

ГРОМАДСЬКА НАУКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ФУНДАЦІЯ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ ІНІЦІАТИВ»

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

Випуск 4



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

Васильєва Наталія Вікторівна, доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри регіональної політики Київського національного університету імені Тараса Шевченка

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

Лозицька Ірина Олександрівна, кандидат наук державного управління, суддя Дніпропетровського окружного адміністративного суду

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

Приліпко Сергій Михайлович, доктор наук з державного управління, доцент, в.о. завідувача кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва Національного університету біоресурсів і природокористування України

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.oec., 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

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

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1

МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Маматова Т. В.

ДОВІРА ЯК КЛЮЧОВА ЦІННІСТЬ ПРОЄКТНОГО І ПРОГРАМНОГО
УПРАВЛІННЯ В ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ.....5

Сидоренко Н. О.

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ: ЕЛЕКТРОННІ АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ.....11

РОЗДІЛ 2

ПСИХОЛОГІЯ

Воробйова І. В.

ІМІДЖ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ:
ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ТА ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ.....16

РОЗДІЛ 3

ПРАВО

Бондарчук Н. В., Марчук Б. І.

СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МЕДІАЦІЇ В КРАЇНАХ ЄС..... 22

Уварова Н. В.

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ
ЗА ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ПРАЦІВНИКА.....26

Цебенко С. Б.

ВИМОГА «ЯКОСТІ» ЗАКОНУ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ
ПРИНЦИПУ ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА.....31

Циганюк Ю. В.

ГЕРМЕНЕВТИКА СУДОВИХ РІШЕНЬ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ.....36

РОЗДІЛ 4

СТОРІНКА МОЛОДОГО НАУКОВЦЯ

4.1 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

Ігнат О. В.

СПІВРОБІТНИЦТВО ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД
У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ: ПОЗИТИВНІ ЕФЕКТИ,
ФОРМИ ТА ДОКУМЕНТОВАНІ ПРОЦЕДУРИ.....40

Хоміч Ю. Г.

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ.....45

Юхно І. В.

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ЗМІН У СИСТЕМІ
СУДОВОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ КОНСТИТУЦІЙНОГО РЕФОРМУВАННЯ.....50

4.2 ПСИХОЛОГІЯ

Маковський А. О.

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ КЕРІВНОМУ СКЛАДУ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН, ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ
ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПРИКОРДОННИКІВ ЗАСОБАМИ ДУШПАСТИРСТВА ВІЙСЬКОВИХ КАПЕЛАНІВ.....55

Резніченко О. О.

ТРЕНІНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ПОДОЛАННЯ СТРАХІВ.....59

CONTENTS

SECTION 1

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Mamatova T. V.

TRUST AS A KEY VALUE OF PROJECT AND PROGRAMM MANAGEMENT
IN THE PUBLIC SPHERE..... 5

Sydorenko N. O.

DIGITALIZATION: ELECTRONIC ADMINISTRATIVE SERVICES.....11

SECTION 2

PSYCHOLOGY

Vorobiova I. V.

IMAGE SERVICEMEN OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE:
BASIC ELEMENTS AND PROCESS OF FORMATION.....16

SECTION 3

LAW

Bondarchuk N. V., Marchuk B. I.

CURRENT STATE AND TRENDS IN THE DEVELOPMENT
OF MEDIATION IN EU COUNTRIES.....22

Uvarova N. V.

LEGAL LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR DISCRIMINATION AGAINST EMPLOYEES..... 26

Tsebenko S. B.

REQUIREMENT OF “QUALITY” OF THE LAW AS ONE OF THE MAIN ASPECTS
OF THE PRINCIPLE OF THE RULE OF LAW.....31

Tsyhaniuk Yu.V.

HERMENEUTICS OF JUDGMENTS IN CRIMINAL PROCEEDINGS.....36

SECTION 4

YOUNG SCIENTIST PAGE

4.1 PUBLIC ADMINISTRATION

Ihnat O. V.

TERRITORIAL COMMUNITIES’ COOPERATION IN THE FIELD OF ADMINISTRATIVE SERVICES:
POSITIVE EFFECTS, FORMS AND DOCUMENTED PROCEDURES.....40

Khomich Yu. H.

FORMATION AND IMPLEMENTATION OF PUBLIC-MANAGEMENT
ACTIVITY IN THE SYSTEM OF LAW ENFORCEMENT BODIES:
THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES.....45

Yukhno I. V.

INSTITUTIONAL FUNDAMENTALS OF PUBLIC MANAGEMENT CHANGES
IN THE SYSTEM OF JUDICIARY IN CONDITIONS OF CONSTITUTIONAL REFORM.....50

4.2 PSYCHOLOGY

Makovskiy A. O.

PRACTICAL RECCOMENDATION TO THE LEADING STAFF OF MILITARY UNITS AND STATE
BORDER PROTECTION AUTHORITIES CONCERNING PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF BORDER
GUARD PROFESSIONAL ACTIVITY BY MEANS OF PASTORING OF MILITARY CHAPLAINS..... 55

Reznichenko O. O.

TRAINING AS AN EFFECTIVE WAY TO OVERCOME FEARS.....59

РОЗДІЛ 1 МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 005.8:352:353:316.752

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.1>

Маматова Тетяна Валеріївна,

доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»
ORCID ID: 0000-0003-1844-5377

ДОВІРА ЯК КЛЮЧОВА ЦІННІСТЬ ПРОЄКТНОГО І ПРОГРАМНОГО УПРАВЛІННЯ В ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ

TRUST AS A KEY VALUE OF PROJECT AND PROGRAMM MANAGEMENT IN THE PUBLIC SPHERE

У статті вивчено наявні підходи до виокремлення довіри як цінності, що поділяють успішні проєктні команди, які залучені до процесів інноваційного розвитку територій і громад через реалізацію проєктів, програм і їх портфелів. Показано, що довіру виокремлено серед трьох ключових цінностей мережевої взаємодії разом із незалежністю і відповідальністю. У контексті дослідження було акцентовано на тому, що довіра може виникнути лише на основі спільних цінностей, зіставленого сприйняття соціального світу, своїх власних та інших соціальних практик, усвідомлення можливості їхнього узгодження. Дістав подальшого розвитку підхід щодо визначення довіри як однієї з п'яти базових цінностей, які забезпечують формування середовища управління знаннями в організаціях і спільнотах практики, а саме: довіра; відкритість; повага; гармонія; відповідальність. За пропонуванним підходом спрямування довіри має два напрями: до джерела інформації/знань; до реципієнта/тів, який/які залучені до трансферу знань. Наведено результати дослідження щодо важливих елементів успіху у налагодження партнерських відносин в публічному управлінні, які були отримано через генерування «хмари слів» як відповідь на запитання, поставлені публічним службовцям вищого рівня кількох провідних країн світу. Зазначене дослідження дозволило виокремити п'ять цінностей, які можуть бути визначені як ключові для розвитку нової культури публічного управління: прозорість; довіра; відкритість; розуміння; добросовісність. Охарактеризовано 16 ключових форм поведінки за трьома вимірами довіри за підходом Д. та М. Рейнів, які допомагають командам розбудувати практики поведінки, необхідні для створення та підтримки довіри. Зроблено висновок, що одним із пріоритетних підходів до формування довіри на рівні проєктних команд, а також в оточенні проєктів та програм місцевого розвитку має стати імплементація проєктного і програмного менеджменту, який є «чутливим до конфліктів».

Ключові слова: публічне управління, проєкт, програма, місцевий розвиток, регіональний розвиток, проєктний менеджмент, конфлікт-сенситивність.

The article examines the existing approaches to the separation of trust as values that share successful project teams that are involved in the processes of innovative development of territories and communities through the implementation of projects, programs and their portfolios. It is shown that trust is singled out among the three key values of network interaction along with independence and responsibility. In the context of the study, it was emphasized that trust can arise only on the basis of common values, as compared perception of the social world, their own and other social practices, awareness of the possibility of their coordination. The approach to defining trust as one of the five core values that ensure the formation of a knowledge management environment in organizations and communities of practice, namely: trust; openness; respect; harmony; responsibility. According to the proposed approach, the direction of trust has two dimensions: to the source of information / knowledge; to the recipient(s) involved in the transfer of knowledge. The results of a study on important elements of success in building partnerships in public administration, which were obtained through the generation of a cloud of words in response to questions posed to senior civil servants in several leading countries. This study identified five values that can be identified as key to developing a new culture of public administration: transparency; trust; openness; understanding; integrity. 16 key forms of behavior are characterized by three dimensions of trust according to the approach of D. and M. Reina, which help teams to develop behavioral practices necessary to build and maintain trust. It is concluded that one of the priority approaches to building trust at the level of project teams, as well as in the environment of local development projects and programs should be the implementation of project and program conflict sensitive management.

Key words: public administration, project, program, local development, regional development, project management, conflict sensitivity.

Постановка проблеми. Проектне та програмне управління в останні стає визнаною провідною методологією забезпечення успішності регіонального та місцевого розвитку [2; 3; 6; 10; 11; 12; 15; 17; 18]. Із прийняттям 5 серпня 2020 р. Постанови Кабінету міністрів України № 695 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки» [13], на думку авторів [15; 16], розпочинається новий етап поширення в Україні проектного підходу, який буде тривати у 2021–2027 роках, оскільки саме на цей період розробляється більшість регіональних стратегій розвитку та стратегій розвитку територіальних громад, реалізація яких вимагає формування відповідних програм і реалізації проектів та їх портфелів.

Ю. Шаров і В. Молоканова у працях [10; 18] зазначали, що, хоча проектний підхід усе ширше застосовується в Україні до управління розвитком територій, для багатьох гострих проблем не використовується програмне управління і майже повністю відсутнє портфельне управління. Саме тому з метою підвищення якості планування і ефективності реалізації проектів та програм пропонується використання у сфері регіонального розвитку ціннісно-орієнтованої методології проектного менеджменту.

Дослідження факторів успіху організацій незалежно від сектору економіки, в якому вони функціонують, свідчать, що розбудова спроможності до адаптації й швидкого реагування на зміни потребує переходу до гнучких (agile), мережових (networked), орієнтованих на проекти (project) та «навчаючихся» (learning) форм. Водночас лідери таких організацій більше не можуть «вирити у силу влади» (trust in power) – вони мають покладатися на «силу довіри» (the power of trust) [21]. В останні роки поширюється бачення того, що для успішного впровадження сучасної методології управління проектами важливо переконатися, що команда управління проектом готова прийняти зміни та адаптуватися до них. Тому в проектах публічної сфери надзвичайно важливо розвивати довіру та чутливість до конфліктів [8; 23; 28]. Зазначене підтверджується й даними, які наведено у публікації В. Алєн (V. Allen) [19]: за результатами дослідження, яке здійснювалося протягом двох років у компанії Google, було з'ясовано, що саме довіра у формі психологічної безпеки виявилася є найпотужнішим індикатором продуктивності команди.

