazano urzędnikom przeprowadzania strajków [71].

Należy również zwrócić uwagę, że wraz z przeniesieniem ministra Islandii do Reykjavíku w 1904 r. zniesione zostały urzędy gubernatora islandzkiego (is. landshöfðingi) oraz dwóch naczelników (is. amtmaður) dystryktów, na które była wówczas podzielona wyspa. Oprócz tego nowelizacja konstytucji z 1903 r. wprowadziła urząd sekretarza krajowego (is. landritarinn, landritaraembættið). W przypadku śmierci lub ustąpienia ministra Islandii przejmował on jego funkcje aż do czasu mianowania nowej osoby na ten urząd. Zastępował on ministra również w czasie jego nieobecności na Islandii. Wówczas także zajmował jego miejsce w parlamencie islandzkim. Głównym zadaniem sekretarza krajowego było przedstawienie Althingowi projektu przyszłego rządu islandzkiego. Kierował on również trzema biurami, które przejęły sprawy należące dotąd do zlikwidowanych naczelników dystryktów. Było to więc dosyć oryginalne stanowisko, drugie pod względem ważności w strukturze administracji islandzkiej – po ministrze Islandzkim. Pełnił on zatem funkcję swego rodzaju wiceministra. Jediną osobą sprawującą to stanowisko był prawnik Klemens Jónsson [30, s. 316]. Został on powołany przez Hannesa Hafsteina w 1904 roku [72]. Pełnił on swoją funkcję nieprzerwanie aż do 1917 r., kiedy stanowisko sekretarza krajowego zostało zlikwidowane.

Po wybuchu pierwszej wojny światowej w naturalny sposób wzrosła ilość spraw, którymi musiał się zajmować minister Islandii. Wymusiło to kolejne przemiany w administracji centralnej Islandii. Zanim jednak do nich doszło w sierpniu i w październiku 1916 r. odbyły się kolejne wybory do Althingu, które wygrała Partia Autonomii [73; 74, s. 954, 961]. Warto przy tym zaznaczyć, że po raz pierwszy mogły w nich brać udział kobiety. Albowiem na mocy nowelizacji konstytucji islandzkiej z 1915 r. paniom przyznano bierne i czynne prawo wyborcze [66, art. 17]. Nowy parlament wydał 2 stycznia 1917 r. ustawę nr 1 zmieniającą ustawę nr 17 z 3 października 1903 r. *O innym powołaniu najwyższego przedstawiciela władz wykonawczych Islandii* (is. *Lög um aðra skipun á ćđstu umbodssjórn Íslands*), która zwiększała liczbę ministrów do trzech [75, s. 369]. Już dwa dni później mianowano trzech nowych ministrów.

Pierwszym ministrem (is. forsætisráðherra) oraz ministrem sprawiedliwości (is. dómsmálaráðherra) został jeden z najlepszych wówczas prawników Jón Magnússon [76]. Jest on również określany jako: minister sprawiedliwości i spraw kościelnych

(is. dóms- og kirkjumálaráðuneytið), szef Ministerstwa Sprawiedliwości i Edukacji (Justits- og Undervisningsministeriet) lub minister sprawiedliwości, spraw kościelnych i nauki (is. dóms-, kirkju- og kennslumálaráðherra) [57, s. 595; 77; 78]. Do niego bowiem należały kwestie związane: z postępowaniem cywilnym, karnym i spadkowym, z wyborami, z rodziną, ze służbą zdrowia, z religią, z oświatą (z wyjątkiem szkolnictwa zawodowego), z bibliotekami i z archiwami regionalnymi oraz z Narodowym Muzeum Nauki i Sztuki [24, s. 567]. Sam Jón Magnússon był bliskim współpracownikiem Hannesa Hafsteina. Po pogorszeniu się stanu zdrowia tego ostatniego Magnússon objął po nim przywództwo w Partii Autonomii. Przed objęciem urzędu ministra pełnił także funkcje sekretarza jednego z naczelników dystryktów, szeryfa i sędziego, sekretarza gubernatora, szefa jednego z trzech biur w Ministerstwie Islandii, radnego i przewodniczącego Rady Miasta Reykjavíku, wieloletniego parlamentarzysty oraz księgowego w Banku Krajowym (is. Landsbanki). Był także absolwentem Uniwersytetu w Kopenhadze, gdzie studiował prawo [31, s. 128; 79, s. 416]. Można zatem stwierdzić z całą stanowczością, że miał odpowiednie przygotowanie i doświadczenie zawodowe potrzebne do pełnienia funkcji premiera.

Drugim ministrem został 4 stycznia 1917 r. Björn Kristjánsson, którego mianowano na ministra finansów (is. fjármálaráðherra). Do jego zadań należały kwestie związane z: projektowaniem budżetu państwa, prowadzeniem księgowości związanej z dochodami, aktywami i długiem publicznym, finansowaniem administracji, podatkami i cłami, Urzędem Statystycznym oraz pomiarem i rejestrowaniem statków [24, s. 567]. Wybór Björna Kristjánssona na ministra spowodowany był faktem, że był on jednym z liderów Partii Niepodległości þversum (is. Sjálfstæðisflokkur þversum), która w wyborach parlamentarnych w 1916 r. uzyskała drugi wynik. Studiował między innymi na Uniwersytecie w Kopenhadze. Jego kariera zawodowa związana była głównie z sektorem finansowym. Był bowiem księgowym, przedsiębiorcą i bankowcem oraz wieloletnim parlamentarzystą [80]. Można także odnotować, że w 1909 r., jako pracownik Landsbanki, został zatrzymany razem ze wspomnianym wcześniej Tryggvi Gunnarssonem [57, s. 593–594]. Po kilku miesiącach pełnienia urzędu, 28 sierpnia 1917 r., Björn Kristjánsson został odwołany ze stanowiska ministra finansów. Nowym szefem islandzkiego Ministerstwa Finansów został Sigurður Eggerz, były minister Islandii i podobnie jak poprzednik, jeden z przywódców Partii Niepodległości þversum.

Trzecim ministrem został Sigurður Jónsson, którego mianowano na ministra pracy (is. atvin-

numálaráðherra). Jest on również określany jako szef Ministerstwa Wyżywienia i Komunikacji (is. Nærings- og Samferdselsministeriet). W zakres jego kompetencji wchodziły sprawy dotyczące: gruntów uprawnych, szkół rolniczych, weterynaryjnych i zawodowych, rybołówstwa, handlu, aprowizacji, banków, kas oszczędnościowych, systemu ubezpieczeń (z wyjątkiem ubezpieczeń zdrowotnych), przemysłu, nadzoru gruntów publicznych, pomocy społecznej, sieci drogowej oraz usług komunalnych, pocztowych, telegraficznych i telefonicznych [24, s. 567]. Było to więc ministerstwo o dosyć dużym zakresie zadań. Związane było przede wszystkim z polityką gospodarczą i socjalną oraz rozwojem infrastruktury. Sigurður Jónsson był najstarszym z ministrów islandzkich powołanych w 1917 r. W momencie bowiem objęcia urzędu miał 65 lat. Wcześniej był rolnikiem, a swoje wykształcenie uzupełniał z wolnym czasie. Był jednym z głównych inicjatorów ruchu spółdzielczego na Islandii, w tym Związku Islandzkich Spółdzielni (is. Samband Íslenskra Samvinnufélaga), który został utworzony w 1902 r. i z przerwą funkcjonuje do dzisiaj [81; 82; 83; 84; 85]. W wyborach parlamentarnych w 1916 r. reprezentował Niezależnych Rolników (is. Óháðir bændur) [86]. Ugrupowanie to połączyło się 16 grudnia tego samego roku z Partią Rolników (is. Bændaflokkurinn) i utworzyło istniejącą do dzisiaj Partię Rozwoju (is. Framsóknarflokkurinn) [87]. Jednym z głównych inicjatorów powstania Partii Rozwoju był właśnie Sigurður Jónsson [88; 89]. Stąd także obejmując urząd ministra reprezentował on już tę nowo powstałą partię.

W sumie więc od 4 stycznia 1917 r. na czele administracji centralnej na Islandii stał król duński z trzema ministrami. Każdy minister zarządzał podległymi mu działami i za swoją działalność odpowiadał przed Althingiem. Każde z ministerstw posiadało biuro, którego szef prowadził działania w sprawach mniejszej wagi. W pozostałych przypadkach decyzje podejmował minister albo sprawy przedkładał królowi za pośrednictwem jego sekretarza. Należy także odnotować, że wraz ze zwiększeniem ilości ministrów zlikwidowano stanowisko sekretarza krajowego. Pozostawiono jednak, funkcjonujący do dzisiaj, instytut Statystyki Islandii, na czele którego stał oddzielny szef. Wszystkie te organy w celu wypełniania swoich zadań zatrudniały asystentów i sekretarzy [24, s. 567].

Należy także zwrócić uwagę, że stworzony w 1917 r. rząd złożony był z trzech ministrów reprezentujących trzy, największe partie w Althingu. Był to zatem pierwszy w historii Islandii przykład zawiązania się formalnej koalicji rządowej. Poza tym w związku z faktem, że w skład tej koalicji weszły trzy

największe wówczas partie w parlamencie islandzkim, reprezentujące całkowicie odmienne od siebie środowiska polityczne, wydaje się, że można ten gabinet nazwać rządem jedności narodowej. Tego rodzaju gabinety powołuje się w przełomowych i ważnych momentach danego państwa, nie zważając na różnice polityczne dzielące poszczególnych członków koalicji. Formuła taka ma podkreślać, że decyzje podejmowane przez takie władze mają poparcie zdecydowanej większości społeczeństwa. Ważne więc, że na Islandii udało się doprowadzić do zawarcia takiej koalicji rządowej w okresie podjęcia kluczowych negocjacji z władzami duńskimi dotyczących statusu prawnego Islandii.

Wszyscy trzech ministrowie islandzcy od strony formalnej w dalszym ciągu aż do końca listopada 1918 r. wchodziłi w skład rządu duńskiego [90]. Stan ten zmienił się dopiero po wejściu w życie unii duńsko-islandzkiej, w której uznano Islandię za suwerenne państwo. Ustanowienie unii poprzedzone było referendum z 19 października 1918 r., w którym społeczeństwo islandzkie wyraziło poparcie na jej wprowadzenie [91]. Po czym została ona zawiązana poprzez uchwalenie *Ustawy federalnej* (duń. *Forbundslov*) z 30 listopada 1918 r., która została przyjęta zarówno przez ówczesny parlament duński, jak również islandzki, a następnie została podpisana przez króla Danii. Ustawa weszła w życie 1 grudnia tego samego roku [92]. Od tego także momentu ministrowie islandzcy nie byli równocześnie członkami rządu duńskiego, ale stanowili już odrębny i niezależny organ władzy centralnej na Islandii. Wspólne zostały jedynie monarcha i polityka zagraniczna. W tym też okresie Islandia posiadała już swoje symbole narodowe oraz wprowadziła własną monetę w postaci korony islandzkiej [93; 94, s. 129].

Latem 1919 r. pierwszy minister Islandii Jón Magnússon przedstawił projekt nowej konstytucji islandzkiej, który został przyjęty przez Althing z pewnymi zmianami. Następnie parlament islandzki dokonał samorozwiązania. W wyborach do Althingu, które odbyły się 19 października 1919 r., ponownie wygrała Partia Autonomii [95]. Nowy parlament zatwierdził w całości nową ustawę zasadniczą. Osiemnastego maja 1920 r. została ona podpisana przez króla duńskiego, po czym 1 stycznia 1921 r. zaczęła obowiązywać [24, s. 564; 96]. W międzyczasie, w sierpniu 1919 r., po przedstawieniu projektu konstytucji, wszyscy trzech ministrowie podali się do dymisji [57, s. 595; 77]. Nadal jednak jeszcze przez pół roku wszyscy pełnili swoje obowiązki. Dopiero 25 lutego 1920 r. dokonano wyboru nowych ministrów. Ponownie pierwszym ministrem oraz ministrem sprawiedliwości i spraw kościelnych został

Jón Magnússon. Powołano jednak nowego ministra finansów, którym został Magnús Guðmundsson oraz ministra pracy – Pétura Jónssona. Po śmierci tego ostatniego 20 stycznia 1922 r. jego obowiązki objął Magnús Guðmundsson, który przez kolejne niecałe 3 miesiące, do czasu powołania nowych ministrów Islandii, pełnił równocześnie funkcje szefa Ministerstwa Finansów i Ministerstwa Pracy. W odróżnieniu od poprzedniego rządu, gabinet ten został utworzony tylko przez Partię Autonomii. Do partii tej należeli dwaj ministrowie Jón Magnússon i Pétur Jónsson. Natomiast Magnús Guðmundsson nie był jej członkiem, ale z nią współpracował [75, s. 372]. Partia Autonomii była najsilniejszą partią w Althingu, ale nie posiadała większości parlamentarnej [95]. Był to więc gabinet mniejszościowy.