Аналіз досліджень і публікацій. Спектр досліджень довіри в публічній сфері є надзвичайно різноманітним: від вивчення генези феномена довіри в публічному управлінні, структури різних типів

довіри, факторів, що впливають на рівень довіри до влади до розгляду довіри як окремого інституту. У 2020 році С. Кумагаї (S. Kumagai) та Ф. Іоріо (F. Iorio) здійснили у межах досліджень World Bank Group огляд найбільш ґрунтовних досліджень, які фокусувалися на тому, що таке довіра, як вона вимірюється, чи існує взаємозв'язок між довірою до влади та залученням громадян, що уряди можуть зробити, щоб підвищити довіру своїх громадян [27]. Найвагомійшим висновком дослідження стало те, що доступність даних для підтвердження твердження про розрив довіри та управління обмежена через проблеми вимірювань довіри та їх інтерпретації.

У роботі Б. Нотебума (B. Nooteboom) «Довіра, інституції і розвиток» [29] аналізується співвідношення між соціальним капіталом, інститутами та довірою. На думку автора, ці поняття сповнені двозначності та плутанини, тому у статті представлено інструмент для аналізу основ довіри та діагностики її міцності та життєздатності.

В. Липов розглядає довіру як цінність, що характеризує суб'єктивно-етичний аспект відношення особистості до соціального оточення, очікування відносно поведінки інших людей у майбутньому, яке зумовлює стратегію її поведінки в умовах неможливості контролю за ситуацією [7]. Дослідник зазначає, що ключового значення набувають такі характеристики довіри, як орієнтація на майбутнє, поведінку інших людей, певні очікування від них і дію, засновану на цих припущеннях.

О. Князева у статті «Довіра в дискурсі державного управління» [5] характеризує окремі позиції, які виникають у дискусії про роль (не)довіри в державному управлінні, що триває вже кілька десятиліть. На думку дослідниці, однією з ключових наукових проблем є питання балансу між довірою, необхідною для ефективного функціонування демократичної системи і недовірою громадян, необхідною для здійснення соціального контролю.

У роботах А. Клименко [26] розглянуто соціальну довіру жителів громади як ресурс розвитку територіальних громад через надання соціальних послуг.

Підтримуємо також висновки наукового дослідження О. Антонової, які подано у монографії [1]. Зокрема, акцентування та тому, що у межах теорії мережевого соціального управління всі учасники суспільного управління діють однією командою і, таким чином, співробітництво між публічною владою та приватним бізнесом на основі вироблення єдиної платформи на основі довіри виглядає більш ефективним, ніж контрактна модель відносин з одностороннім адмініструванням.

Мета статті – вивчити наявні підходи до виокремлення довіри як цінності, що поділяють успішні проектні команди, які залучені до процесів інноваційного розвитку територій і громад через реалізацію проєктів, програм і їх портфелів, визначити пріоритетні підходи до формування довіри на рівні проектних команд, а також в оточенні проєктів та програм місцевого розвитку.

Виклад основного матеріалу. У нашому дослідженні ми виходимо з розуміння «довіри» (trust) як соціологічної та психологічної категорії, що позначає відкриті, позитивні взаємовідносини між особистостями (сторонами довіри), які відображають отриману за досвідом попередніх транзакцій впевненість у добросовісності й доброзичливості іншої сторони, з котрою той, хто довіряє, знаходиться в тих чи інших відносинах.

У 2012 році за результатами участі у формуванні вітчизняної спільноти практик автором було визначено перелік цінностей, які забезпечують формування середовища управління знаннями в організаціях і спільнотах практики [9]. Цей підхід дістав подальшого розвитку за результатами формування Спільноти практик: сталий розвиток (табл. 1).

У статті «Базові цінності та принципи мережевої взаємодії у мережевих системах місцевого розвитку» [4] серед ключових цінностей мережевої взаємодії виокремлено три: довіра; незалежність; відповідальність. У контексті дослідження було зазначено, що довіра може виникнути лише на основі спільних цінностей, зіставленого сприйняття соціального світу, своїх власних та інших

соціальних практик, усвідомлення можливості їхнього узгодження. Характеризуючи особливості реалізації цієї цінності у мережевих системах місцевого розвитку, акцентовано на тому, що розпорошення ресурсів і демократичні процедури узгодження рішень можуть значно ускладнити мережеве співробітництво, якщо не досягнуто високого рівня довіри між учасниками мережі.

За результатами дослідження, яке було здійснено у 2017 році сектором «Government Innovation and Leadership», 50 досвідчених публічних службовців вищого рівня, які відповідали на запитання «Що, на Вашу думку, є важливим елементом успіху у партнерських відносинах між урядом та іншими секторами», визначили «П'ять ключових інгредієнтів» (The five key ingredients) партнерських відносин між урядом та іншими секторами [31]. Респондентів об'єднав запуск глобальної платформи для публічних службовців «Apolitical», що відбувся за ініціативи Кабінету міністрів Великої Британії у Лондоні. Подія об'єднала представники інших урядів, включаючи Швецію, ОАЕ та Індію, а також представників бізнесу, неурядових організацій та наукових кіл. Для виокремлення ключових цінностей було застосовано інструмент онлайн-опитувань із візуалізацією «хмари слів».

Як можна бачити з отриманої «хмари слів», представлена на рис. 1, найбільш популярними відповідями (ці слова є більшими за розміром, що свідчить на користь більшої частотності відповіді) були: прозорість (transparency); довіра (trust); відкритість (openness); розуміння (understanding);

Таблиця 1

Перелік цінностей, які забезпечують формування середовища управління знаннями в організаціях і спільнотах практики

Цінність	Спрямування	Аргументація
Довіра Trust	До джерела інформації/знань. До реципієнта/тів, який/які залучені до трансферу знань	В епоху «мозаїчності знань» без довіри унеможливується розвиток
Відкритість Openness	До сприйняття нового, іншого, до взаємного збагачення знаннями	Потенційна конфліктність вийде на поверхню, якщо не вибудовано культуру відкритості і транспарентності
Повага Respect	До думок, ставлення, підходів, поглядів учасників спільноти, які залучені процесів трансферу знань	Брак здатності цінувати й шанувати позицію й підходи іншої особистості, навіть якщо не схвалюємо або не поділяємо все, що транслюється/ демонструється може призвести до «відфільтрування» цінної інформації та знань
Гармонія Harmony	Синхронізація основних цінностей особистості із цінностями інших учасників спільноти та оточуючого середовища	«Гармонійне єднання» цінностей створює підґрунтя трансформаційних змін, на основі врівноваження потреб й поглиблення спільного розуміння пріоритетів
Відповідальність Responsibility	Належне поводження зі знаннями, виходячи з принципів сталого розвитку	«Знання – це сила», а сила має бути соціально відповідальною

Джерело: розроблено автором на основі власних попередніх досліджень і апробації в період 2011–2021 рр. у середовищі Спільноти практик: сталий розвиток [16]



Рис. 1. «Хмара слів», згенерована як відповідь на запитання щодо важливих елементів успіху у налагодження партнерських відносин в публічному управлінні [31]

Таблиця 2

Три виміри довіри (Dimensions of trust: The Three Cs)

3 виміри	16 відповідних форми поведінки	Загальні положення / переваги
Довіра до характеру / властивостей ----- Trust of Character	Керуйте очікуваннями Встановіть межі Делегуйте належним чином Заохочуйте наміри надавати послуги один одному ----- Manage expectations Establish boundaries Delegate appropriately Encourage mutually-serving intentions	Взаємні наміри надавати послуги. Є відповідною точкою командних відносин. Основний вимір «команди довіри», щоб бути ефективними.
Довіра до комунікації ----- Trust of Communication	Share information Tell the truth Admit mistakes Give and receive constructive feedback Maintain confidentiality Speak with good purpose ----- Діліться інформацією Кажіть правду Визнайте помилки Надавайте та отримуйте конструктивні відгуки Зберігайте конфіденційність Говоріть з «доброю метою»	Основа прозорості і безпеки робочого середовища. Учасники команди відчують себе впевнено щодо визнання помилок і відстоювання один одного. Сприяє розбудові середовища співпраці, поглибленого навчання і розвитку
Довіра до здатності ----- Trust of Capability	Визнайте здібності та навички Дозвольте приймати рішення Залучайте і шукайте їх внесок Допоможіть опанувати навички ----- Acknowledge people's abilities and skills Allow people to make decisions Involve others and seek their input Help people learn skills	Учасники команди заохочуються зробити свій внесок і використовувати власні знання для реалізації змін через залучення до процесів прийняття рішень та навчання колег новим навичкам. Сприяє формуванню культури інновацій і дозволяє командам і організаціям бути конкурентоспроможними

Джерело: розроблено автором на основі матеріалів [24; 30]

добросесність (integrity). На наш погляд, саме ці «інгредієнти» мають бути визначені як ключові цінності нової культури публічного управління.

У роботах Д. Рейна (D. Reina) і М. Рейна (D. Reina) [24; 30] визначено 16 ключових форм поведінки за трьома вимірами довіри (Dimensions of trust: The Three Cs), які створюють або руйнують довіру (табл. 2).

Разом три зазначені виміри довіри допомагають командам розбудувати практики поведінки, необхідні для створення та підтримки довіри. Якщо у робочому середовищі практикуються форми поведінки, яка «створює довіру», рівень довіри різко підвищується. Зі зростанням довіри люди відчують себе безпечніше, охоче йдуть на ризик і працюють разом чітко та цілеспрямовано. Демонстрування поведінки, що порушує довіру, навпаки, поступово її руйнує, за чим слідує роз'єднання членів команди та суттєве погіршення результативності.

На нашу думку, одним із пріоритетних підходів до формування довіри на рівні проектних команд, а також в оточенні проектів та програм місцевого розвитку має стати імплементація проектного і програмного менеджменту, який є «чутливим до конфліктів» [22; 25]. Чутливість до конфліктів (Conflict Sensitivity) означає здатність організації:

розуміти контекст, в якому вона функціонує; розуміти взаємодію (interaction) між втручанням з її боку (intervention) і контекстом; діяти із розумінням цієї взаємодії, для того, щоб мінімізувати негативні наслідки і максимізувати позитивні впливи на конфлікт [20]. Здійснення регулярного моніторингу контексту проекту, використовуючи відповідні індикатори чутливості до конфліктів, значною мірою сприятиме формуванню середовища довіри.

Висновки.

1. Довіра у її ціннісному вимірі входить до переліків: цінностей, які забезпечують формування середовища управління знаннями в організаціях і спільнотах практики; базових цінностей мережевої взаємодії у мережевих системах місцевого розвитку; цінностей нової культури публічного управління як складових частин успішності налагодження партнерських відносин.

2. Успішність проектів і програм місцевого розвитку значною мірою залежить від рівня довіри, який спостерігається у середовищі проекту чи програми, із критичною важливістю формування усіх вимірів довіри всередині.

3. Зазначене актуалізує потребу в реалізації спеціальних освітніх програм галузі публічного управління та адміністрування та імплементації тематики розбудови довіри в ті, що вже реалізуються.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Антонова О.В. Стратегічна компетентність державних службовців : монографія. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 292 с.
2. Безверхнюк Т., Сенча І., Пеклун К. Застосування інструментів портфельного управління в розвитку територій. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2019. Вип. 2. С. 49–61.
3. Безуглий Д.Г. Проектно-орієнтоване управління стратегічним розвитком територіальних громад : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.04 ; Дніпропетровський регіон. ін-т держ. упр. Національної акад. держ. упр. при Президентіві України. Дніпро, 2017. 20 с.
4. Борисенко Ю.В., Маматова Т.В. Базові цінності та принципи мережевої взаємодії у мережевих системах місцевого розвитку. *Аспекти публічного управління*. 2017. Т. 5. № 12. С. 17–26. URL : <https://doi.org/10.15421/15201745>.
5. Князева О.В. Довіра в дискурсі державного управління. *Державне будівництво*. 2020. № 1. URL : <https://doi.org/10.34213/db.20.01.01>.
6. Костіна Н. Адаптація зарубіжного досвіду проектної діяльності в органах місцевого самоврядування Полтавської області. *Державне управління та місцеве самоврядування* : зб. наук. праць. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2016. Вип. 1(28). С. 146–149.
7. Липов В. Соціальна довіра як цінність, інституція та інститут. Праці наукового товариства ім. Шевченка. Том LI. Економічний збірник. Том 1. НТШ ; Західний науковий центр НАН України і МОН України. Львів : НТШ, 2017. С. 112–126.
8. Маматова Т.В. Особливості механізмів імплементації «чутливості до конфліктів» у проектах публічного сектору. *Аспекти публічного управління*. 2017. Т. 5. № 5-6(43-44). С. 27–34. URL : <https://doi.org/10.15421/15201714>.
9. Маматова Т.В. Управління знаннями в публічному адмініструванні: методологічні засади та шляхи практичної імплементації в Україні. *Публічне управління: теорія та практика* : зб. наук. пр. Харків : вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2012. Вип. 2(10). С. 27–32.
10. Молоканова М.В. Упровадження ціннісно-орієнтованого проектного менеджменту в сфері державного управління. *Аспекти публічного управління*. 2017. Т. 5. № 11. С. 5–18.
11. Молоканова В. Методологічні основи програмного управління стратегічним розвитком регіонів України. *Адміністративне право і процес*. 2017. № 3. С. 139–144.
12. Пілунський І.В. Формування програм місцевого розвитку: теоретичні та прикладні засади : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.04 ; Національна акад. держ. упр. при Президентіві України. Київ, 2017. 20 с.
13. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки : постанова Кабінету міністрів України від 5 серп. 2020 р. № 695. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>.
14. Проектний менеджмент в публічному управлінні : підручник / кол. авт. ; за наук. ред. Ю.П. Шарова. Київ : НАДУ, 2017. 344 с.
15. Удод Є.Г. Формування регіональної системи підтримки проектів місцевого розвитку : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.04. Дніпро, 2020. 20 с.
16. Управління знаннями: електронне навчання управління проектами в Спільноті практик: Сталий розвиток : практич. посіб. / авт. кол. ; за заг. ред. І. Катерняка, Т. Маматової. Київ : DESPRO, 2021. 193 с. URL : <https://despro.org.ua/news/detail.php?ID=2302>.

17. Чикаренко І.А. Теоретико-методологічні засади формування системи управління інноваційним розвитком територіальних громад : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.04 ; Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2016. 40 с.
18. Шаров Ю., Молоканова В. Тенденції запровадження ціннісно-орієнтованого проектного підходу в публічному управлінні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2013. Вип. 2. С. 95–102. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2013_2_15.
19. Allen V. The Best 5 Activities That Can Build Trust Within Your Team. *Workstyle*. Sept. 25, 2021. URL : <https://www.workstyle.io/team-trust-building-activities>.
20. Applying conflict sensitivity at project and programme level (Chapter 3). *Conflict-sensitive approaches to development, humanitarian assistance and peace building: tools for peace and conflict impact assessment: Resource Pack*. URL : http://www.conflictsensitivity.org/sites/default/files/RP_Chapter3.pdf.
21. Braun C. Trust me – this is important. *Manage Agile! Network*. Feb. 20, 2014. URL : <https://www.slideshare.net/ChristofBraun/trust-me-this-is-important>.
22. Conflict-sensitivity in development projects. URL : <http://www.transformativ.ch/index.php?id=34&L=1>.
23. Drobakhina T., Маматова Т. Tailored Approaches for Successful Local Creative Economy Development: Knowledge Management, Agile & Extreme Project Management. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2021. № 4(40). Vol. 1. P. 167–174. URL : <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.4.26>.
24. How to Build Trust in the Workplace and on Your Team. *Center for Creative Leadership*. 27 Nov. 2020. URL : <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/build-trust-in-the-workplace/>.
25. How to guide to conflict sensitivity. (2012). *The Conflict Sensitivity Consortium*. URL : <http://www.conflictsensitivity.org/content/how-guide>.
26. Klimenko A. Ensuring social trust through community-level social services. *Актуальні проблеми державного управління*. 2021. № 2(83). С. 220–226. URL : <https://doi.org/10.35432/1993-8330appa2832021237307>.
27. Kumagai S., Iorio F. Building Trust in Government through Citizen Engagement. *World Bank Group*, 2020. 45 p. URL : <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33346/Building-Trust-in-Government-through-Citizen-Engagement.pdf;sequence=1>.
28. Lencioni P. The Five Dysfunctions of a Team. *Tablegroup*. 2021. URL : <https://www.tablegroup.com/product/dysfunctions/>.
29. Nooteboom B. Trust, institutions and development. *CentER Discussion Paper*; Vol. 2006-35. 2006. 22 p. URL : <https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/777935/35.pdf>.
30. Reina D., Reina M., Hudnut D. Why Trust Is Critical to Team Success: research report. *A Trust Building Consultancy; Center for Creative Leadership*, 2017. 14 p. URL : <https://www.collectiveiq.net/files/why-trust-is-critical-team-success-research-report.pdf>.
31. The five key ingredients for successful public partnerships. *Government Innovation and Leadership. Apolitical Group Limited*. 2017. URL : https://apolitical.co/en/solution_article/five-key-ingredients-successful-public-partnerships.

УДК 35.078+351(477)

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.2>

Сидоренко Наталя Олегівна,

кандидат наук з державного управління,

доцент кафедри менеджменту

Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ORCID ID: 0000-0001-8734-9704

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ: ЕЛЕКТРОННІ АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ

DIGITALIZATION: ELECTRONIC ADMINISTRATIVE SERVICES

Стаття присвячена дослідженню впровадження діджиталізації у сфері надання адміністративних послуг в Україні. Встановлено, що на цьому етапі стан діяльності публічної адміністрації стосовно надання адміністративних послуг в Україні дозволяє відзначити покращення практик сервісної діяльності у сфері діджиталізації, децентралізації та моніторингу якості надання послуг. Через це деякою мірою можна визнавати, що практика надання адміністративних послуг – один із видів співдії органу публічної адміністрації з громадянами. Розкрито сутність поняття «діджиталізація», на основі чого з'ясовано, що діджиталізацію потрібно трактувати як процес, орієнтований на зміну паперових носіїв на електронні. Коли ж говорити про діджиталізацію в органах влади, то йдеться про процес формування сервісів для значно результативніших управлінських рішень і надання якісних послуг населенню. Наведено позитивні моменти та недоліки введення діджиталізації в роботу органів влади. Запропоновано напрями усунення цих недоліків, зокрема: по мінімуму впровадити потрібні функції ЦНАП за допомогою централізованої системи; організувати нові та покращити наявні електронні послуги, виконання котрих виконуватиметься без ІТ-спеціалістів; утворити нові та вдосконалити наявні системи стосовно захисту особистої інформації та прав на приватність громадянина, щоб посилити довіру до онлайн-простору; запровадити інформаційно-телекомунікаційні системи, котрі б гарантували діяльність у режимі віддалених робочих місць; забезпечити централізовані служби підтримки та системи супроводу для громадян під час одержання електронної послуги; підтримувати зростання ступеня цифрової компетентності фізичних та юридичних осіб щодо застосування інформаційно-телекомунікаційних систем та інше. Встановлено, що діджиталізація вважається тим потрібним головним чинником, котрий має вплив на прозорість, відкритість та дієвість роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування стосовно надання електронних послуг. Введення новітніх технологій має сприятливий вплив на відповідну співдію між владою та громадою, дозволяє зробити будь-яку процедуру зручною та незалежною від людського фактора.

Ключові слова: діджиталізація, адміністративні послуги, ЦНАП, електронні послуги, інформаційно-телекомунікаційні системи, органи державної влади та органи місцевого самоврядування.

The article is devoted to the study of the introduction of digitalization in the field of administrative services in Ukraine. It is established that at this stage the state of activity of public administration in relation to the provision of administrative services in Ukraine allows to note the improvement of service activities in the field of digitalization, decentralization and monitoring the quality of service provision. Due to this, to some extent, it can be recognized that the practice of providing administrative services is one of the types of cooperation of a public administration body with citizens. The essence of the concept of digitalization is revealed, on the basis of which it is clarified that digitalization should be interpreted as a process focused on the change of paper to electronic media. When we talk about digitalization in government, it is a process of forming services for much more effective management decisions and providing quality services to the population. The positive aspects and shortcomings of the introduction of digitalization in the work of government are presented. The directions of elimination of these shortcomings are offered, in particular: to implement at least the necessary functions of CNAP by means of the centralized system; organize new and improve existing electronic services, which will be performed without IT specialists; create new and improve existing systems for the protection of personal information and citizens' privacy rights in order to strengthen trust in the online space; to introduce information and telecommunication systems that would guarantee activities in the mode of remote workplaces; provide centralized support services and support systems for citizens when receiving electronic services; to support the growth of the degree of digital competence of individuals and legal entities in the use of information and telecommunications systems and more. It is established that digitalization is considered to be the necessary main factor that affects the transparency, openness and efficiency of public authorities and local governments in the provision of electronic services. The introduction of the latest technologies has a favorable effect on the relevant cooperation between government and the community, allows to make any procedure convenient and independent of the human factor.