Magnús Guðmundsson z wykształcenia był prawnikiem, a studia odbył tradycyjnie na Uniwersytecie w Kopenhadze. Przed objęciem urzędu ministra był między innymi asystentem w ministerstwie oraz szeryfem. Związany był też kasami oszczędności (is. sparnaðarbandalagi) oraz z Bankiem Krajowym (is. Landsbanki) [30, s. 58; 97]. Natomiast Pétur Jónsson był przede wszystkim rolnikiem i krótko nauczycielem. Poza tym był jednym z głównych prekursorów ruchu spółdzielczego na Islandii. Został także pierwszym prezesem Związku Islandzkich Spółdzielni [98].

Siódmego marca 1922 r. powołano kolejnych 3 ministrów [77]. Był to pierwszy rząd utworzony już w okresie obowiązywania nowej konstytucji. Pierwszym ministrem został wówczas Sigurður Eggerz, pełniący już wcześniej kilkakrotnie najwyższe stanowiska w administracji islandzkiej.

Podsumowując należy stwierdzić, że rozbudowa administracji centralnej w dobie obowiązywania pierwszej konstytucji na Islandii wiązała się z aspiracjami Islandczyków do uzyskania najpierw coraz większej autonomii, a w końcu suwerenności. Walka ta odbywała się w sposób bezkrwawy, poprzez bezustanne negocjacje z władzami duńskimi oraz wywieranie na nią presji zarówno ze strony elit politycznych Islandii, jak również większości społeczeństwa

islandzkiego. Przemiany rozciągnięte były w czasie, ale działania były prowadzone konsekwentnie przez kolejne pokolenia Islandczyków. Powołanie w latach siedemdziesiątych XIX w. osobnego ministra do spraw Islandii w rządzie duńskim początkowo miało tylko charakter symboliczny. Jednak przeniesienie siedziby Ministerstwa Islandii do Reykjavíku w 1904 r. i oddanie go pod kierownictwo samych Islandczyków miało już duże znaczenie i stanowiło silną podstawę do dalszej rozbudowy administracji centralnej na Islandii, która coraz bardziej stawała się niezależna od Duńczyków. Następnym ważnym etapem było powiększenie liczby ministerstw islandzkich w 1917 r. do trzech. Już od końca następnego roku pełniły one rolę rządu suwerennego państwa islandzkiego w ramach zawartej wówczas unii duńsko-islandzkiej. Kolejnym krokiem było utrwalenie zdobytych dotychczas praw poprzez ustanowienie nowej konstytucji z 1920 r.

Warto także zwrócić uwagę na dużą kompetencję osób piastujących najwyższe funkcje w administracji centralnej Islandii. Każdy minister Islandii, a następnie wszyscy pierwsi ministrowie i zarazem ministrowie sprawiedliwości w rozpatrywanym okresie byli z wykształcenia prawnikami o dużym już stażu urzędniczym. Natomiast każdy szef Ministerstwa Finansów oraz Ministerstwa Pracy posiadał duże i odpowiednie doświadczenie zawodowe. Należy przy tym zauważyć, że zdecydowana większość ministrów studiowała na Uniwersytecie w Kopenhadze. Powodowało to, że byli oni bardzo dobrze wykształceni. Na Islandii bowiem w tym czasie nie było szkół wyższych na tak wysokim poziomie. Umożliwiło im to jednak również poznawanie mechanizmów działania administracji i całego systemu politycznego Danii. Dodatkowo część przyszłych ministrów islandzkich pierwsze doświadczenia urzędnicze uzyskiwała pracując w ministerstwach duńskich. Doświadczenia te oraz kontakty wtedy zawiazane mogły następnie pomagać przy prowadzeniu rozmów z władzami Danii oraz wpływać na kierunki rozwoju administracji na Islandii.

#### BIBLIOGRAFIA:

1. Piotrowski B. Althing – najstarszy parlament Europy. Warszawa : Towarzystwo Przyjaźni Polsko-Islandzkiej, 1972. 24 s.
2. Piotrowski B. XI wieków państwa i społeczeństwa islandzkiego 874–1974. Warszawa : Towarzystwo Przyjaźni Polsko-Islandzkiej, 1974. Cz. 1. 37 s.
3. Malinowski Ł. (oprac). Saga o Víga-Glumie. Sandomierz : Armoryka, 2010. 109 s.
4. Bloch J. Stiftamtmand og amtmænd i kongeriget Danmark og Island 1660–1848. Kjøbenhavn : I kommission hos C.A. Reitzel, 1895. 163 s.
5. Sagan S., Geneza i ewolucja ustroju politycznego Islandii. *Gubernaculum et Administratio*. 2001. z. 1, S. 75–93.
6. Andersson I. Dzieje Szwecji. Warszawa : Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1967. 366 s.
7. Bereza-Jarociński A. Zarys dziejów Norwegii. Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 1991. 321 s.
8. Beckman M. Jean Baptiste Bernadotte. O tym, jak żołnierz armii Napoleona został następcą tronu szwedzkiego. Gdańsk : Oficyna Wydawnicza Finna, 2011. 160 s.



9. Piotrowski B. XI wieków państwa i społeczeństwa islandzkiego 874–1974. Warszawa : Towarzystwo Przyjaźni Polsko-Islandzkiej, 1974. Cz. 2. 50 s.
10. Sagan S. Ustrój polityczny Republiki Islandii. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2005. 119 s.
11. Grzybowski M., Pulit A. Althing – parlament Islandii. Warszawa : Wydawnictwo Sejmowe, 2007. 33 s.
12. Hálfðanarson G. Historical Dictionary of Iceland. Lanham : Scarecrow Press, 2008. 295 s.
13. Lov om Islands forfatningsmæssige stilling i riget af 2den Januar 1871. URL: <http://thomasthorsen.dk/pol/1871-constitutional-status-iceland.php> (data dostępu: 15.07.2014).
14. Sveinsson H. Æfiágríp Hilmars Finsen landshöfðingja. *Andvari*. 1895. R. 20. S. V–XXVIII.
15. Bjarnason S. Hilmar Finsen landshöfðingi, Óðinn. 1924. r. 20. nr 1–6. S. 1–5.
16. Kjörnir konungsfulltrúar. URL: <http://www.althingi.is/vefur/konfu.html> (data dostępu: 15.07.2014).
17. Falk-Jensen A., Hjorth-Nielsen H. Candidati og examinati juris 1736–1936. Candidati politices 1852–1936. Candidati actuarii 1922–1936. København: I kommission hos G.E.C. Gads Forlag, 1958. T. 4. 395 s.
18. Taylor B. Egypt and Iceland in the Year 1874. New York : G.P. Putnam's sons, 1879. 282 s.
19. Marciniakówna A. Republika Islandii. Warszawa : Krajowa Agencja Wydawnicza, 1978. 159 s.
20. Pająk J.Z., Penkalla A., Szczepański J. Słownik biograficzny XIX wieku. Toruń : Wydawnictwo Adam Marszałek, 2005. 669 s.
21. Cieślak T. Zarys historii najnowszej krajów skandynawskich. Warszawa : Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1978. 508 s.
22. Stjórnarskrá um hin sjerstaklegu málefni Íslands, 1874, nr. 1, 5 stycznia. URL: [http://www.forsaetisraduneyti.is/media/stjornarskra/1874\\_stjornarskra.pdf](http://www.forsaetisraduneyti.is/media/stjornarskra/1874_stjornarskra.pdf) (data dostępu: 15.07.2014).
23. Ágríp af byggingarsögu Stjórnarráðshússins. URL: <http://www.forsaetisraduneyti.is/raduneyti/stjornaradshusid/nr/345> (data dostępu: 15.07.2014).
24. Melsted B.T. Island (Forfatning og Forvaltning): Salmonsens konversationsleksikon / pod red. Ch. Blangstrup. København: A/S J.H. Schultz Forlagsboghandel, 1922. T. 12. S. 562–568.
25. Bille C.S.A. Klein Christian Sophus: Dansk biografisk lexicon / wyd. C.F. Brick. Kjøbenhavn : Gyldendalske Boghandels Forlag (F. Hegel & Søn), 1895. T. 9. S. 211–216.
26. Friis M.P. Nellemann Johannes Magnus Valdemar: Dansk biografisk lexicon / wyd. C.F. Brick. Kjøbenhavn: Gyldendalske Boghandels Forlag (F. Hegel & Søn), 1898. T. 12. S. 169–174.
27. Friis M.P. Rump Nicolai Reimer: Dansk biografisk lexicon / wyd. C. F. Brick. Kjøbenhavn: Gyldendalske Boghandels Forlag (F. Hegel & Søn), 1900, t. 14. S. 426–427.
28. Dahl F. Goos August Herman Ferdinand Carl: Dansk biografisk leksikon / pod red. P. Engelstofa, København: J. H. Schultz Forlag, 1936. T. 8. S. 221–229.
29. Hjorth-Nielsen H. Danske sagførere under loven af 26. maj 1868 (Beskikkelser udfærdigede i Tiden 1. Jan. 1869–30. Sept. 1919). København: J. Jørgensen & Co., 1941. 498 s.
30. Falk-Jensen A., Hjorth-Nielsen H. Candidati og examinati juris 1736–1936. Candidati politices 1852–1936. Candidati actuarii 1922–1936. København: I kommission hos G.E.C. Gads Forlag, 1955. T. 2. 440 s.
31. Falk-Jensen A., Hjorth-Nielsen H. Candidati og examinati juris 1736–1936. Candidati politices 1852–1936. Candidati actuarii 1922–1936. København: I kommission hos G.E.C. Gads Forlag, 1957. T. 3. 458 s.
32. Friðrikssonar G. Erindi Guðjóns Friðrikssonar um Hannes Hafstein. URL: <http://www.heimastjorn.is/myndbond/nr/114.html> (data dostępu: 15.07.2014).
33. Ministeriet for Island. URL: [http://www.denstoredanske.dk/Samfund,\\_jura\\_og\\_politik/Samfund/Ministerier,\\_styrelser,\\_udvalg\\_og\\_råd/Ministeriet\\_for\\_Island](http://www.denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Samfund/Ministerier,_styrelser,_udvalg_og_råd/Ministeriet_for_Island) (data dostępu: 15.07.2014).
34. Regeringer siden 1848. URL: <https://www.regeringen.dk/om-regeringen/regeringer-siden-1848/> (data dostępu: 01.05.2020).
35. Stjórnarskrá um hin sjerstaklegu málefni Íslands uppfærð með breytingum frá 1903. URL: [http://www.forsaetisraduneyti.is/media/stjornarskra/1903\\_svo\\_breytt.pdf](http://www.forsaetisraduneyti.is/media/stjornarskra/1903_svo_breytt.pdf) (data dostępu: 15.07.2014).
36. Bernharðsson E. Þ. Alþingismenn og úrslit þingkosninga á landshöfðingjatímanum. Kosningahandbók fyrir árin 1874–1904. URL: <https://notendur.hi.is/~eggthor/kosning.html> (data dostępu: 15.07.2014).
37. Kaalund K. Stephensen Magnús: Dansk biografisk lexicon / wyd. C. F. Brick. Kjøbenhavn: Gyldendalske Boghandels Forlag (F. Hegel & Søn), 1902. T. 16. S. 417.
38. Melsted B. T. Halldórsson Ólafur: Salmonsens konversationsleksikon / pod red. Ch. Blangstrup. København: A/S J.H. Schultz Forlagsboghandel, 1920. T. 10. S. 692.
39. Helgason J. Guðmundsson Valtýr: Dansk biografisk leksikon / pod red. P. Engelstofa. København: J.H. Schultz Forlag, 1936. T. 8. S. 434.
40. Former Prime Ministers. URL: [http://eng.forsaetisraduneyti.is/minister/Former\\_Ministers/](http://eng.forsaetisraduneyti.is/minister/Former_Ministers/) (data dostępu: 15.07.2014).
41. Hannes Hafstein (Hannes Þórður). URL: <http://www.althingi.is/altxt/cv/is/?nfaerslunr=232> (data dostępu: 15.07.2014).