Key words: digitalization, administrative services, CNAP, electronic services, information and telecommunication systems, public authorities and local governments.

В обставинах процесів євроінтеграції, що проходять у країні, та з точки зору її відповідного економічного зростання питання спрощення механізмів у разі надання адміністративних послуг органами державної влади та органами місцевого самоврядування через введення електронних засобів комунікації вважається натеper доволі актуальним. У цьому аспекті, як показують іноземні практики, натеper доволі ефективним вважається введення діджиталізації в роботу органів влади, що дозволить населенню самообслуговуватися та оперативно шукати потрібні відомості щодо питань одержання адміністративних послуг, подачі звітності, реєстрації на прийом до спеціаліста та ін. Саме це потрібно соціуму нині, тому що діджиталізація у світовому просторі проходить настільки динамічно, що ми вже невдовзі не усвідомлюватимемо життя без електронних послуг.

Дослідженням діджиталізації у сфері надання адміністративних послуг займаються такі науковці, як К. Купріна, Н. Литвин, Л. Крупнова, Г. Разумей, М. Разумей, М. Тернушак, Б. Тетерятник, С. Туль та інші.

Мета статті полягає у проведенні дослідження впровадження діджиталізації у сфері надання адміністративних послуг в Україні.

Інноваційні інформаційні та комунікаційні технології істотно трансформують усі відносини у суспільстві – відбувається розвиток нового, інформаційного в уже цифровому соціумі. Водночас скорочуються відстані, посилюються глобалізаційні процеси, формується небувалий потенціал для зростання регіонів. Однією з найбільш важливих передумов результативного реформування державних установ та публічної влади в обставинах цифрових трансформацій вважається електронне урядування, що змінюється на діджиталізований формат, ціль котрого – покращення продуктивності співдії органів влади з населенням, підприємствами та рештою інституцій, а також зниження загальних витрат часу та фінансів.

Термін «діджиталізація» походить від англійського “digitalization” і в перекладі означає «оцифрування», «цифровізація» або ж «приведення в цифрову форму». У широкому сенсі він означає перехід інформаційного поля на цифрові технології, тобто те, що відбувається нині, іноді вживається на позначення конкретного акта переведення певної інформації з аналогового у цифровий формат для її більш легкого подальшого використання на сучасних електронних дівайсах [1, с. 70].

С. Туль трактує діджиталізацію як унікальне явище сучасності, зумовлене розвитком продуктивних сил, і одночасно як процес масштабних

змін у відносинах між акторами (урядом, бізнесом і соціумом у представництві його індивідуумів), що охоплює всі сфери суспільної діяльності та відбувається під впливом інтеграції цифрових технологій, даних та Інтернету [2, с. 7].

К. Купріна та Д. Хазанова під терміном «діджиталізація» розуміють способи приведення будь-якого різновиду інформації у цифрову форму [3, с. 259].

У результаті аналізу вчені перекладають “digitalization” як цифровізацію, під якою розуміють процес упровадження цифрових технологій для вдосконалення життєдіяльності людини, суспільства і держави. Внаслідок цього цифрове урядування буде сприйматися як цифрова реалізація публічної влади (цифрова форма публічного урядування), яка стане етапом еволюційного впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у діяльність органів публічної влади («інформатизація державного управління») → «електронне урядування» → «цифровізація публічного урядування») [4, с. 141].

Є й інші думки щодо поняття «діджиталізація», зокрема, Б. Тетерятник зазначає, що діджиталізація заснована на можливостях сучасної ІТ-індустрії, процес застосування суб’єктами господарювання інформаційно-комунікаційних технологій для досягнення мети господарської діяльності спрямований на зміну наявних господарських відносин шляхом їх діджиталізації; сукупність актів реалізації діджиталізованих об’єктів для досягнення цілей господарської діяльності, що розглядаються в їх єдності та пов’язані з формуванням нової форми господарських відносин – цифрової [5].

Як видно, названі точки зору стосовно цього поняття різноаспектні та змістовно переобтяжені, що вважається доволі непростим для його розуміння. Тому ми вважаємо, що діджиталізацію потрібно трактувати як процес, орієнтований на зміну паперових носіїв на електронні. Коли ж говорити про діджиталізацію в органах влади, то йдеться про процес формування сервісів для значно результативніших управлінських рішень і надання якісних послуг населенню.

У вересні 2019 р. Президентом України Володимиром Зеленським було запропоновано низку шляхів удосконалення систем надання адміністративних послуг, у результаті чого був виданий Указ Президента «Про деякі заходи із забезпечення надання якісних публічних послуг», яким було затверджено деталізований перелік заходів, які необхідно впроваджувати органам публічної адміністрації, та доручено Кабінету Міністрів України забезпечити їх реалізацію [6].

Ми вважаємо, що втілення зазначених заходів, встановлених належним Указом, справді матиме позитивний вплив на покращення сервісного функціонування, в тому числі в плані діджиталізації (для прикладу, електронізації процедур звернення та одержання послуг, напрацювання та реалізації нових е-сервісів, зокрема й мобільних додатків), передачі повноважень стосовно послідовного делегування адміністративних послуг від місцевих органів виконавчої влади до органів місцевого самоврядування та іншим суб'єктам (для прикладу, нотаріусам), зростання якості послуг за допомогою покращення контролю надання послуг (для прикладу, процедур зворотного зв'язку), оптимізування певних послуг та інше.

На виконання заходів, спрямованих насамперед на діджиталізацію послуг, окреслених у цьому Указі, було розроблено Концепцію «Держава у смартфоні», що надалі трансформувалась у Концепцію «Цифрова держава». Концепція містить конкретні практичні кроки, зокрема низку пілотних проєктів, наприклад онлайн-сервіс «Дія» – сайт, а згодом і мобільний застосунок, які об'єднують в єдиному електронному вікні всі послуги, що надає держава громадянам і бізнесу [7, с. 95].

Натепер концепція «Цифрова держава» передбачає реалізацію таких проєктів, як:

- е-Health – електронної системи охорони здоров'я, що спрямована на отримання максимально можливої кількості медичних послуг онлайн, забезпечення електронного обміну медичною інформацією та реалізації програми медичних гарантій населенню;

- створення у структурі КМУ Міністерства цифрової трансформації, що відповідає за впровадження електронного урядування, а також утворення у структурі Верховної Ради України Комітету з питань цифрової трансформації;

- запровадження онлайн-сервісу «Дія», в межах якого можна отримати державні послуги у сферах реєстрації бізнесу, будівництва і соціального захисту тощо;

- запуск єдиного електронного кабінету та єдиного електронного підпису; також планується повністю автоматизувати послуги у сфері будівництва, запровадивши е-кабінет забудовника;

- проєкт «е-Малятко», який надаватиме послуги реєстрації народження дитини та її місця проживання, реєстрації немовляти в ЕСОЗ, отримання фінансової допомоги в разі народження дитини, отримання посвідчення дитини та батьків з багатодітної сім'ї;

- проєкт ID-14, який полягає в отриманні 14-річними громадянами паспорта й податкового номера

одночасно; також заплановано надання е-послуги щодо реєстрації місця проживання дитини;

- проєкт «е-Пенсія» з функціями онлайн-призначення та перерахунку пенсій, призначення надбавок, допомог, доплат і компенсацій до пенсій, поновлення й переведення пенсійних виплат;

- запровадження SmartID – ідентифікації за електронним цифровим підписом для доступу до всіх е-послуг та підписання е-документів з використанням спеціального мобільного застосунку смартфона;

- проєкт «Цифрові посвідчення громадян»: цифрові водійські права та цифровий студентський квиток, у майбутньому планується розроблення еквівалента цифрового паспорта;

- заміна паперових довідок на електронну взаємодію органів публічної адміністрації;

- запровадження проєкту «е-Резидентство» – надання онлайн статусу нерезидента щодо реєстрації та ведення бізнесу в Україні без необхідності виїзду з країни проживання;

- започаткування онлайн-системи «е-Вибори», що забезпечить автоматизований підрахунок волевиявлення громадян на виборах, і системи «е-Перепис» щодо встановлення кількості населення [8].

Попри позитивні статистичні дані, світові практики надання адміністративних послуг весь час оновлюються саме в напрямі напрацювання нових е-сервісів, котрі роблять оптимальним процес одержання послуги.

Серед позитивних моментів введення діджиталізації в роботу органів влади можна назвати:

- значне застосування новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, щоб отримати потрібний ступінь результативності та дієвості;

- змога ухвалення дієвих управлінських рішень (займатися збором і зберіганням багаторічної статистики, вивчення інформації, відповідно до котрих можна одразу скласти план дій та вчасно відреагувати на виклики);

- віднайдення кращого досвіду (зважаючи на інформацію за попередні роки, існування прогнозів на перспективу дає змогу сформулювати план дій, щоб одержати оптимально дієвий результат);

- зможу обміну стандартизованими документами між органами влади та ЦНАПами;

- скорочення корупційних ризиків на всіх рівнях і за всіма напрямками (населення не здійснює комунікацію напряму з представниками влади, а одержує послуги онлайн);

- процедуру контролювання та відкритості державних інституцій та урядовців (слугує участі населення в управлінні та аналізуванні ухвалених рішень);

– змогу одержувати адміністративні послуги в період карантину (ЦНАП онлайн) та інше.

Перспективи діджиталізації адміністративних послуг за планом Міністерства цифрової трансформації – переведення за п'ять років 100% адміністративних послуг в онлайн, з яких 20% – без втручання чиновників, у повному автоматичному режимі [9].

До недоліків введення діджиталізації в роботу органів влади, ми вважаємо, можна зарахувати:

– змогу втручання у приватну сферу (перевищення владних повноважень);

– ймовірний витік особистої інформації (зазвичай винними стають самі користувачі, тому що значна частина з них просто не ознайомлюється з умовами, а відразу дає згоду);

– незахищеність щодо хакерських атак;

– невисокий ступінь цифрових знань населення стосовно новітніх інформаційно-комунікаційних технологій та інше.