42. Landsyfírréttardómar og hæstaréttardómar í íslenskum málum. Reykjavík: Á forlag Kristjáns O. Þorgrímssonar, 1890. T. 2. 624 s.
43. Aðdragandi heimastjórnar og heimastjórnarárin. URL: <http://www.heimastjorn.is/myndbond/fyrirlestrar/index.html> (data dostępu: 15.07.2014).
44. Hálfðanarson G. The A to Z of Iceland. Lanham: Scarecrow Press, 2010. 342 s.
45. Íslandsbanki is back! URL: <http://www.islandsbanki.is/english/about-islandsbanki/news/news-item/?NewsID=65807bd9-1b2d-4972-846d-cb1d7203bbaf> (data dostępu: 15.07.2014).
46. Magnússon G. Atvinnulíf á heimastjórnartímabilinu. URL: <http://www.heimastjorn.is/heimastjornartiminn/atvinnulif/> (data dostępu: 15.07.2014).
47. Młyńska E. Islandzkie szkolnictwo wyższe. URL: <http://www.wsp.krakow.pl/konspekt/konspekt7/mlynska7.html> (data dostępu: 15.07.2014).
48. History. URL: <http://english.hi.is/history> (data dostępu: 15.07.2014).
49. Kjartansson H.S. Menntun. URL: <http://www.heimastjorn.is/heimastjornartiminn/menntun/index.html> (data dostępu: 15.07.2014).
50. Bernharðsson E.Þ. Háskólaborgin Reykjavík. URL: <https://notendur.hi.is/~eggthor/haskolaborginAdal.htm> (data dostępu: 15.07.2014).
51. Lov om den islandske ministers ansvarlighed. (af 4. marts 1904): Betænkning om ministrenes ansvar for regeringens førelse samt om, hvorvidt en særlig ministeransvarlighedslov bør gennemføres. København: S.L. Møllers Bogtrykkeri, 1962. S. 119.
52. Björn Jónsson. URL: <http://www.althingi.is/altext/cv/is/?nfaerslunr=83> (data dostępu: 15.07.2014).
53. Sveinn Björnsson. URL: <http://www.forseti.is/Fyrirforsetar/SveinnBjornsson/> (data dostępu: 15.07.2014).
54. Sveinn Björnsson fyrsti innlendir þjóðnhöfðingi Íslendinga. Æviferill og lífsstarf. *Morgunblaðið*. 26 stycznia 1952. S. 7–8.
55. Hannes Hafstein – Tripod. URL: <http://genealogy14.tripod.com/HannesHafstein.html> (data dostępu: 15.07.2014).
56. Gunnarsson Tryggvi: Krak's Blaa Bog. Tre tusinde nulevende danske mænd og kvinders levnedsløb indtil aar 1910, Kjøbenhavn: Udgivet af Ove Krak, 1910. S. 143.
57. Melsted B. T. Island (Historie): Salmonsens konversationsleksikon / pod red. Ch. Blangstrup, København: A/S J.H. Schultz Forlagsboghandel, 1922. T. 12. S. 581–597.
58. Kristján Jónsson. URL: <http://www.althingi.is/altext/cv/is/?nfaerslunr=393> (data dostępu: 15.07.2014).
59. Lög um rétt kvenna til embættisnáms, námsstyrks og embættis, 1911, nr 37, 11 lipca. URL: <http://www.althingi.is/lagas/139b/1911037.html> (data dostępu: 15.07.2014).
60. Halldórsdóttir E.H. Hannes Hafstein og kvenfrelsið. URL: <http://www.heimastjorn.is/fyrsti-radherrann/kvenrettindin/index.html> (data dostępu: 15.07.2014).
61. Halldórsdóttir E.H. Kvenréttindi. URL: <http://www.heimastjorn.is/heimastjornartiminn/kvenrettindi/index.html> (data dostępu: 15.07.2014).
62. Lög um hagstofu Íslands, 1913, nr 24, 20 października. URL: <http://www.althingi.is/lagas/128b/1913024.html> (data dostępu: 15.07.2014).
63. Organisation. URL: <http://www.statice.is/Pages/2451> (data dostępu: 15.07.2014).
64. Landið 1914. URL: <http://kosningasaga.wordpress.com/althingiskosningar/kjordaemaskipan-1959/allt-landid/allt-landid-1914/> (data dostępu: 15.07.2014).
65. Falk-Jensen A., Hjorth-Nielsen H. Candidati og examinati juris 1736–1936. Candidati politices 1852–1936. Candidati actuarii 1922–1936. København : I kommission hos G.E.C. Gads Forlag, 1954. T. 1. 445 s.
66. Stjórnarskrá um sjérstaklegu málefni Íslands uppfærð með öllum breytingum til og með 1915. URL: [http://www.forsaetisraduneyti.is/media/stjornarskra/1915\\_svo\\_breytt.pdf](http://www.forsaetisraduneyti.is/media/stjornarskra/1915_svo_breytt.pdf) (data dostępu: 15.07.2014).
67. High Court of Iceland to Rule in Ex-PM Haarde Trial. URL: <http://icelandreview.com/news/2012/04/17/high-court-iceland-rule-ex-pm-haarde-trial> (data dostępu: 15.07.2014).
68. Description based on the provisions of the Act on a Court of Impeachment No. 3/1963. URL: <http://www.althingi.is/vefur/minaccount.html> (data dostępu: 15.07.2014).
69. Landsdómur. URL: <http://www.landsdomur.is/> (data dostępu: 15.07.2014).
70. Konstytucja Republiki Islandii, tłum. S. Sagan, Rzeszów : Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2006. 56 s.
71. Lög um verkfall opinberra starfsmanna, 1915, nr 33, 3 listopada. URL: <http://www.althingi.is/lagas/143a/1915033.html> (data dostępu: 15.07.2014).
72. Agnarsdóttur Ö. Ráðherra og landritari. URL: <http://www.mbl.is/greinasafn/grein/778405/> (data dostępu: 15.07.2014).
73. Landið 1916. URL: <http://kosningasaga.wordpress.com/althingiskosningar/kjordaemaskipan-1959/allt-landid/landid-1916/> (data dostępu: 15.07.2014).
74. Hardarson Ó.T., Kristinsson G.H. Iceland: Elections in Europe. A data handbook / eds. D. Nohlen, P. Stöver. Baden-Baden : Nomos, 2010. S. 947–986.

75. Kubicki R. The Development of the Central Administration in Iceland in the Period of the First Constitution of Iceland. Governors and the First Ministers of Iceland. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae*. 2014. Nr 2. S. 357–380.
76. Fyrsta ráðuneyti Jóns Magnússonar. URL: <http://www.stjornarrad.is/rikisstjornartafyrira/nr/118> (data dostępu: 15.07.2014).
77. Ráðuneyti 1917–2014. URL: <http://www.althingi.is/vefur/ran.html> (data dostępu: 15.07.2014).
78. Jón Magnússon. URL: <http://www.althingi.is/altext/cv/is/?nfaerslunr=326> (data dostępu: 15.07.2014).
79. Melsted B.T., Magnússon Jón, [w:] *Salmonsens konversationsleksikon*, pod red. Ch. Blangstrupa, t. 16, København: A/S J.H. Schultz Forlagsboghandel, 1924. S. 416.
80. Björn Kristjánsson. URL: <http://www.althingi.is/altext/cv/is/?nfaerslunr=85> (data dostępu: 15.07.2014).
81. Jónsson Í. Íslensk samvinnuhreyfing á tímamótum. URL: [http://www.bifrost.is/files/skra\\_0009897.pdf](http://www.bifrost.is/files/skra_0009897.pdf) (data dostępu: 15.07.2014).
82. Til fjölmíðla vegna afhendingar skjalasafns Sambands íslenskra samvinnufélaga til Þjóðskjalasafns Íslands 19. október 2012. URL: [http://skjalasafn.is/sites/default/files/media-files/2012-10-19\\_afhending\\_skjala\\_sis.pdf](http://skjalasafn.is/sites/default/files/media-files/2012-10-19_afhending_skjala_sis.pdf) (data dostępu: 15.07.2014).
83. Samband íslenskra samvinnufélaga Þrír yfirmenn með árs uppsagnarfrest. URL: <http://www.mbl.is/greinasafn/grein/95575/> (data dostępu: 15.07.2014).
84. Bergsvein J.A. SÍS er alveg þrælsprækt! URL: <http://www.vb.is/frettir/98202/> (data dostępu: 15.07.2014).
85. Guðmundsson H. Vilja fjölga verkefnum Sambandsins. URL: <http://www.visir.is/vilja-fjolga-verkefnum-sambandsins/article/2013131209640> (data dostępu: 15.07.2014).
86. Sigurður Jónsson (í Ystafelli). URL: <http://www.althingi.is/altext/cv/is/?nfaerslunr=515> (data dostępu: 15.07.2014).
87. Leósson L.I. Erfiðleikar Framsoknar í þéttbýli. Hvers vegna gengur Framsóknarflokknum illa að afla sér fylgis í þéttbýli? Bifröst : Háskólinn á Bifröst, 2011. 51 s.
88. Framsóknarflokkurinn 50 ára í dag. *Morgunblaðið*. 16. grúndna 1966. S. 2.
89. Framsóknarflokkurinn átti í gær hálfra aldar afmæli. *Dagur*. 17. grúndna 1966. S. 1.
90. Regeringen Zahle II. URL: [http://www.stm.dk/\\_p\\_5467.html](http://www.stm.dk/_p_5467.html) (data dostępu: 15.07.2014).
91. 1918 Sambandslögin. URL: <http://kosningasaga.wordpress.com/thjodaratkvaedagreidslur/thjodaratkvaedi-um-setningu-sambandslaganna-1918/> (data dostępu: 15.07.2014).
92. Piotrowski B., Sześćdziesięciolecie wolnej Islandii (1918–1978). Warszawa : Towarzystwo Przyjaźni Polsko-Islandzkiej, 1978. 23 s.
93. Thorlacius B. Ágrip af sögu frans. URL: [http://www.forsaetisraduneyti.is/upplýsingar/faninn/Saga\\_fana/nr/1653](http://www.forsaetisraduneyti.is/upplýsingar/faninn/Saga_fana/nr/1653) (data dostępu: 20.07.2014).
94. Szelągowska G. Dania. Warszawa: Wydawnictwo Trio, 2010. 453 s.
95. Landið 1919. URL: <http://kosningasaga.wordpress.com/althingiskosningar/kjordaemaskipan-1959/allt-landid/landid-1919/> (data dostępu: 20.07.2014).
96. Stjórnarskrá konungsríkisins Íslands, 1920, nr 9, 18. maí. URL: [http://www.forsaetisraduneyti.is/media/stjornarskra/1920\\_stjornarskra.pdf](http://www.forsaetisraduneyti.is/media/stjornarskra/1920_stjornarskra.pdf) (data dostępu: 20.07.2014).
97. Magnús Guðmundsson. URL: <http://www.althingi.is/altext/cv/is/?nfaerslunr=415> (data dostępu: 15.07.2014).
98. Pétur Jónsson. URL: <http://www.althingi.is/altext/cv/is/?nfaerslunr=481> (data dostępu: 20.07.2014).