Безумовно, щоб усунути ці недоліки, потрібно напрацювати низку організаційних та технічних заходів, а саме:

– по мінімуму впровадити потрібні функції ЦНАП за допомогою централізованої системи;

– організувати нові та покращити наявні електронні послуги, виконання котрих відбуватиметься без ІТ-спеціалістів;

– утворити нові та вдосконалити наявні системи стосовно захисту особистої інформації та прав на приватність громадянина, щоб посилити довіру до онлайн-простору;

– запровадити інформаційно-телекомунікаційні системи, котрі б гарантували діяльність у режимі віддалених робочих місць;

– забезпечити централізовані служби підтримки та системи супроводу для громадян під час одержання електронної послуги;

– підтримувати зростання ступеня цифрової компетентності фізичних та юридичних осіб щодо застосування інформаційно-телекомунікаційних систем та інше.

Однак, говорячи про діджиталізацію послуг, треба розуміти, що діджиталізація передбачає не лише переведення 100% публічних послуг для

пересічних громадян і бізнесу в онлайн, а насамперед забезпечення 100% населених пунктів і їхніх соціальних об'єктів доступом до високошвидкісного Інтернету й залучення мільйонів українців до програми розвитку цифрових навичок і компетенцій. З цього приводу в межах діджиталізації адміністративних послуг варто відзначити запровадження органами публічної адміністрації та іншими державними органами е-сервісів «Електронний кабінет» (наприклад, «Електронний кабінет водія» та інші). Разом із тим зарезонує процес автоматизації ЦНАПів, що охоплює систему «Електронна черга», «Електронний запис до ЦНАП», системи електронного документообігу («Універсам послуг»), онлайн-консультування, відеонагляду, звукозапису [7, с. 97].

Таким чином, на цьому етапі стан діяльності публічної адміністрації стосовно надання адміністративних послуг в Україні дозволяє відзначити покращення практик сервісної діяльності у сфері діджиталізації, децентралізації та моніторингу якості надання послуг. Через це деякою мірою можна визнавати, що практика надання адміністративних послуг – один із видів співдії органу публічної адміністрації з громадянами. Діджиталізація вважається тим потрібним головним чинником, котрий має вплив на прозорість, відкритість та дієвість роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування стосовно надання електронних послуг. Введення новітніх технологій має сприятливий вплив на відповідну співдію між владою та громадою, дозволяє зробити будь-яку процедуру зручною та незалежною від людського фактора. Саме такі реформи зумовлюють технічний розвиток, що, відповідно, слугує забезпеченню права громадян стосовно надання адміністративних послуг у найбільш віддалених громадах. Також цей напрям дозволяє осучаснити через комп'ютеризацію (запровадження е-сервісів) процес звернення та одержання послуги. До того ж використання е-сервісів спричинить прогрес процесу електронного документообігу в органах публічної адміністрації, зокрема й автоматизацію мережі ЦНАПів у перспективі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Литвин Н.А., Крупнова Л.В. Діджиталізація як засіб підвищення відкритості, прозорості та ефективності діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо надання електронних послуг. *Ірпінський юридичний часопис*. 2020. Вип. 3. С. 69–76.
2. Туль С.І. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.02. Вінниця, 2019. 20 с.
3. Куприна К.А. Діджиталізація: поняття, предпосылки возникновения и сферы применения. *Вестник научных конференций. Качество информационных услуг* : по материалам Международной научно-практической конференции, г. Тамбов, 31 мая 2016. 2016. № 5-5 (9). С. 259–262.
4. Разумей Г.Ю., Разумей М.М. Діджиталізація публічного управління як складник цифрової трансформації України. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2020. № 2 (25). С. 139–145.

5. Тетерятник Б.С. Діджиталізація та діджиталізація в контексті віртуалізації господарської діяльності. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2018/03/Teteriatnyk.pdf>.
6. Про деякі заходи із забезпечення надання якісних публічних послуг : Указ Президента України від 4 вересня 2019 р. № 647/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/6472019-29441>.
7. Тернуцак М. Удосконалення сервісної діяльності публічної адміністрації в контексті діджиталізації. *Юридичний вісник*. 2020. № 1. С. 93–100.
8. Державні послуги онлайн. URL: <https://plan.dii.gov.ua/>.
9. Міністерство цифрової трансформації планує за 5 років перевести 100% адмінпослуг в онлайн. URL: <https://ua.112.ua/suspilstvo/ministerstvo-tsyfrovoi-transformatsii-planuie-za-5-rokiv-perevesty-100-adminposluh-v-onlain-509209.html>.

РОЗДІЛ 2 ПСИХОЛОГІЯ

УДК [159.9.07+351.74]:17.022.1

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.3>

Воробйова Інна Вікторівна,

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри психології та педагогіки гуманітарного факультету
Національної академії Національної гвардії України
ORCID ID: 0000-0003-0325-7744

ІМІДЖ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ: ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ТА ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ

IMAGE SERVICEMEN OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE: BASIC ELEMENTS AND PROCESS OF FORMATION

Статтю присвячено вивченню іміджу військовослужбовця Національної гвардії України. На основі власних досліджень, а саме вивчення і порівняння реального, ідеального і відбитого типів іміджу військовослужбовця Національної гвардії України, описаних за оцінками самих військовослужбовців, вивчення і порівняння ретроспективного, реального і ідеального типів іміджу військовослужбовців, що описані за оцінками цивільного населення, їхніх позитивних і негативних підтипів, наданих у період «Євромайдану» і у період проведення антитерористичної операції на сході України/операції об'єднаних сил (АТО/ООС) визначено та обґрунтовано зміст структурних елементів іміджу військовослужбовця Національної гвардії України, виявлено особливості і механізми самого процесу його формування. Так, першоджерелом формування сприятливого іміджу військовослужбовця Національної гвардії України є його безпосередні особистісні характеристики та відповідний рівень їх розвитку (насамперед, вольових якостей особистості, ставлення до професійного обов'язку, до людей, професійних і соціальних норм, здатність контролювати власні емоційні прояви, «тактична» і політична незалежність), а також професійна і соціальна компетентність.

Ефективна цілеспрямована діяльність щодо формування сприятливого іміджу військовослужбовця Національної гвардії України повинна бути організована із врахуванням основних змістових елементів іміджу, а також виходити з конкретної мети іміджу у вигляді ідеального уявлення результатів цього виду діяльності та обов'язково враховувати специфічні особливості і механізми власне процесу формування іміджу військовослужбовця Національної гвардії України. Адже сприятливий імідж у сучасних реаліях – необхідна складова частина розвитку будь-якої організації. Не виняток і Національна гвардія України.

Ключові слова: Національна гвардія України, військовослужбовець, імідж, елементи іміджу, механізми формування іміджу.

The article is devoted to the study of the image servicemen of the National Guard of Ukraine (NGU). On the basis of our own research, namely studying and comparing the real, ideal and reflected types of image servicemen of the NGU, described according to the assessments of the servicemen themselves, studying and comparing the retrospective, real and ideal types of military image described by the estimates of the civilian population, their positive and negative subtypes provided during the period Euromaidan and during the period of the antiterrorist operation in eastern Ukraine / united forces operation made it possible to define and substantiate the contents of the structural elements of the image servicemen of the NGU, to identify the features and mechanisms the process of its formation. Thus, the first source of a favourable image servicemen of the NGU is his immediate personal characteristics and his corresponding level of development (first of all, strong personality, attitude to professional duty, to people, professional and social norms, ability to control own emotional manifestations, tactical, and political independence) as well as professional and social competence.

An effective and purposeful effort to create a favourable image for servicemen of the NGU should be organized taking into account the basic substantive elements of the image, and also take into account the specific purpose of the image in the form of an ideal representation of the results this type of activity, and it is obligatory to take into account the specific features and mechanisms of the actual process of forming the image servicemen of the NGU. In fact, a favorable image in modern realities is a necessary component of the development of any organization. The NGU is not the exception.

Key words: National Guard of Ukraine, servicemen, image, elements of image, mechanisms of image formation.

Роль ефективної цілеспрямованої діяльності щодо формування сприятливого іміджу Національної гвардії України (далі – НГУ) для держави полягає в тому, що він впливає на стан внутрішньої безпеки держави; відіграє помітну роль у створенні якісної контрактної служби у НГУ, а також у військово-професійній орієнтації індивідів та підвищенні привабливості професії військовослужбовця НГУ; оптимізує взаємовідносини між НГУ та цивільним населенням; впливає на масову свідомість, формуючи певні думки відносно НГУ та їх підтримку серед широких верств населення; коригує суспільні настрої; сприяє захисту від інформаційно-психологічного впливу з боку протидіючих сил; впливає на створення зовнішнього іміджу держави.

Грунтовний аналіз наукових джерел і публікацій свідчить про те, що питання іміджу представників сил безпеки та оборони України активно розробляються вітчизняними фахівцями в галузі психології, права, соціології, іміджелогії (В. Алещенко, О. Бандурка, В. Барко, Л. Балабанова, І. Зозуля, О. Колісник, В. Медведєв, В. Москалець, Г. Почепцов, Л. Порфімович, В. Ромадікіна, В. Соболев, О. Тімченко, В. Третьяченко, Т. Хомуленко, О. Цільмак.). Так, сьогодні накопичено значний теоретичний і певний емпіричний матеріал, який потребує систематизації та осмислення. Утім, на наш погляд, за тематикою іміджу сучасних представників сил безпеки та оборони України проводиться недостатньо психологічних досліджень, які б могли створювати емпі-

ричну базу. Вельми мало робіт, що стосуються змістового наповнення іміджу представників сил безпеки та оборони України та механізмів його формування з урахуванням потреб самої військової організації та потреб і інтересів «споживачів» послуг, що надаються цими організаціями; вимірювання іміджу представників сил безпеки та оборони України; ґрунтовних рекомендацій щодо створення та підтримки сприятливого та ефективного іміджу представників сил безпеки та оборони України.

Цілеспрямоване створення сприятливого іміджу військовослужбовця НГУ, передусім, передбачає визначення його змістових елементів та особливостей самого процесу його формування.

Власне емпіричне дослідження, вивчення і порівняння реального, ідеального і віддзеркаленого типів іміджу військовослужбовця НГУ за описами самих військовослужбовців, а також дослідження і порівняння ретроспективного, реального і ідеального типів іміджу військовослужбовця НГУ за описами цивільного населення, їхніх позитивних і негативних підтипів, що надано у кризові періоди українського сьогодення («Євромайдан», проведення АТО/ООС), дозволили створити психологічну модель процесу формування іміджу військовослужбовця НГУ, що відображена на рис. 1.