УДК 327.7

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.20>

**Логвиненко Борис Олексійович,**

доктор юридичних наук, професор,

професор кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

## **ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ РАТИФІКАЦІЇ УКРАЇНОЮ КОНВЕНЦІЇ РАДИ ЄВРОПИ ПРО ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬСТВУ СТОСОВНО ЖІНОК І ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ ТА БОРОТЬБУ ІЗ ЦИМИ ЯВИЩАМИ (СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ)**

### **DISCUSSION ISSUES OF UKRAINE'S RATIFICATION OF THE COUNCIL OF EUROPE CONVENTION ON PREVENTING AND COMBATING VIOLENCE AGAINST WOMEN AND DOMESTIC VIOLENCE (ISTANBUL CONVENTION)**

*У статті окреслено дискусійні питання ратифікації Україною Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). Зроблено акцент на проблемах та полярних думках в українському суспільстві, що заважають ужиттю послідовних заходів для ратифікації Стамбульської конвенції. Наголошено на прогалинах і недоліках національного законодавства, яке потребує узгодження із сучасними європейськими стандартами. Найбільш дискусійними питаннями ратифікації Стамбульської конвенції Україною визначені такі: 1) як здійснити адаптацію норм вітчизняного законодавства відповідно до вимог міжнародного документа? 2) як організувати проведення широкої просвітницької діяльності стосовно переваг надання обов'язковості положенням Конвенції? 3) як переформувати діяльність суб'єктів владних повноважень для забезпечення виконання положень Конвенції? 4) яким чином упровадити ефективний механізм правозастосування за вчинення домашнього й іншого тендерно зумовленого насильства? 5) як визнати поняття «тендер» ключовим терміном в аспекті запобігання і протидії будь-яким проявам насильства?*

*Вказано на необхідність привернення найбільшої уваги для вирішення п'ятого питання, яке полягає у визначенні жертв такого насильства – жінок, за їхньою тендерною, а не біологічною / статевою ознакою, що дозволяє зробити умовивід про те, що дія цього положення поширюється на всіх осіб, які виконують властиві жіночим ролі в суспільстві. Водночас за статевою належністю, тобто біологічно, такі особи можуть бути жінками, але можуть і не бути ними.*

*Зазначено, що нині українському суспільству необхідно визнати факт існування сімейних відносин, утворених особами однієї біологічної статі, оскільки останні також мають підпадати під дію законодавства, спрямованого на запобігання і протидію насильству. Адже, відповідно до статті 21 Конституції України, усі люди є вільні та рівні у своїй гідності та правах.*

**Ключові слова:** Стамбульська конвенція, домашнє насильство, тендер, запобігання насильству, ратифікація, тендерна роль.

*The article outlines the issues of Ukraine's ratification of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention). Emphasis is placed on the problems and polar points of view in Ukrainian society that prevent consistent steps to be taken to ratify the Istanbul Convention. The gaps and shortcomings of the national legislation, which needs to be brought in line with modern European standards, are emphasized. The most controversial issues of ratification of the Istanbul Convention in Ukraine are the following: 1) how to adapt domestic legislation in strict accordance with the requirements of the international instrument? 2) how to organize broad educational activities on the benefits of binding the provisions of the Convention? 3) how to reform the activities of the subjects of power to ensure compliance with the provisions of the Convention? 4) how to implement an effective enforcement mechanism for domestic and other gender-based violence? 5) how to recognize the concept of «gender» as a key term in terms of preventing and combating any manifestations of violence?*

*The need to draw the greatest attention to the fifth issue, which is to identify the victims of such violence – women, by their gender, rather than biological (gender), which allows us to conclude that the effect of this provision applies to all persons who perform inherent female roles in society. In this case, by gender, the biologically, such persons may be women, but may not be them.*

*It is noted that today Ukrainian society needs to recognize the existence of family relationships formed by persons of the same biological sex, as the latter must also be subject to legislation aimed at preventing and combating violence. After all, according to Article 21 of the Constitution of Ukraine, all people are free and equal in their dignity and rights.*

**Key words:** Istanbul Convention, domestic violence, gender, violence prevention, ratification, gender role.

Нині в засобах масової інформації все частіше з'являється інформація про Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, більш відому як Стамбульська конвенція (Istanbul Convention), – відкриту для укладання будь-якою країною міжнародну угоду, предметом якої є впорядкування й закріплення комплексу заходів щодо запобігання та протидії насильству стосовно жінок і домашньому насильству, ухвалену Радою Європи 11 травня 2011 р. у м. Стамбулі (Турецька Республіка).

Туреччина, яка стала першою країною, що ратифікувала Конвенцію, водночас стала першою країною Ради Європи, яка з неї вийшла. Причому представниками турецьких консервативних сил стверджується, що Стамбульська конвенція «підриває сімейні цінності», визначає принцип гендерної рівності, який розглядається як «пропаганда гомосексуалізму» [1].

В українському суспільстві також тривають дискусії. Але вони стосуються розгляду питання про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (далі – Стамбульська конвенція). Предмет суперечностей, що супроводжують вказаний міжнародний документ, має комплексну природу, зумовлену численними суперечностями політичного, організаційного, культурного, правового й іншого змісту.

Тут варто підтримати А. Вознюка в тому, що Стамбульська конвенція є новим, надзвичайно важливим і водночас одним із найбільш прогресивних міжнародних інструментів протидії не лише насильству щодо жінок, а й усім виявам домашнього насильства [2, с. 50]. Проте нині лишається багато противників її ратифікації, навіть серед академічної спільноти.

Дослідженню окремих положень Стамбульської конвенції були присвячені праці чималої кількості фахівців. Зокрема це роботи Ю. Левченко «Дуальний характер поглядів на ратифікацію Стамбульської конвенції в Україні та Польщі», К. Зозулі «Гендерна нерівність: проблематика міжнародно-правового захисту прав жінок», В. Гальцової «Деякі аспекти імплементації положень Стамбульської конвенції у Кримінальний кодекс України та проблеми кримінальної відповідальності за домашнє насильство», К. Баши «Ратифікація Стамбульської конвенції як спосіб утвердження гендерної рівності в суспільстві: проблеми українського законодавства». Водночас подальша реалізація Україною євроінтеграційних прагнень зумовлює посилення дискусій навколо

визнання Стамбульської конвенції обов'язковим документом, зумовлює актуальність вирішення пов'язаних із цим питань.

**Мета статті** полягає у визначенні дискусійних питань, що ускладнюють процес ратифікації Стамбульської конвенції.

Переходячи до основних результатів дослідження, варто нагадати про те, що проблема побутового насильства не знає соціальних, історичних та просторових меж. Ідеться про насильство чоловіка над жінкою, власною дитиною, батьками або інші форми побутового насильства. Часто насильницькі дії обґрунтовувались релігійними нормами, патріархальними традиціями, звичаями, що панували в певному суспільстві, стосунком таких дій до сфери приватного життя тощо. Наприклад, позиція про те, що жінка є власністю її чоловіка, походить від юридичних конструкцій шлюбу, які випливають із закону про власність, згідно з яким жінки переважно розглядалися як утриманки чоловіків, без правоздатності. Англійське загальне право, зокрема, визнавало чоловіка єдиним володарем (арбітр) сім'ї, що призводило до того, що за законом чоловік і дружина вважалися однією персоною, і такою персоною був саме чоловік [3, с. 1].

Звичайно, розвиток правової думки щодо запобігання і протидії проявам побутового насильства привів до ухвалення низкою держав національного законодавства. В Україні такими нормативно-правовими актами стали Закон України від 15 листопада 2001 р. № 2789–III «Про попередження насильства в сім'ї», яким було визначено правові й організаційні основи запобігання насильству в сім'ї, органи й установи, на які покладалася заходи із запобігання насильства в сім'ї [4]. Після втрати останнім чинності ухвалено більш сучасний і такий, що відповідає міжнародним стандартам, Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229–VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Чинним Законом визначено організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства [5]. Тобто в законодавчих положеннях можна простежити зміщення акцентів від організації державних органів до захисту прав та інтересів осіб, постраждалих від домашнього насильства.

На міжнародному рівні, за хронологією ухвалення документів, спрямованих на подолання дискримінації та насильства щодо жінок,



можна назвати такі, як: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.); Рекомендація № R (85) 4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про насильство в сім'ї» (1985 р.); Рекомендація № R (90) 2 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо соціальних заходів стосовно насильства в сім'ї» (1990 р.); Рекомендація № R (91) 9 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про невідкладні заходи у справах сім'ї» (1991 р.); Декларація ООН про викоринення насильств щодо жінок (1993 р.); Пекінська декларація і Платформа дій, ухвалені під час IV Всесвітньої конференції з питань жінок (1995 р.); Резолюція № S-23/3 «Подальші заходи та ініціативи щодо втілення в життя Пекінської декларації і Платформи дій», ухвалена на 23-й спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.); Рекомендація 5 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про захист жінок від насильства» (2002 р.); Рекомендація № 1582 (2002) Парламентської Асамблеї Ради Європи «Домашнє насильство проти жінок» (2002 р.); План дій ОБСЄ щодо підтримки гендерної рівності (2004 р.); Рішення Ради міністрів ОБСЄ № 15/05 щодо запобігання та протидії насильству щодо жінок (2005 р.); Резолюція № 1512 (2006) Парламентської Асамблеї Ради Європи «Парламентарі об'єдналися для протидії домашньому насильству стосовно жінок» (2006 р.); Резолюція № 1635 (2008) Парламентської Асамблеї Ради Європи «Протидія насильству щодо жінок: на шляху до Конвенції Ради Європи» (2008 р.) та Конвенція Ради Європи «Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами», або Стамбульська конвенція (2011 р.).

Стамбульська конвенція була відкрита для підписання 11 травня 2011 р., а Україна як член Ради Європи уклала її ще 7 листопада 2011 р. Станом на квітень 2021 р. Конвенція не є ратифікованою в Україні, що викликає значний суспільний резонанс серед прихильників і противників надання їй положенням чинності в нашій державі.

Потрібно зазначити, що станом на 15 квітня 2021 р. Стамбульську конвенцію уклали 45 держав та Європейський Союз як міждержавне утворення. Ратифікували Конвенцію 34 держави [6].

Загалом, Стамбульська конвенція включає 12 глав, що об'єднують 81 статтю. Цей міжнародний документ стосується домовленості держав-підписантів про: засудження всіх форм насильства стосовно жінок і домашнього насильства; визнання того, що реалізація *de jure* та *de facto* рівності між жінками та чоловіками є ключовим

елементом у запобіганні насильству стосовно жінок; визнання того, що насильство стосовно жінок є проявом історично нерівного співвідношення сил між жінками та чоловіками, яке призвело до домінування над жінками та дискримінації жінок чоловіками, до недопущення повноцінної емансипації жінок; визнання структурного характеру насильства стосовно жінок як насильства за гендерною ознакою, а також те, що насильство стосовно жінок є одним із головних соціальних механізмів, яким жінок змушують до підпорядкованого становища порівняно із чоловіками; визнання із серйозним занепокоєнням того, що жінки й дівчата часто піддаються тяжким формам насильства, а саме: домашньому насильству, сексуальним домаганням, звалтуванню, примусовому шлюбові, злочинам, учиненим в ім'я так званої «честі», та каліцтву геніталій, що становить тяжке порушення прав людини стосовно жінок і дівчат і є головною перешкодою для досягнення рівності між жінками та чоловіками; визнання триваючих порушень прав людини під час збройних конфліктів, які зачіпають цивільне населення, особливо жінок, у формі поширеного або систематичного звалтування та сексуального насильства, а також можливості збільшення насильства за гендерною ознакою як під час конфліктів, так і після них; визнання того, що жінки й дівчата піддаються більшому ризику насильства за гендерною ознакою, ніж чоловіки; визнання того, що домашнє насильство зачіпає жінок непропорційно, що чоловіки також можуть бути жертвами домашнього насильства; визнання того, що діти є жертвами домашнього насильства, зокрема як свідки насильства в лоні сім'ї; прагнення створити Європу, вільну від насильства стосовно жінок і домашнього насильства [7].

Важливо зазначити, що ч. 1 ст. 1 Стамбульської конвенції визначено її цілі, які полягають у: 1) захисті жінок від усіх форм насильства й недопущення, кримінальне переслідування та ліквідація насильства стосовно жінок і домашнього насильства; 2) сприянні ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок та заохоченні справжньої рівності між жінками та чоловіками, зокрема і шляхом надання жінкам самостійності; 3) розробленні всеосяжних рамок, політики та заходів для захисту всіх жертв насильства стосовно жінок і домашнього насильства, надання їм допомоги; 4) заохоченні міжнародного співробітництва з метою ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства; 5) забезпеченні підтримки та наданні допомоги організаціям та правоохоронним органам в ефективному

співробітництві для прийняття комплексного підходу до ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства [7].

Стамбульська конвенція дає зрозуміти, що насильство стосовно жінок і домашнє насильство вже не можна розглядати як особисте питання, і що держави за допомогою всеосяжної і комплексної політики повинні запобігати насильству, захищати постраждалих та карати кривдників. З ухваленням Конвенції уряди зобов'язані змінювати свої закони, упроваджувати практичні заходи і виділяти ресурси для формування нульової терпимості до насильства стосовно жінок і домашнього насильства. Запобігання та боротьба з таким насильством більше не є питанням доброї волі, а є юридично обов'язковим зобов'язанням. Це має допомогти постраждалим у всій Європі та в інших регіонах. Крім того, Конвенція подає важливий політичний сигнал суспільству про те, що насильство стосовно жінок і домашнє насильство є неприйнятними. Мета Стамбульської конвенції – пролити світло на життєві реалії багатьох жінок і дівчат, які піддаються насильству, підвищити обізнаність і змінити менталітет у довгостроковій перспективі [8, с. 4].

Варто погодитись із Ю. Левченко в тому, що ситуація щодо насильства над жінками та домашнього насильства в Україні є складною внаслідок відсутності політичної волі для вирішення цього питання шляхом вивчення суспільної та політичної проблематики, удосконалення норм національного законодавства та проведення в суспільстві широкої інформаційної кампанії з викриття популярних міфів про негативний вплив гендеру та Конвенції [9, с. 161].

Справді, за наявності діаметрально протилежних поглядів у суспільстві щодо обов'язковості положень Стамбульської конвенції не можна повторювати негативний закордонний досвід іноземних країн, зокрема Турції. Населення України має зрозуміти, що ратифікація цієї Конвенції дозволить підвищити стан захисту прав та законних інтересів не лише жінок, а й соціально вразливих груп населення, будь-якої фізичної особи загалом. В. Гальцова в дослідженні «Деякі аспекти імплементації положень Стамбульської конвенції у Кримінальному кодексі України та проблеми кримінальної відповідальності за домашнє насильство» помилково зазначає ратифікацію даного документа Україною, тоді як ідеться лише

про її підписання [10, с. 250]. Водночас варто погодитись із тим, що ратифікації має передувати наближення національного законодавства до вимог, установлених міжнародним документом.

Слушною є теза К. Баши, яка акцентує увагу на тому, що Стамбульська конвенція визначає поняття «гендер» як соціально закріплену роль, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними жінкам і чоловікам. На думку авторки, яку ми підтримуємо, це поняття є ключовим, оскільки означає не те саме, що біологічна стать, а виступає соціальним конструктом. Люди однієї статі можуть мати різні гендерні ідентичності, а така імплементація норм Конвенції позбавляє їх захисту та можливості обстоювати свої права [11, с. 188].

Отже, найбільш дискусійні питання ратифікації Стамбульської конвенції Україною такі: 1) як здійснити адаптацію норм вітчизняного законодавства відповідно до вимог міжнародного документа? 2) як організувати проведення широкої просвітницької діяльності стосовно переваг надання обов'язковості положенням Конвенції? 3) як переформатувати діяльність суб'єктів владних повноважень для забезпечення виконання положень Конвенції? 4) яким чином впровадити ефективний механізм правозастосування за вчинення домашнього й іншого гендерно зумовленого насильства? 5) як визнати поняття «гендер» ключовим терміном в аспекті запобігання і протидії будь-яким проявам насильства?

На наше переконання, найбільшій увазі потребує вирішення останнього, п'ятого питання. Суть у тому, що у ст. 3 Конвенції вжито словосполучення «акти насильства стосовно жінок за гендерною ознакою», що дозволяє зробити умовивід про те, що дія цього положення поширюється на всіх осіб, які виконують властиві жіночим ролі в суспільстві. Водночас за статевою належністю, тобто біологічно, такі особи можуть бути жінками, але можуть і не бути ними (жінками) біологічно.

Отже, суспільству необхідно визнати факт існування сімейних відносин, утворених особами однієї біологічної статі, бо останні також мають підпадати під дію законодавства, спрямованого на запобігання і протидію насильству. Адже, відповідно до ст. 21 Конституції України, усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах [12].

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Чому Туреччина вийшла зі Стамбульської конвенції? URL: <https://povaha.org.ua/chomu-turechchyna-vyjshla-zi-stambulskoj-konventsiji/> (дата звернення: 14.04.2021).
2. Вознюк А. Удосконалення обставин, які пом'якшують та обтяжують покарання, у контексті реалізації положень Стамбульської конвенції. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2019. № 1 (110). С. 50–57.

3. Walsh Jeannette, Spangaro Joanne, Soldatic Karen. Global understandings of domestic violence. *Nursing & Health Sciences*. 2015. Vol. 17. Iss. 1. Special Issue : Women's Health. P. 1–4.
4. Про попередження насильства в сім'ї : Закон України від 15 листопада 2001 р. № 2789–III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 10. Ст. 70. (втратив чинність).
5. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. С. 32. Ст. 35.
6. Chart of signatures and ratifications of Treaty 210 Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures> (дата звернення: 14.04.2021).
7. Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами : Конвенція Ради Європи. Офіційний переклад. URL: <https://rm.coe.int/1680462546> (дата звернення: 14.04.2021).
8. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) : запитання та відповіді : брошура. URL: <https://rm.coe.int/native/168094ef40> (дата звернення: 14.04.2021).
9. Левченко Ю. Дуальний характер поглядів на ратифікацію стамбульської конвенції в Україні та Польщі. *Вісник Львівського університету. Серія «Філософсько-політологічні студії»*. 2020. Вип. 31. С. 154–163.
10. Гальцова В. Деякі аспекти імплементації положень Стамбульської конвенції в КК України та проблеми кримінальної відповідальності за домашнє насильство. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 249–252. URL: [http://lsei.org.ua/4\\_2020/62.pdf](http://lsei.org.ua/4_2020/62.pdf) (дата звернення: 14.04.2021).
11. Баша К. Ратифікація Стамбульської Конвенції як спосіб утвердження гендерної рівності в суспільстві: проблеми українського законодавства. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 51. С. 185–191.
12. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

УДК 347.78.025

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.21>

**Таранова Ольга Олександрівна,**

orcid.org/0000-0002-3030-4553

аспірант юридичного факультету

Університету державної фіскальної служби України

## ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ РЕЄСТРУ РЕЧОВИХ ПРАВ НА НЕРУХОМЕ МАЙНО В УКРАЇНІ

### PROBLEMAL ASPECTS OF ACTIVITY OF THE REGISTER OF PROPERTY RIGHTS ON REAL ESTATE IN UKRAINE

*З розвитком економіки кількість власників та нерухомого майна постійно збільшується. Отже, зростає юридичне значення державної реєстрації прав. Наявність документа держави, у якому зареєстровано факт належності майна певній особі, значно спрощує та робить більш ефективною роботу судів та правоохоронних органів, адже перевірити факт наявності чи відсутності реєстрації значно швидше і простіше, ніж аналізувати зміст угод, оцінювати докази та робити висновки про справжні наміри сторін. У статті досліджено проблеми, які виникають у разі державної реєстрації прав на нерухоме майно та подальшої роботи з реєстром. У результаті проведеного аналізу даних проблем у діяльності Реєстру речових прав на нерухоме майно встановлено зв'язок між якісною роботою Реєстру та захистом прав власника на його майно. Оскільки від захищеності прав громадян на майно залежить стабільність економічної ситуації у країні, дане питання є актуальним. Натепер, на жаль, залишається багато проблемних аспектів, які потребують аналізу та доопрацювання як на законодавчому, так і на практичному рівнях. В умовах нестабільної економіки у зв'язку із численними забудовами та нестабільною економічною ситуацією виникла проблема недобудов у зв'язку з банкрутством компаній. Дану проблему висвітлено у статті, запропоновано механізм дій для пом'якшення ситуації на ринку нерухомого майна. Сучасне цивільне законодавство складалося століттями. Законодавство ж, яке регулює процес державної реєстрації прав, є молодим. Натепер уже впродовж декількох років система реєстрації прав на нерухоме майно зазнає змін, це призводить до численних непорозумінь, помилок та прогалин на законодавчому рівні. У статті запропоновано можливі шляхи вдосконалення системи реєстрації речових прав на нерухоме майно для забезпечення охорони власності на нерухоме майно в Україні.*

**Ключові слова:** віртуальний об'єкт, проблемний об'єкт, майно, право власності, Реєстр речових прав на нерухоме майно.

*Property is one of the central institutions of economic relations. Namely, real estate remains one of the main means of preserving and accumulating capital. Due to the importance of real estate in public relations, any state needs to establish a special regime of legal regulation of relations related to this area. The existence of real estate in the legal field implies the need for state registration of the emergence and transfer of ownership of real estate. Problems that arise during the State registration of rights to immovable property and further work with the register complicate the process of free possession, use and disposal of their property. The stability of the economic situation in Ukraine depends on the confidence of citizens in protecting their property rights. Recently, the process of state registration of real estate rights has been constantly reformed. It is not the essence of registration actions that changes, but the names of the bodies that conduct them and the powers of these bodies. This situation does not improve the process of property registration for owners.*

*The article examines the problems that arise during the State registration of rights to real estate and further work with the register. After analyzing these problems in the activities of the Register of Real Property Rights, a connection was established between the quality of work of the register and the protection of the rights of the owner of his property. Since the stability of the economic situation in the country depends on the protection of citizens' property rights, this issue is quite relevant. Today, unfortunately, there are still a large number of problematic aspects that need to be analyzed and refined at both the legislative and practical levels. The article will suggest possible ways to improve the system of registration of real property rights to ensure the protection of real estate in Ukraine.*

**Key words:** virtual object, problem object, property, property right, Register of real rights to real estate.

**Постановка проблеми та її актуальність.** Майно є одним із центральних інститутів господарських відносин. Нерухоме майно залишається одним з основних засобів збереження

та накопичення капіталу. Через вагому значущість нерухомого майна в суспільних відносинах будь-якій державі необхідно установлення спеціального режиму правового регулювання відносин,



пов'язаних із даною сферою. Існування нерухомого майна у правовому полі передбачає необхідність державної реєстрації виникнення та переходу права власності на нерухомість.

Проблеми, які виникають під час державної реєстрації прав на нерухоме майно та подальшої роботи з реєстром, ускладнюють процес вільного володіння, користування й розпорядження власнику своїм майном. Від упевненості громадян у захищеності прав на власне майно залежить стабільність економічної ситуації в Україні.

**Метою статті** є аналіз наявних проблемних аспектів, які виникають під час роботи Реєстру речових прав на нерухоме майно в Україні, та наслідків, до яких дані аспекти призводять.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблеми, які виникають під час діяльності Реєстру речових прав на нерухоме майно, є державними. Серед наукових досліджень можна назвати монографію І.Б. Коліушко «Виконавча влада та проблеми адміністративної реформи в Україні». Заслужують на увагу і кандидатські дисертації Д.О. Мальцева, І.Ф. Мироненко, Г.М. Писаренко, Н.В. Савенко. Даній темі приділили увагу такі вчені, як: К.В. Веселкова, О.А. Бурбело, С.К. Рамазанова, О.А. Полушкин, М.С. Москаленко й інші. Однак досі є велика кількість проблемних аспектів, які потрібно вирішити для якісної роботи Реєстру речових прав на нерухоме майно.