Перший блок на рис. 1 позначено як «Суб'єктивні характеристики військовослужбовця». Він визначає те, які цілі (зміст, рівень складності) ставить перед собою військовослуж-

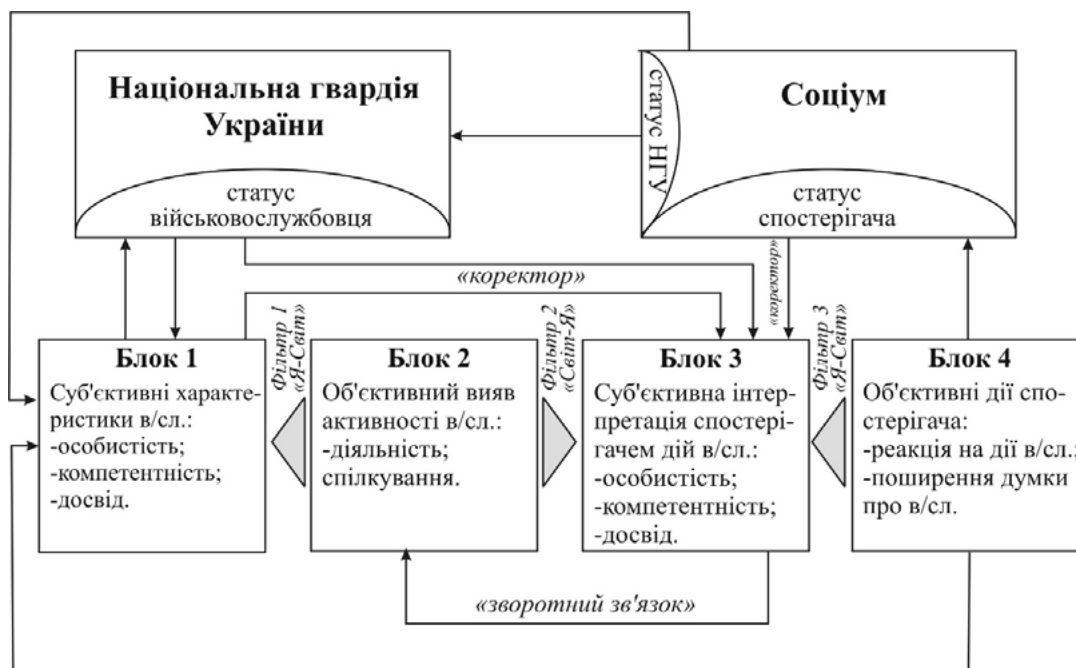


Рис. 1. Основні елементи та процес формування іміджу військовослужбовця НГУ

бовець, який спосіб дій (професіоналізм, макіавеллізм, складність) для їх досягнення обирає:

1) характеристики особистості військовослужбовця – темперамент, мотиви, цілі, цінності, воля, особливості ставлення до предметного світу, інших людей (характер), норм права, моралі, почуття та здатність їх контролювати тощо (зміст цього компоненту наведено відповідно до структури особистості за Б.Г. Ананьєвим);

2) компетентність соціальна та професійна (знання, вміння, навички, інший потенціал, який визначає ефективність досягнення цілей);

3) досвід професійний і життєвий – обізнаність щодо типових професійних завдань, способів їх розв’язання; обізнаність щодо того, які проблемні ситуації можуть виникнути у професійній діяльності, способи їх уникнення і розв’язання; обізнаність щодо способів розв’язання типових і критичних ситуацій міжособистісної взаємодії тощо.

Звісно, що дії військовослужбовця можуть бути реакцією на дії інших людей (реакція на дії оточуючих чи реакція на наказ), але і в цьому випадку особистість є тією лінзою, яка переломлює цей зовнішній поштовх.

Реалізація особистості, компетентності, досвіду в діяльності і спілкуванні відбувається не напряму, вони переломлюються через складний (зіставний із декількох) фільтр «Я-світ», що розуміється як характеристики простору (соціального і предметного), в якому відбувається реалізація активності і позиція суб’єкта, з якої здійснюється ця реалізація, а також їх відбиття у свідомості суб’єкта.

Наступним блоком на рисунку 1 є безпосередні дії військовослужбовця, які можуть стосуватися предметного і соціального світу (діяльність і спілкування). Цей блок було позначено як об’єктивний вияв активності. Саме дії військовослужбовця можуть спостерігати інші люди (цивільні чи співслужбовці). Спостереженню підлягають результати, які досягнуто; спосіб їх досягнення; час, який на це витрачено; перешкоди, які було подолано, наполегливість у їх здоланні (час, кількість спроб, результативність); інтенсивність дій (кількість дій в одиницю часу); адекватність дій (відповідність ситуації, професійність дій).

Ці дії залежно від того, як вони співвідносяться з реальними обставинами предметного і соціального світу, інтенсивністю впливу на предметний і соціальний світ, можуть носити рутинний характер (бути типовими, постійними), а можуть мати форму вчинку (бути видатними, якими, незвичними).

На основі цих спостережень спостерігач робить висновок щодо мотивів, цілей, цінностей, профе-

сійної і соціальної компетентності військовослужбовця, його досвіду. Цей блок було позначено як суб’єктивне сприйняття проявів активності військовослужбовців. На ці висновки впливає такий зіставний фільтр, як «світ-Я»: характеристики простору (соціального і предметного), в якому відбувається сприйняття активності суб’єкта дії і позиція суб’єкта спостереження, з якої здійснюється це спостереження, а також їх відбиття у свідомості суб’єкта спостереження.

Спостереження рутинних дій формує образ військовослужбовця екстенсивним шляхом – інформація накопичується, створюючи несуперечливий образ, незначна інформація, що суперечить звичному образу військовослужбовця, може ігноруватися чи викривлятися. Рутинна інформація зазвичай оцінюється як така, що підтверджується в наявний образ військовослужбовця.

Спостереження вчинків, резонансних подій може змінювати створений раніше образ військовослужбовця, руйнувати його – це інтенсивний спосіб розвитку образу військовослужбовця. Зазначимо, що навіть звичайні дії на фоні певних соціальних подій чи посилені «коментарями» можуть стати резонансними [1, с. 54].

У схемі передбачено наявність такого компоненту, як «коректор». Військовослужбовці (керівництво, речники) можуть вносити коментарі (безпосередньо або через ЗМІ) щодо здійснених дій, їх «правильної інтерпретації». Інший напрямок корегуючих впливів – коментарі щодо «правильної» інтерпретації дій військовослужбовця, які вносять «суспільна думка» – особи, які є важливими для спостерігача; особи, які мають вагу у суспільстві, чи особи, які мають спеціальні засоби впливу. У якості корегуючих впливів можна позначити і загальну оцінку (позитивну/негативну) суспільством діяльності НГУ взагалі і військовослужбовців зокрема, а також здійснений ними в періоди кризи суспільства вибір ціннісних орієнтирів, які впливають на прийняття рішень і вибір способу дій [2].

Інтенсивність корегуючих впливів, наявність спеціальних засобів впливу може призводити до «примусової» корекції (зміни) образу військовослужбовця у свідомості спостерігачів, переоцінці зроблених висновків щодо дій військовослужбовців, які вони спостерігали раніше [1, с. 55]. Досить істотна кількість українців мають обмежений досвід взаємодії з представниками охорони правопорядку. Образ військовослужбовця НГУ взагалі визначається як «люди, чи то у зеленій чи то у чорній формі, дещо відмінні від поліцейських». Зацікавлені «соціальні сили» використовують цей

аморфний образ «людини у формі» і «довантажують» його (використовуючи «коментар») рисами, в яких мають зацікавленість. Звісно, що образ військовослужбовця, як і будь-який образ, перевіряється практикою взаємодії («зворотний зв'язок» на рис. 1), але у більшості українців вірогідність такого досвіду замала. У них образ військовослужбовця будується під впливом «коментарів» зацікавлених сторін. Постійні «підтримуючі» впливи-«коментарі», як «рутинна» діяльність військовослужбовців, є джерелом екстенсивного способу формування образу військовослужбовця НГУ. Поступово такі постійні корегуючі впливи «обточують» образ військовослужбовця, побудований на основі особистої взаємодії, особистого спостереження діяльності військовослужбовця, приводячи його до «середньої норми» – іміджу військовослужбовця НГУ у суспільстві.

Особа, яка має реальний широкий (з багатьох питань) досвід взаємодії з військовослужбовцями, може усвідомлювати розбіжності між створеним у неї образом військовослужбовця НГУ і суспільною думкою про військовослужбовців (іміджем) і, відповідно, критично ставитися до здійснюваного суспільством впливу.

На основі образу військовослужбовця НГУ спостерігач може будувати образ Національної гвардії України, як організації. У цьому випадку важливим є те, який статус у структурі Національної гвардії України і суспільстві має військовослужбовець, чию активність спостерігають.

Сам спостерігач також має певний статус у суспільстві, тому поширення його думки, його дій як реакції на дії військовослужбовців (підтримка, протест, допомога) може стати «коректором» у формуванні образу військовослужбовця НГУ в інших українців. Дії спостерігача також можуть чинити певний корегуючий вплив на військовослужбовця НГУ, бути для нього «зворотним зв'язком». Крім того, дії і висловлювання спостерігача є об'єктивізованим показником того, який образ військовослужбовця в нього склався.

Обмін думками між спостерігачами, корегуючі впливи всіх рівнів (суспільства в цілому, НГУ, військовослужбовців НГУ, зацікавлених соціальних груп (політичних сил) тощо) є способом переведення індивідуального образу військовослужбовця в усереднений – імідж військовослужбовця НГУ у свідомості населення країни. Звісно, що імідж військовослужбовця НГУ не можна вирахувати як середнє арифметичне образів військовослужбовців за вибіркою українців, вага думки «авторитетних» людей відрізняється від ваги думок менш «авторитетних» людей; різною є вага думки

людей, що безпосередньо взаємодіють з військовослужбовцями і людей, які не мають досвіду такої взаємодії; важливою є також інтенсивність поширення тієї чи іншої думки та засоби, які для цього використовуються; співпадіння поширеної «думки» (у ключових аспектах) з образом військовослужбовця НГУ, який склався у свідомості українців [1, с. 56].