**Виклад основного матеріалу.** Упродовж останнього часу процес державної реєстрації прав на нерухоме майно постійно зазнає реформування. Змінюються не суть реєстраційних дій, а назви органів, що їх проводять, та повноваження даних органів. Така ситуація не покращує процес у сфері реєстрації майна для власників.

Спершу процес реєстрації проводили Бюро технічної інвентаризації (далі – БТІ), потім ці функції були передані Державній реєстраційній службі України. Під час переданні повноважень виникло багато проблем, зокрема, недоліком оновленої реєстрації нерухомого майна в Державній реєстраційній службі стало існування двох реєстрів нерухомості. Усі старі відомості є недоступними, бо їх не внесли до нового реєстру, що зумовлює проблеми під час реєстрації нерухомості.

Натепер документи для реєстрації права власності прийматимуть через центри адміністративних послуг. Також правом реєстрації наділені нотаріуси, які мають права повноцінного державного реєстратора та можуть реєструвати право власності й інші речові права на нерухоме майно.

П.Ф. Кулинич слушно зазначає, що державна реєстрація прав на нерухомість є складовою частиною правоохоронної функції держави [1, с. 311].

Нинішня система державної реєстрації має бути зорієнтована не тільки на добросовісних учасників ринку, але й на боротьбу зі злочинними проявами в цій сфері. Це має знайти відображення як в нормах, що встановлюють порядок реєстрації, так і у взаємодії між органами реєстрації та правоохоронними органами.

Так, П.В. Скиба сформулював таку позицію: «Багато вчених-цивілістів уважають, що державна реєстрація – це акт державного органу, що встановлює, змінює або припиняє цивільні права й обов'язки. Державна реєстрація справді є актом державного органу, але цей акт має інший правовий характер. Він, як окремі акти державних органів, не породжує цивільних прав і обов'язків та не тягне адміністративних наслідків. Саме виникнення, зміна або припинення цивільних правовідносин тут поставлені в залежність від угоди, яка укладається та виконується сторонами. Державний акт у вигляді реєстрації «легалізує» й «підтверджує» перед третіми особами не лише правовідносини, що виникли, але й ті правові наслідки, настання яких бажали сторони» [2].

Однією з вагомих проблем, які виникають під час реєстрації права власності, є те, що перереєструвати майно можна швидко, а от повертати в судах доведеться роками.

Існує практика, коли, наприклад, квартиру перереєструють на сторонню особу без відома власника, роблять це через «віртуальний об'єкт». «Віртуальний об'єкт» – це об'єкт із підробленими документи, який навіть не існує.

Шанс виграти в суді та повернути власнику майно є, якщо людина готова витратити безліч часу та коштів на юридичну підтримку [3].

Для уникнення такої ситуації необхідно, щоб будь-яке нерухоме майно було зареєстровано в Державному реєстрі речових прав на нерухоме майно. Для цього власнику необхідно звернутись до центрів надання адміністративних послуг (далі – ЦНАП) із документами, які підтверджують право власності на нерухомість – житлову, нежитлову, де буде здійснено запис про майно, що зменшить ризик шахрайських дій.

Ще однією з послуг для контролю за майном є підключення SMS-сповіщення в разі будь-яких операцій із вашим майном. Це платна послуга від Міністерства юстиції.

Окрім того, Міністерство юстиції України за заявою власника дозволяє на 10 днів зупинити будь-які реєстраційні дії щодо вашого майна.

Однією із вкрай негативних проблем є те, що зараз поліція не втручається в конфлікти, пов'язані з реєстрацією права власності на нерухоме майно.

Вони вважають, що це спір про право, який має розглядатися в судах. Без вирішення справи в суді, без рішення суду і державного виконавця нічого робити не можна – ані виселяти, ані щось викидати.

Нотаріуси відповідно до ст. 27 Закону «Про нотаріат» не несуть відповідальності за ті документи, які подані заявником до державної реєстрації [3, ст. 27].

Нотаріуса можна притягнути до відповідальності тільки якщо довести, що він діяв у складі злочинної організації і був пособником колекторів, довести це майже неможливо.

Для захисту права власності Міністерство юстиції створило Колегію з розгляду скарг у сфері державної реєстрації.

Дані скарги розглядають протягом місяця, однак задовольнити вимоги, щоб фактично потрапити на засідання комісії, дуже важко пересічному громадянину без юридичної освіти.

Часто скаргу або блокують ще на моменті розгляду, або людина чекає деякий час і, коли комісія залишає в силі дії державного реєстратора, вимушена йти до суду після того, як витратила вже багато часу та сил.

Наприкінці 2019 р. сталося падіння найбільшого забудовника у країні «Укрбуд». Отже, на ринку нерухомості, а саме новостворених об'єктів нерухомого майна, склалася ситуація, коли в підвищеному стані опинилися значна кількість незавершеного будівництва й осіб, які вклали кошти в такі об'єкти. Сьогодні такі об'єкти претендують на перехід з розряду «незавершений» у розряд «довгобуд». Тому нині питання щодо введення у правове поле так званих «проблемних» об'єктів нерухомості є вкрай актуальним.

Нині громадяни України потребують визначення на законодавчому рівні механізму недопущення такої ситуації в майбутньому та завершення будівництва «проблемних» об'єктів або «потенційно проблемних» об'єктів нерухомості.

З метою розв'язання окресленої проблеми проектом закону пропонується: створення обласними міськими державними адміністраціями комісій для проведення технічного обстеження об'єктів житлового будівництва; проведення технічного обстеження проблемних об'єктів житлового будівництва з метою оцінки технічного стану об'єкта та складення відповідного звіту, у якому обов'язково зазначається можливість/неможливість подальшого безпечного завершення будівництва об'єктів або придатність до подальшої експлуатації; затвердження Кабінетом Міністрів України вичерпного Переліку проблемних об'єктів житлового будівництва; затвердження органами місцевого самоврядування місцевих

цільових програм завершення будівництва, які включають сукупність взаємопов'язаних завдань і заходів, узгоджених за строками та ресурсним забезпеченням, спрямованих на організацію завершення будівництва проблемних об'єктів житлового будівництва; створення/визначення комунальних підприємств, які виконуватимуть функції замовників завершення будівництва проблемних об'єктів житлового будівництва.

Варто зауважити, що запропонований законопроект механізм є сумнівним. Для вирішення питання щодо регулювання ринку інвестування в новостворену нерухомість необхідний комплексний підхід із внесенням змін ще до Цивільного кодексу України, Закону України «Про інвестиційну діяльність» та Закону України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень». З огляду на негативний досвід сьогодення, необхідно здійснювати зміни в напрямі встановлення контролю держави за обігом майнових прав на ще не створені об'єкти нерухомості, чіткого порядку використання забудовниками залучених в інвесторів на будівництво коштів, гарантій добудови об'єкта в разі банкрутства чи ліквідації компанії-збудовника, оформлення документів на прийняття в експлуатацію вже збудованих та навіть заселених будинків, а також врегулювання питань із підключенням їх до інженерних мереж в обов'язковому порядку.

29 травня 2020 р. набули чинності зміни у сфері державної реєстрації нерухомості, які передбачені постановою Кабміну від 13 травня 2020 р. № 399 «Про внесення змін до деяких постанов Кабміну у сфері державної реєстрації» [5].

Відомості Державного реєстру речових прав на нерухоме майно доповнюються інформацією, необхідною для здійснення зв'язку із заявником (абонентський номер мобільного телефону та/або адреса електронної пошти), та інформацією щодо реквізитів платежу про справляння адміністративного збору, а також відомостями про ціну (вартість) об'єкта нерухомого майна.

Крім того, передбачено забезпечення багатofакторної аутентифікації доступу державного реєстратора до Реєстру шляхом логічного зв'язку між ідентифікатором доступу та кваліфікованим сертифікатом відкритого ключа державного реєстратора з контролем використання кваліфікованого електронного підпису та кваліфікованої електронної довірчої послуги формування, перевірки та підтвердження кваліфікованої електронної позначки часу.

Під час формування заяви власника про заборону вчинення реєстраційних дій додатково вносяться відомості про:

1) реєстраційний номер об'єкта нерухомого майна;

2) кадастровий номер земельної ділянки (у разі формування заяви щодо земельної ділянки);

3) адресу об'єкта нерухомого майна (крім випадків формування заяви щодо земельної ділянки).

Отже, у результаті проведеного аналізу всіх наявних проблем у роботі Державного реєстру речових прав на нерухоме майно необхідно зазначити, що основними передумови проблем у сфері державної реєстрації є:

1. Відсутність невідворотності покарання для осіб, що входять у злочинну змову, особливо для державних реєстраторів, адже без них неможлива реалізація шахрайської схеми. Кваліфікація дій, про які йдеться, зазвичай відбувається за ст. 190 Кримінального кодексу України «Шахрайство» [6, ст. 190]. Це одна з найскладніших категорій кримінальних справ. У Реєстрі судових рішень можна знайти дуже мало вироків суду щодо цього питання. Це підтверджує складність цієї категорії справ.

Для вирішення даної проблеми необхідно передбачити у Кримінальному кодексі норму, яка закріплювала б кримінальну відповідальність державного реєстратора, де доказом умислу були б саме дії реєстратора, які спричинили тяжкі наслідки.

2. Відсутність чітких та суттєвих вимог до державних реєстраторів, як-от вимоги до приміщень, де повинні відбуватися реєстраційні дії, зберігатися документи, вестися діловодство. Наприклад до нотаріусів такі вимоги є, тому шахрайські дії з боку нотаріусів – це виняток, а не практика. Щоб бути реєстратором, досить мати вищу юридичну освіту, а нотаріус, щоб отримати право на здійс-

нення нотаріальних дій, повинен пройти важкий шлях та безліч перевірок.

3. Строки проведення реєстраційної дії встановлені законодавством: за 1 прожитковий мінімум для працездатних осіб – два робочі дні, за 2 прожиткових мінімуму для працездатних осіб – один робочий день, за 5 прожиткових мінімумів для працездатних осіб – 2 години. З урахуванням того, що 12 годин – це неробочий час, залишається приблизно 12 годин для проведення реєстраційних дій, що передбачено ст. 18 Закону України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» [7, ст. 18]. А це охоплює сканування документів, внесення до Реєстру, перевірку документів на наявність підстав для зупинення розгляду заяви, аналіз наданих документів, це без урахування складності й об'ємів наданих документів, формування пошуку заяв у базі даних за ідентифікатором тощо. А якщо в один день буде декілька реєстраційних дій, то в цій ситуації все одно треба паралельно здійснювати всі ці дії, щоб вкластися у відведений законодавцем 24-годинний період закриття реєстраційних дій. Багато фахівців вважають, що наявність такого 24-годинного терміну не дає можливості якісної перевірки документів.