Таким чином, формування іміджу військовослужбовців НГУ як процес «усереднення» індивідуальних образів військовослужбовців у свідомості українців залежить від: думки авторитетних людей; думки компетентних людей; думки людей, що позначені як протидіючі сили; досвід взаємодії з військовослужбовцями; співзвучність впливів створеному образу військовослужбовця; співзвучність впливів характеристикам (потребам) носія образу; засоби поширення впливу; засоби маніпуляції інформації.

Звісно, що в представленій моделі формування образу військовослужбовця НГУ і його трансформації в іміджі не міститься вичерпного переліку усіх змінних, які впливають на цей процес, але в цьому і немає потреби. У роботі з іміджем нас цікавлять лише виражені та типові тенденції цього процесу. А наше дослідження дозволило встановити ці тенденції. Перелічимо змінні, які відповідно до цієї схеми визначають формування іміджу військовослужбовця НГУ.

Так, у першому блоці іміджеутворюючими характеристиками військовослужбовця НГУ є:

- 1) вольові якості військовослужбовця;
- 2) активність;
- 3) контроль емоційної сфери (стресостійкість);
- 4) професійні цінності;
- 5) соціальні цінності;
- 6) професійна компетентність;
- 7) соціальна компетентність.

Важливими характеристиками першого фільтру є:

- 1) висока самооцінка;
- 2) захисні механізми свідомості (прагнення самовиправдатися, раціональна проекція, які визначають адекватність сприйняття ситуації і здатність до розвитку);
- 3) криза суспільства (яка зробила необхідним вибір між професійними і соціальними цінностями; вимагає активних дій від військовослужбовців, демонстрації зробленого ними вибору; поставила дії військовослужбовців у центр уваги суспільства);
- 4) рівень включеності НГУ у життя суспільства, її статус (прагнення захищати громадянське

суспільство своєї країни; залежність від політичних сил);

5) рівень довіри населення до військовослужбовців.

Другий блок:

1) досягнуті результати діяльності;

2) час і ресурси (матеріальні, людські), що витрачені на досягнення результатів;

3) адекватність дій ситуації;

4) інтенсивність дій;

5) наполегливість у досягненні цілей;

6) дії на вимоги інших сил (політиків, бізнесменів тощо) чи отримання певних благ за свої дії;

Другий фільтр:

1) впевненість спостерігачів у власній безпеці, власній здатності захистити себе;

2) позиція, яку займає спостерігач по відношенню до військовослужбовця (об'єкт захисту/об'єкт впливу);

3) включеність у суспільне життя; соціальна позиція спостерігача тощо.

Третій блок – висновки спостерігача щодо:

1) цілей і мотивів діяльності військовослужбовців (в загальній градації – боягузтво, користь, закриття злочину, прагнення «адреналіну», виконання обов'язку, захист людей);

2) вольових якостей військовослужбовця (від рішучості до наполегливості і самодисципліни, утримання від імпульсивних вчинків);

3) здатності стримувати негативні переживання; протистояти стресу і залишатися здатним досягати поставлені цілі тощо;

4) професійної компетентності військовослужбовців чи їх керівництва;

5) соціальної компетентності;

6) ставлення до свого професійного обов'язку;

7) ставлення до людей (утримання від агресії, прагнення захистити, співчуття або байдужість до проблем народу тощо);

8) самостійності (здатність самостійно приймати рішення і реалізовувати його; незалежність від політичних впливів);

9) адекватності ситуації;

10) здатності реалізувати свій потенціал.

Третій фільтр:

1) уявлення спостерігача про те, наскільки небезпечним є висловлювання своєї думки у суспільстві;

2) уявлення і реальність наявності загрози від певних соціальних груп чи влади.

Четвертий блок:

1) обмін «думками», їх поширення через Інтернет, інтенсивність поширення, «співзвучність» «думки» настроям вибірки, здатність

поширювача «думок і оцінок» враховувати особливості вибірки;

2) інтенсивність поширення «думки» через інші ЗМІ та в інший спосіб;

3) участь у волонтерському русі;

4) протести, «адресні» погрози військовослужбовцям і їх близьким;

5) об'єднання навколо себе однодумців, їх організація.

Корегуючі впливи:

1) виступи речників НГУ, які звертають увагу на великі обсяги виконуваних завдань, досягнення, мужність, особистий героїзм;

2) загальна оцінка суспільством дій військовослужбовців (позитивних чи негативних). Так, під час «Євромайдану» суспільний «пресинг» щодо неадекватності дій військовослужбовців майже зруйнував їхній імідж, у період проведення антитерористичної операції пересічні українці описують військовослужбовців НГУ як мужніх і героїчних;

3) негативні впливи протидіючих сторін, які активно поширюють інформацію щодо жорстокого ставлення військовослужбовців до цивільного населення, яке проживає на окупованих територіях на Сході країни, активно нав'язується інформація щодо непрофесіоналізму керівництва НГУ, переслідування ним власних (корисних) цілей, притримування певних політичних поглядів (політична упередженість), байдужість до проблем народу країни тощо. Наявність ресурсів для поширення такої інформації у протидіючих сторін, каналів передачі інформації. Наявність знань у протидіючої сторони про «дефекти» (аморфності, недоліків) образу військовослужбовця НГУ у свідомості пересічних українців, які можна використати для власних корисних цілей;

4) волонтерський рух. Зазвичай волонтерський рух сприймається військовослужбовцями як підтримка їхньої діяльності (як позитивний «зворотній зв'язок»), але досить часто його використовують для формування уявлення про нездатність військового керівництва вирішувати питання забезпечення НГУ, здійснення корупційних дій з військовим майном тощо. Таким чином, тема волонтерського руху вносить розрив в імідж НГУ, протиставляючи військовослужбовців і військове керівництво. Зазначимо, що поява негативу, який будь-яким чином стосується недиференційованого (внаслідок обмеженого досвіду взаємодії) образу, веде до негативного забарвлення всього образу. Тому прагнення делегувати «негатив» керівництву, а «позитив» пересічним військовослужбовцям (використання механізму

захисної проєкції) навряд здатне на тривалий час зберігати позитивність іміджу військовослужбовця НГУ. Інший приклад такого розриву виникає внаслідок того, що пересічні українці досить давно очікують на позитивне розв'язання ситуації на Сході країни, втім, попри постійний опис мужності, героїзму, докладені пересічними військовослужбовцями зусилля, цього не відбувається. Винуватих цієї ситуації досить часто «знаходять» серед некомпетентного військового керівництва, недостатнього матеріально-технічного оснащення тощо. Утім, як вже вказувалось, для недостатньо диференційованого образу військовослужбовця НГУ такі впливи можуть стати згубними. Ще одним прикладом розриву іміджу НГУ є протиставлення військовослужбовців постійного складу, мобілізованих і «вихідців з майдану», їхньої компетентності, цілей, ставлення до цивільного населення, професійного обов'язку тощо.

Розроблена психологічна модель формування іміджу військовослужбовця НГУ передбачає, що для формування його позитивного контексту необхідним є відповідний рівень розвитку особистості військовослужбовця НГУ (насамперед, вольових якостей, ставлення до професійного обов'язку, до людей, професійних і соціальних норм, здатність контролювати емоційні прояви, «тактична» і політична незалежність), а також професійної і соціальної компетентності. Крім того, потрібно приділяти увагу адекватності використовуваних

військовослужбовцями фільтрів – чутливість до змін предметного і соціального світу, адекватність самосприйняття. Важливою є інтенсифікація позитивної реальної взаємодії населення з військовослужбовцями НГУ (від парадів і днів відкритих дверей для молоді до розширення функцій військовослужбовців НГУ на кшталт функцій європейських правоохоронців, які передбачають допомогу людям в широкому колі актуальних для пересічних жителів країни питань) як засобу, який перешкоджає формуванню «хімерного» образу військовослужбовця [2]. Крім того, важливою для цілеспрямованого формування іміджу військовослужбовців НГУ є здатність Національної гвардії України як організації вносити відповідну «корекцію» (коментарі щодо «правильного» розуміння дій військовослужбовців, мотивів, цілей тощо) і здатність до протидії небажаним «корегуючим впливам» із боку зацікавлених протидіючих сторін. Для протидії яким зазвичай достатньо доносити до свідомості українців інформацію про джерело цього негативного впливу, його істинні цілі, маніпулятивні засоби, що використовуються. За необхідністю підсилити протидію – обмежувати канали впливу (за часом і площею дії), дискредитувати джерело впливу. Позитивний ефект для цілеспрямованого формування іміджу військовослужбовця НГУ відповідно до цієї моделі матиме також поширення позитивних думок про військовослужбовців від «авторитетних» і «компетентних» людей.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Воробйова І.В. Модель формування іміджу військовослужбовця Національної гвардії України. *Бочаровські читання* : тези доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю підгот. психологів у Харків. нац. ун-ті внутр. справ, 13 квіт. 2018 р. Харків : МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 52–57.
2. Воробйова І.В. Основні напрямки оптимізації іміджу військовослужбовців Національної гвардії України. *Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми досвід, перспективи: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми досвід, перспективи»*, 03-04 квітня 2020 м. Київ. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка. 2020. С. 54–57.

РОЗДІЛ 3 ПРАВО

УДК 347.9

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.4>

Бондарчук Наталія Валеріївна,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри правознавства

Поліського національного університету

ORCID ID: 0000-0001-8432-6275

Марчук Богдан Іванович,

здобувач ОС «Магістр» спеціальності «Право»

Поліського національного університету

ORCID ID: 0000-0002-0277-0207

СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МЕДІАЦІЇ В КРАЇНАХ ЄС

CURRENT STATE AND TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF MEDIATION IN EU COUNTRIES

У статті проаналізовано становлення та розвиток інституту медіації в країнах ЄС. Визначено причини успішного застосування медіативних технологій у сфері досудового врегулювання спорів, а також виявлено загальні передумови, що детермінують успішність застосування інституту медіації у країнах ЄС, як приклад для українського правового поля.

Актуальність теми. Становлення демократії в єдиному європейському соціально-економічному і публічно-політичному просторі сприяло розвитку безлічі інститутів громадянського суспільства, а також низки процедур, метою яких є вдосконалення механізму врегулювання можливих конфліктних ситуацій. Так звані «погоджувальні процедури» охоплюють собою досить різноманітні за значенням, стилем і способом вирішення конфліктів механізми, загальним для яких є наявність певного незацікавленого посередника.