Звісно, судова система дає можливість захистити право власності, але питання тут в іншому, людина повинна витратити гроші і час у судах, щоб довести, що є власником. Те саме і в разі існування Антирейдерської комісії при Мініюсті, яка є ефективною, але вже постфактум. після виникнення проблем у власника з майном. Адже громадянину все одно необхідно звертатися до суду та до поліції для вирішення своїх питань.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кулинич П.Ф., Семчик В.І., Шутьга М.В. Державне управління у сфері використання та охорони земельних ресурсів. *Земельне право України. Академічний курс* : підручник. Київ : Вид. дім «Ін Юре», 2008. 600 с.
2. Проблеми державної реєстрації речових прав на нерухоме майно. URL: <http://obljustif.gov.ua/rogatun/58157-2/> (дата звернення: 09.11.2019).
3. Про нотаріат : Закон України, ред. від 2 вересня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 39. Ст. 383.
4. Узагальнення судової практики стосовно розгляду справ щодо державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень (у тому числі прав на земельні ділянки). URL: [https://protocol.ua/ua/uzagalnennya\\_sudovoi\\_praktiki\\_stosovno\\_rozglyadu\\_sprav\\_shchodo\\_derzavnoi\\_reestratsii\\_rechovih\\_prav\\_na\\_neruhome\\_mayno\\_ta\\_ih\\_obtyagen\\_\(u\\_tomu\\_chisli\\_prav\\_na\\_zemelni\\_dilyanki\)/](https://protocol.ua/ua/uzagalnennya_sudovoi_praktiki_stosovno_rozglyadu_sprav_shchodo_derzavnoi_reestratsii_rechovih_prav_na_neruhome_mayno_ta_ih_obtyagen_(u_tomu_chisli_prav_na_zemelni_dilyanki)/) (дата звернення: 09.11.2019).
5. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України у сфері державної реєстрації : постанова Кабінету Міністрів України, редакція від 13 травня 2020 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 399.
6. Кримінальний кодекс України : Закон від 5 квітня 2001 р. № 2341–III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № № 25–26. Ст. 131.
7. Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень : Закон України, редакція від 7 березня 2018 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 51. Ст. 553.

УДК 347.6

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.22>

**Ходак Світлана Михайлівна,**  
кандидат юридичних наук,  
викладач кафедри права  
Університету Короля Данила

## КЛАСИФІКАЦІЯ ІНТЕРЕСІВ У СІМЕЙНОМУ ПРАВІ ЗА РІЗНИМИ КРИТЕРІЯМИ

### CLASSIFICATION OF INTEREST IN FAMILY LAW BY DIFFERENT CRITERIA

*Стаття присвячена питанням класифікації інтересів у сімейному праві за різними правовими критеріями.*

*У статті аргументовано, що в основі класифікації інтересів у сімейному праві мають виступати такі критерії:*

*1) залежно від сфери, у якій вони виникають: приватні та публічні інтереси сімейного права; 2) залежно від суб'єктів сімейного права: інтереси подружжя; інтереси батьків; інтерес дітей; інтереси інших членів сім'ї; 3) залежно від відповідності вимогам норм сімейного права: законні та протиправні інтереси; 4) залежно від характеру та змісту потреби, на задоволення якої спрямований інтерес: майновий інтерес та немайновий інтерес; 5) залежно від форми закріплення: інтереси, закріплені в положеннях сімейного законодавства, та інтереси, виражені у принципах сімейного права.*

*Особлива увага у статті спрямовується на дослідження приватних та публічних інтересів у сімейному праві. Доведено, що норми сімейного права побудовані на основі встановлення форм і меж взаємного доповнення приватних і публічних інтересів.*

*У статті йдеться про те, що приватні інтереси в сімейному праві представлені у вигляді інтересів окремих членів сім'ї, а їхня сутність зумовлена видом сімейної підструктури.*

*Також констатовано, що публічні інтереси в сімейному праві включають в себе: державний інтерес; громадський інтерес; інтерес сім'ї.*

*У статті зазначається, що ухвалені батьками, законними представниками дитини, органами влади, судом та іншими особами рішення у своїй основі повинні спрямовуватись на пріоритетне врахування інтересів дитини з метою задоволення будь-яких її потреб (залежно від віку, стану здоров'я, статі та специфіки розвитку дитини), що вписується в сутність принципу найкращих інтересів дитини.*

*Автором статті доведено, що принцип найкращих інтересів дитини включає в себе і принцип добробуту дитини, що виключає необхідність їх розмежування як окремих правових категорій.*

**Ключові слова:** інтерес, приватні інтереси, публічні інтереси, законний інтерес, суб'єктивне право, презумпція.

*This article is devoted to the issues of classification of interests in family law by different legal criteria.*

*The article is argued that the classification of interests in family law should act as criteria: 1) depending on the sphere in which they arise: private and public interests of family law; 2) depending on the subjects of family law: the interests of the spouses; parents' interests; interest of children; the interests of other family members; 3) depending on compliance with the requirements of family law, legitimate and illegal interests; 4) depending on the nature and content of the need, whose satisfaction is directed: property interest and non-property interest; 5) depending on the form of consolidation: interests, enshrined in the positions of family law and interests expressed in the principles of family law.*

*Particular attention in the article is aimed at researching private and public interests in family law. It is proved that the norms of family law are based on the establishment of forms and limits of mutual addition of private and public interests.*

*The article states that private interests in family law are represented in the form of interests of individual family members, and their essence is due to the type of family substructure.*

*Also, it was stated that public interests in family law include: state interest; public interest; the family's interest.*

*The article states that adopted by parents, legitimate representatives of the child, authorities, court and other decisions in their basis should be directed to priority taking into account the interests of the child in order to meet any of its needs (depending on age, health, sex, sex. The specifics of the child's development), which fits in the essence of the principle of the best interests of the child.*

*The author of the article has proven that the principle of the best interests of the child includes both the principle of the well-being of the child, eliminating the need for their delimitation as separate legal categories.*

**Key words:** interest, private interests, public interests, legitimate interest, subjective law, presumption.

**Постановка проблеми.** Подальший розвиток сімейного законодавства можливий тільки за умов забезпечення інтересів сім'ї, подружжя, батьків та дітей з урахуванням європейських підходів

у цій сфері та збереженням національних традицій у механізмі сімейно-правового регулювання.

Норми сімейного права побудовані на основі встановлення форм і меж взаємного доповнення



приватних і публічних інтересів. Реалізація інтересів у сімейному праві можлива за умови їх балансу, забезпечення оптимального поєднання приватних та публічних інтересів, рівності інтересів усіх суб'єктів сімейного права, а також їх належної правової охорони. Приватні інтереси в сімейному праві представлені у вигляді інтересів окремих членів сім'ї, а їхня сутність зумовлена видом сімейної підструктури. Публічні інтереси в сімейному праві включають в себе: державний інтерес; громадський інтерес; інтерес сім'ї.

Чинний Сімейний кодекс (далі – СК) України оперує терміном «інтерес», проте, незважаючи на цей факт, натепер поняття інтересу на законодавчому рівні не визначене. Не відзначається єдністю поглядів й доктрина сімейного права, що створює простір для різного його тлумачення у правозастосовній практиці.

Така ситуація не сприяє формуванню усталеного бачення поняття, правової природи та системи інтересів у сімейному праві, відмежування їх від суміжних категорій, критеріїв класифікації сімейно-правових інтересів, що в кінцевому підсумку негативно відображається на можливості з'ясування елементів правового статусу суб'єктів сімейного права.

Щодо до питання класифікації інтересів у сімейному праві та сімейних правовідносинах варто зазначити, що в наукових працях така класифікація не є досить вивченою. Постає необхідність у виокремленні групи – інтереси у сімейних правовідносинах, здійсненні їх класифікації для визначення як загальних рис, так і індивідуальних властивостей.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Методологічне підґрунтя дослідження становлять праці таких вітчизняних та закордонних учених, як: І.В. Апопій, С.С. Бичкова, В.І. Бобрик, С.Б. Булеца, В.А. Ватрас, М.В. Вербіцька, І.В. Венедиктова, М.М. Дякович, О.В. Дзера, А.С. Довгерт, І.В. Жилінкова, О.Ю. Ільїна, О.О. Кармаза, В.О. Кожевнікова, С.О. Коросед, В.М. Кравчук, Л.В. Красицька, Н.С. Кузнецова, Б.К. Левківський, С.М. Лепех, В.В. Луць, Р.А. Майданик, М.В. Менджул, З.В. Ромовська, І.В. Спасибо-Фатєєва, Р.О. Стефанчук, Ю.С. Червоний, Г.В. Чурпіта, Н.О. Чечіна, Є.О. Харитонов, О.І. Харитонova, Я.М. Шевченко, О.А. Явор та інші.

**Мета статті** – на основі низки критеріїв здійснити класифікацію інтересів у сімейному праві

**Виклад основного матеріалу.** Беручи до уваги наше дослідження, ми б хотіли провести власну класифікацію інтересів у сімейному праві України:

1) залежно від суб'єктів права: приватні та публічні інтереси сімейного права.

Одним із чинників, який характеризує наявність публічного інтересу в сімейному законодавстві, є вимоги закону щодо державної реєстрації актів цивільного стану. Так, СК передбачає державну реєстрацію таких юридичних фактів: укладання шлюбу (ст. ст. 21, 27 СК), розірвання шлюбу (ст. ст. 106, 107, 115 СК), народження фізичної особи (ст. 144 СК) та її походження (ст. ст. 145–147 СК), зміну імені (ст. ст. 148, 149 СК), зміну відомостей про місце народження та дату народження дитини, а також її походження у зв'язку з усиновленням (ст. ст. 229–231 СК).

Заходи державного примусу дають публічному інтересу захист. У результаті визнання державою громадських інтересів, які об'єктивно існують, публічний інтерес виражається у правових нормах, закріплюється в установленому порядку.

Специфіку публічних інтересів можна простежити в їх співвідношенні із приватними. Це співвідношення у праві не є постійним, незмінним, оскільки зазвичай воно відображає баланс політичних сил, устрій держави і механізм управління, міру свободи і самостійності громадян, власників і учасників будь-якої діяльності [8].

Поняття приватного інтересу визначається шляхом його відмежування від публічного, за допомогою оперування родовим поняттям «інтерес» і виділення видових ознак, здатних дати критерії для виокремлення їхніх особливостей. Суть поєднання інтересів різних суб'єктів у процесі правового регулювання полягає у спробі формування в носіїв приватного інтересу таких інтересів, які б відповідали інтересам усього суспільства. Водночас варто враховувати, що інтерес спрямований на отримання благ, тому законодавцю необхідно прагнути до того, щоб дотримання публічних інтересів було вигідним кожному носію приватного інтересу. Засобом досягнення цієї гармонії може виступати обмеження прояву приватних інтересів, які не відповідають інтересам суспільства і держави.

Як приватні варто розглядати також інтереси членів сім'ї, що входять в одну сімейну підструктуру, наприклад інтереси батьків, дітей, подружжя й інші. Зауважимо у зв'язку із цим, що серед приватних інтересів виділяється група так званих соціально пріоритетних, маються на увазі інтереси дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, на пріоритетне забезпечення яких звертає увагу законодавець у п. 4 ст. 5 СК України. Державний інтерес, як ми вже з'ясували, знаходить своє вираження і закріплення в нормативно-правових актах, насамперед у законах [5];

2) залежно від відповідності вимогам норм права: законні та протиправні інтереси.

Для того, щоб інтерес особи був визнаний законним, він не повинен бути протиправним [3, с. 149]. Відсутність у соціального інтересу такої ознаки, як його легальність, може пояснюватися різними причинами, однією з яких може бути застарілість наявних правових форм, що не враховують зміни в суспільному (зокрема, економічному) житті країни. О.М. Вінник вказує на такі ознаки незаконного інтересу: 1) взагалі не відображається в об'єктивному праві (не впливає з його загальних засад) або визначається як суспільно шкідливий; 2) не відповідає загальному благу (публічним інтересам і законним інтересам інших осіб); 3) захист такого інтересу не гарантується державою; 4) його реалізація навіть спричиняє юридичну відповідальність, оскільки зазвичай водночас порушуються встановлений правопорядок і законні інтереси інших осіб [2, с. 86]. Законні інтереси поділяють на опосередковані правом та приховані законні інтереси. До останніх належать не визнані правом інтереси [9];

3) залежно від характеру блага та його змісту, на задоволення якого спрямований інтерес: майновий інтерес та немайновий інтерес.

Поняття особистих немайнових правовідносин з участю подружжя визначено в СК України: це врегульовані нормами сімейного права відносини щодо особистих немайнових благ та інтересів осіб, що перебувають у шлюбі. В основі особистих немайнових правовідносин подружжя лежить правовий статус кожного з подружжя. Під правовим статусом подружжя розуміється забезпечена законом можливість набуття та реалізації особистих і майнових прав подружжя з метою зміцнення сім'ї, виховання дітей і досягнення особистого щастя. До особистих немайнових прав та обов'язків подружжя Сімейний кодекс України відносить зазначені у ст. ст. 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 151, 152, 153, 160 СК України тощо.

Зміст цих особистих немайнових прав становить можливість особи вільно на власний розсуд, а отже, як ми зазначали раніше, реалізовуючи особистий інтерес, визначати свою поведінку у сфері свого приватного життя.

Метою сімейного законодавства під час регулювання майнових відносин подружжя є підтримка і всебічний захист єдності і спільності майнових інтересів подружжя, узгодженості їхніх дій щодо володіння, користування і розпорядження цим майном. Законний режим означає, що комплекс подружніх прав і обов'язків щодо майна, порядку придбання та його відчуження, правомочностей із володіння, користування та розпорядження ним, а також межі відповідальності подружжя за спіль-

ними і особистими боргами визначаються чинним цивільним і сімейним законодавством України.

Найбільше простежується наявність майнового інтересу в разі розірвання шлюбу.

У ч. 2 ст. 70 Сімейного кодексу України зазначено, що в разі розлучення подружжя, що має дітей, під час розгляду такої категорії справ суд може відступити від засади рівності часток подружжя за обставин, що мають істотне значення, особливо якщо один із них не дбав про матеріальне забезпечення сім'ї, ухилявся від участі в утриманні дитини (дітей), приховав, знищив чи пошкодив спільне майно, витрачав його на шкоду інтересам сім'ї.

Під час здійснення поділу майна суд ураховує не тільки інтереси подружжя, а й дітей. Також ключовими є такі обставини: з ким проживає дитина (діти), ступінь участі другого з подружжя в забезпеченні сім'ї;

**4) залежно від форми сімейно-правового визнання інтересів: законні інтереси, охоронювані законом інтереси.**

Іноді в текстах нормативних актів законні інтереси взагалі не згадуються, навіть якщо очевидно, що йдеться саме про них. Розгляд питання про форми сімейно-правового визнання інтересів передбачає звернення до дискусії про співвідношення суб'єктивного права й інтересу, про поняття і різновиди законного інтересу. Загальнотеоретичні положення, погляди на форми визнання інтересу в інших правовідносинах дозволять виявити специфіку форм визнання інтересу в сімейних правовідносинах.

Поняття закону є неможливим без забезпечення його дотримання відповідними державними органами.

Вартою уваги є розроблена І.В. Венедіктовою концепція співвідношення понять «законний інтерес», «охоронюваний законом інтерес», «правовий інтерес» та «юридичний інтерес». На думку автора, співвідношення вказаних понять має бути в такій послідовності: «законний інтерес (охоронюваний законом) – правовий інтерес – юридичний інтерес». Охоронюваний законом інтерес є набагато ширшим за правовий та юридичний інтереси, охоплює їх як складові частини, є відповідною «площиною» для існування зазначених двох категорій інтересів. Водночас правовий інтерес – це інтерес у сфері «спрацювання» юридичних норм, а юридичний інтерес – інтерес у процедурній реалізації процесуальних норм [1, с. 7].

У юридичній науці також пропонується розглядати «законні інтереси» у широкому і вузькому сенсі. У широкому сенсі – як інтереси, закріплені

в суб'єктивних правах і обов'язках, також як інтереси, виражені в особливому понятті «законні інтереси»; у вузькому ж сенсі – тільки останні. Загалом, із цим можна погодитися. Коли ж говоримо про «законні інтереси» як такі, варто все ж бачити в них те, що має на увазі під ними законодавець: самостійний об'єкт правової охорони. Тому в разі вживання терміна «законний інтерес» важливо робити наголос саме на другий, більш вузький, але, безсумнівно, як такий, що більш точно відображає призначення даного терміна, сенс.

На думку О.М. Вінник, «інтерес у його правовому аспекті з його спонукальними, регулюючими та захисними властивостями проявляється відповідно у правотворчій, правозастосовній та правозахисній діяльності всіх рівнів (від загальнодержавного до локального) і забезпечує встановлення нових, зміну чи припинення існуючих правовідносин, відновлення порушених прав та законних інтересів, а також ужиття превентивних заходів щодо запобігання в подальшому подібним порушенням» [2, с. 56]. Вартим уваги є твердження О.М. Вінник щодо захисних властивостей інтересу, оскільки інтерес таких властивостей не має і не може мати – він є об'єктом, а не засобом захисту.

Важливо зазначити, що не завжди охоронюваний законом інтерес не закріплений суб'єктивним правом, у разі відсутності можливості переходу такого інтересу в суб'єктивне право не означає відсутності охорони чи захисту такого інтересу належними юридичними способами та засобами.

Варто зазначити, що охоронювані законом інтереси вказують суб'єкту-носію, наскільки правильним є для нього процес реалізації. Щоб норми виступали запорукою об'єктивності й ефективності закону, нормотворча діяльність повинна здійснюватись з урахуванням нагальних інтересів громадянського суспільства. Якщо взяти до уваги вищенаведене, правильним видається твердження В.В. Субочева, що охоронювані законом інтереси є формою зв'язку системи громадянського суспільства та держави, якій властива самоорганізація, роль якої не можна зменшити, кажучи про чинники, що забезпечують творчий та безперешкодний процес задоволення правомірних прагнень громадян у володінні соціальними благами [8, с. 400–401].

З позиції філософії інтерес є стимулом до дії, спонукальним поштовхом до досягнення цілей, яких прагне суб'єкт.

Д.М. Чечот убачає головною ознакою охоронюваного законом приватного інтересу особи те, що він «не дає їй можливості здійснювати якінебудь матеріально-правові дії або вимагати здійснення таких дій від інших осіб» [12, с. 11]. На

нашу думку, ця ознака може використовуватися у досить вузькому сенсі – для відокремлення охоронюваного законом інтересу від суб'єктивного права, через це не є суттєвою.

Ю.С. Зав'ялов зазначає, що «законність інтересів не може характеризувати та обставина, що нормами права гарантуються їх досягнення і захист; суб'єкту права надається юридично забезпечена можливість діяти заради досягнення свого інтересу» [4, с. 83].

З.В. Ромовська звертала увагу на те, що «зарахування інтересу у групу охоронюваних законом інтересів створює його носію можливість діяти певним чином, претендувати на певну поведінку іншої особи, а в разі незадоволення цього інтересу звертатися за його захистом» [6, с. 77].

Особливістю існування та реалізації охоронюваних законом інтересів у приватному праві В.В. Субочев вважає те, що «зацікавлена» особа обстоює свої законні інтереси, вступає у правовідносини з «рівними» за статусом суб'єктами. Реалізація законного інтересу за таких умов стосується суто особистої позиції людини і деякою мірою особистої позиції суб'єкта, що перебуває із цією людиною у правовідносинах. Ступінь реалізації інтересу, перешкоди, що є на цьому шляху, багато в чому залежать від компромісів, на які вони змушені йти, погодившись з об'єктивними закономірностями суспільного розвитку [8, с. 272].

О.І. Чепис називає такі ознаки інтересу, охоронюваного законом: а) не може суперечити загальним засадам цивільного права; б) виходить за межі змісту суб'єктивного права; в) не опосередкований правовими нормами; г) має на меті задоволення соціально-економічних потреб; ґ) означає прагнення (не юридичну можливість) до користування в межах правового регулювання конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом; д) реалізується в цивільних правовідносинах; е) є самостійним об'єктом судового захисту й інших засобів правової охорони [11, с. 3].

Отже, інтереси, які взаємодіють у сім'ї, мають складну конфігурацію: одні з них відкидаються, інші, навпаки, стають пріоритетними, але змінюються під час взаємодії з іншими інтересами. Особливий зміст, наявність різновидів інтересів у сімейних правовідносинах водночас дозволяють сформулювати визначення відповідних понять.

Стосовно сімейного права варто зазначити ще одну особливість правових інтересів. Серед законних інтересів, що належать членам сім'ї, розрізняються загальні та так звані статусно-пріоритетні. Ідеться про пріоритетний захист прав та інтересів неповнолітніх, непрацездатних членів сім'ї. Законодавець, таким чином, застосовує спеціальну

форму сімейно-правового визнання інтересів за допомогою наділення особливим статусом відповідного суб'єкта сімейних правовідносин.

**Висновки.** У результаті дослідження питання класифікації інтересів у сімейному праві та сімейних правовідносинах вважаємо за можливе акцентувати увагу на такому:

– оскільки ніде більше так часто не вживається поняття «інтерес», сімейне право і сімейне законодавство є унікальними у своєму роді галуззю права і галуззю законодавства;

– «інтерес» є атрибутивним поняттям сімейного законодавства України, оскільки вживається під час правового регулювання відносин між багатьма членами сім'ї;

– інтереси в сімейному праві – це умови благополуччя суб'єкта сімейного права, які залежать

від його здатності створювати, вибирати і використовувати конкретні можливості для задоволення своїх соціальних потреб у системі суспільних відносин.

Можна зробити висновок, що дати вичерпний перелік інтересів, зважаючи на його складність і багатогранність, дуже складно. Є низка критеріїв класифікації інтересів у сімейному праві, детального аналізу потребує також дослідження співвідношення й ієрархії інтересів у сімейному праві, особливості їхнього розвитку в сучасних умовах.

Сімейне законодавство оперує поняттям «інтереси», використовує різні правові конструкції. Іноді сімейно-правові норми містять саме поняття «інтереси», в інших положеннях необхідність урахування інтересів передбачається.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Венедіктова І.В. Категорія охоронюваного законом інтересу в цивільному праві України. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/prgr\\_2013\\_1\\_16.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/prgr_2013_1_16.pdf) (дата звернення: 06.07.2020).
2. Вінник О.М. Теоретичні аспекти правового забезпечення реалізації публічних і приватних інтересів в господарських товариствах : дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.04. Київ, 2004. 631 с.
3. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. Москва : Наука, 1979. 217 с.
4. Завьялов Ю.С. Связь права с интересами коллектива и личности. *Советское государство и право*. 1967. № 7. С. 80–87.
5. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Ромовская З.В. Защита в советском семейном праве. Львов : Вища школа, 1985. 180 с.
7. Сімейний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № № 21–22. Ст. 135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 06.07.2020).
8. Субочев В.В. Теория законных интересов : дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01. Тамбов, 2009. 490 с.
9. Тотьев К.Ю. Публичный интерес в правовой доктрине и законодательстве. *Государство и право*. 2002. № 9. 23 с.
10. Ходак С.М. Поняття і структура охоронюваних законом інтересів. *Концептуальні проблеми розвитку сучасної гуманітарної прикладної науки* : IV Всеукраїнський науково-практичний симпозиум, 15 травня 2020 р. Івано-Франківськ, 2020. С. 398–401.
11. Чепис О.І. Охоронюваний законом інтерес в цивільному праві. URL: [http://www.pap.in.ua/1\\_2013/Cherpis.pdf](http://www.pap.in.ua/1_2013/Cherpis.pdf) (дата звернення: 06.07.2020).
12. Чечот Д.М. Избранные труды по гражданскому процессу. Санкт-Петербург : Изд. дом Санкт-Петербургск. гос. ун-та, 2005. 603 с.



## НОТАТКИ

**ДНІПРОВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ЧАСОПИС  
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ, ПРАВА**

**Випуск 1**

Коректура • *Ірина Чудеснова*

Комп'ютерна верстка • *Наталія Кузнєцова*

Підписано до друку: 28.05.2021.  
Формат 60x84/8. Гарнітура Times New Roman.  
Папір офсет. Цифровий друк. Ум.-друк. арк. 17,44. Замов. № 0621/235. Наклад 300 прим.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»  
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1  
Телефон +38 (048) 709 38 69,  
+38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08  
E-mail: [mailbox@helvetica.ua](mailto:mailbox@helvetica.ua)  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи  
ДК № 6424 від 04.10.2018 р.