У Європейському Союзі процедурі медіації приділяють достатню увагу, що наочно підтверджується і кількістю нормативних актів, які регулюють порядок її здійснення, та навіть наявністю Кодексу поведінки медіаторів. Останній зводить медіацію у країнах ЄС у ранг невід'ємного елемента сучасного процесу вирішення конфліктних ситуацій, орієнтованого на виховну і відновну функції правосуддя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Феномен активного розвитку та становлення процедури медіації у країнах ЄС неодноразово привертала увагу як українських, так і закордонних учених, а саме: М. Дяковича, С. Запари, Г. Гончарової, Н. Бондаренко-Зелінської, В. Комарова, Д. Кушерець, С. Кузьменко, Н. Мазаракі, Ю. Притики, Н. Турман, В. Рєзнікова, Т. Цувіної, Х. Бесемера, Е. Борисова, М.-Л. Гі (Marie-Lawrence Hi), С. Загайнова, С. Калашнікової, С. Кулака, В. Лісіцина, Ж. Міріманоффа (Jean A. Mirimanoff), І. Панова, Е. Рунессона (Eric M. Runesson), Ц. Шамлікашвілі, В. Яркова й інших. Попри очевидну актуальність, у вітчизняній правовій науці ця проблематика комплексно не опрацьована.

Ключові слова: медіація, країни ЄС, громадянське суспільство, демократія, конфлікт, правове поле.

The article analyzes the formation and development of the institution of mediation in EU countries. The reasons for the successful use of mediation technologies in the field of pre-trial settlement of disputes are identified, as well as the general prerequisites that determine the success of the use of mediation in the EU as an example for the Ukrainian legal field.

Actuality of theme. The formation of democracy in the single European socio-economic and public-political space has contributed to the development of many civil society institutions, as well as a number of procedures aimed at improving the mechanism for resolving possible conflict situations. The so-called "conciliation procedures" include quite diverse in meaning, style and method of conflict resolution mechanisms, common to which is the presence of a certain disinterested mediator. The mediation procedure is especially relevant.

In the European Union, the mediation procedure is given sufficient attention, which is clearly confirmed by the number of regulations governing its implementation and even the presence of the Code of Conduct for Mediators. The latter reduces

mediation in the EU to the rank of an integral element of the modern process of conflict resolution, focused on the educational and restorative functions of justice.

Analysis of recent research and publications. The phenomenon of active development and formation of the mediation procedure in the EU countries has repeatedly attracted the attention of both Ukrainian and foreign scientists, namely: M. Dyakovych, S. Zapara, G. Goncharova, N. Bondarenko-Zelinska, V. Komarov, D. Kusherets, S. Kuzmenko, N. Mazaraki, Y. Prytyky, N. Thurman, V. Reznikova, T. Tsvina; H. Besemera, E. Borisova, M.-L. Guy (Marie-Lawrence No), S. Zagainov, S. Kalashnikova, S. Kulak, V. Lisitsyn, J. Mirimanoff (Jean A. Mirimanoff), I. Panov, E. Runesson (Eric M. Runesson), Ts. Shamlikashvili, V. Yarkov and others. Despite the obvious relevance, in domestic legal science, this issue is not comprehensively addressed.

Key words: mediation, EU countries, civil society, democracy, conflict, Ukrainian legal field.

Починаючи аналізувати іноземний досвід застосування медіації, хотілося б відзначити, що у правовому полі вона з'явилася в 60-х роках минулого століття і в першу чергу була спрямована на розв'язання кризи судової системи у країнах із розвиненою економікою і з правовою культурою, схильною до судових розглядів [1, с. 162]. У першу чергу йдеться про США, в Європу вона прийшла порівняно недавно і формувалася під впливом американського досвіду, незважаючи на власний багатовіковий досвід застосування поза-судового врегулювання спорів.

Нормативне регулювання медіації, як правило, має не один рівень, а декілька. Якщо розглядати країни Європи, то це Директиви ЄС і національне законодавство. На національному рівні зазвичай діє не тільки спеціальний закон, а й закони, що доповнюють його положення відносно окремих видів спорів. Так, наприклад, закон про медіацію Німеччини визначає, що медіацію можливо застосувати в рамках кримінального судочинства. А вже Кримінальний кодекс і Кримінально-процесуальний кодекс з необхідним ступенем подробиць регулює механізм реалізації цієї процедури.

Згідно з § 155a КПК Німеччини прокурор і суддя повинні на кожній стадії процесу розглядати можливість досягнення примирення між винним і потерпілим. У тих справах, де примирення можна досягти, вони роблять зусилля в цьому напрямку. § 155b КПК Німеччини регулює порядок реалізації примирення. Прокурор і суддя можуть передати необхідні персональні дані з метою примирення між злочинцем і жертвою або відшкодування шкоди від них в адміністративному порядку або на їхнє прохання [2, с. 130]. Дані документи і інформація, що в них міститься, можуть використовуватися виключно в цілях примирення сторін і відшкодування шкоди. Уповноважений на медіацію орган має право обробляти і використовувати інформацію, представлену для медіації, в обсязі, що не суперечить інтересам даних осіб і необхідному для здійснення примирення між злочинцем і жертвою або відшкодування шкоди. Документи, що містять персональні

дані і використовуються в процесі медіації, повинні бути знищені уповноваженим органом після закінчення одного року з моменту винесення вироку у кримінальній справі. Прокурор або суд повинен негайно повідомити уповноважений орган про дату закриття провадження у справі.

Згідно з нормами § 46a КК Німеччини, якщо злочинець примирився з потерпілою стороною, відшкодування шкоди вимагало від нього значної особистої участі, при цьому шкода жертві відшкодована повністю або майже повністю, то суд, керуючись нормами § 49 КК Німеччини, може пом'якшити покарання, або якщо покарання не вище ніж позбавлення волі на один рік або грошовий штраф.

Застосування медіації можливо не тільки у приватних справах, але й у публічних. Звертаючись до досвіду Німеччини, відзначимо, що історично медіація існує в цій країні протягом вже 20 років, хоча закон про медіацію прийнятий тільки в 2012 р. [3, с. 45]. Сьогодні існують такі сфери її застосування:

- 1) сімейна медіація, пов'язана з розлученням і поділом майна, медіація у спадкових справах;
- 2) медіація у справах про відшкодування заподіяної шкоди;
- 3) бізнес-посередництво (всередині компанії, а також між партнерами);
- 4) шкільна медіація;
- 5) медіація у сфері захисту прав споживача, якщо споживач висловив на це свою згоду (для виробника передбачено обов'язок брати участь);
- 6) посередництво в державному секторі, екологічне посередництво;
- 7) міжкультурна медіація;
- 8) медіація в кримінальному процесі.

У деяких країнах ЄС є обов'язковим звернення до медіатора в рамках досудового врегулювання спору. В обґрунтування цієї тези наведемо досвід Італії. З 21 березня 2011 р. обов'язкова медіація була введена в цій країні відносно всіх спорів щодо речових прав (відстань між будівлями, сервітути тощо); розділу майна; спадкоємства; шлюбних договорів; договорів оренди; безоплат-

ного надання в користування (на підставі нотаріально посвідченого акту); оренди підприємств; відшкодування шкоди у зв'язку з відповідальністю медичних працівників та установ і наклепом у пресі або інших засобах масової інформації; договорів страхування, банківських і фінансових договорів. Спори, що виникають у зв'язку з кондомініумом і відшкодуванням шкоди з дорожнього та водного сполучення, також віднесені до цієї групи з 20 березня 2012 р. [4, с. 117–118].

Обов'язковість медіації виражається в тому, що сторона, яка має намір звернутися до суду, зобов'язана перед цим зробити спробу примирення. Разом із позовною заявою судді повинен бути представлений документ (підписана медіатором форма), що підтверджує спробу проведення медіації. Сторони авансом сплачують реєстраційний збір у розмірі 40 євро і оплачують витрати із проведення медіації. Сума мита, що належить службам медіації, регулюється міністерством юстиції. Для осіб, які мають право на безоплатну правову допомогу, медіація безкоштовна.

Обов'язковість застосування медіації відбилася на збільшенні випадків звернення до медіаторів. Статистичні дані за період з 21 березня по 30 вересня 2011 р., наведені Генеральною дирекцією статистики міністерства юстиції Італії, наочно показували, що число медіацій за період з квітня по травень зросло на 13%, з травня по червень – вже на 28% і т. д. Цікаві дані і за видами медіації: 75% звернень прийшлося на випадки, коли процедура медіації була необхідною умовою для подальшого звернення до суду (обов'язкова медіація), 23% – добровільна медіація і 1% – медіація, проведена на підставі постанови судді [5, с. 163].

У 2012 р. обов'язок звернення до примирних процедур скасували, вважаючи, що культура звернення до медіації вже прищеплена, але виявилось, що громадяни не хочуть добровільно звертатися до медіаторів, яких на той час було вже досить багато. У 2013 р. при їх наполегливому тиску обов'язкову медіацію довелося повернути [6, с. 167].

Трендом розвитку європейського законодавства про медіацію останніх років стало питання про забезпечення відповідного рівня підготовки медіаторів. Аналіз іноземного законодавства показує, що досягається це такими способами:

- 1) забезпеченням відповідного рівня підготовки медіаторів;
- 2) контрольованим державою допуском до професії;
- 3) роллю професійних співтовариств.

Відповідний рівень підготовки забезпечується нормативним регулюванням змісту програм і кіль-

кості годин навчання. Так, наприклад, §5 Закону про медіацію Німеччини «Освіта та підвищення кваліфікації посередника; сертифікований посередник» передбачає, що медіатор повинен мати належну освіту і регулярно підвищувати кваліфікацію з тим, щоб він мав у своєму розпорядженні теоретичні знання, а також практичний досвід і міг примирити сторони компетентним способом [7].

Нормами цієї статті закріплені питання, які входять до мінімального освітнього стандарту, що містить такі розділи: знання про основи медіації, послідовності проведення етапів медіації та загальні умови її проведення, переговірні техніки і комунікативні техніки, конфліктну компетенцію, знання про правове регулювання медіації, а також про роль права в медіації. Програма навчання містить також практичний курс, що включає практичні вправи, рольові ігри та супервізію.

До навчання медіації допускаються не будь-які організації, а тільки зареєстровані або акредитовані. Так, в Австрії згідно з § 23 Закону Австрії про медіацію у цивільних спорах Федеральний міністр юстиції повинен вести перелік навчальних закладів і курсів у сфері медіації у цивільних справах. Процес реєстрації навчального закладу або курсу з медіації у цивільних справах здійснюється на основі письмової заявки на ім'я Федерального міністра юстиції. Заявник повинен вказати зміст курсу навчання, кількість і кваліфікацію викладацького складу і фінансування курсів [8].

Акредитацію організацій, які проводять навчання медіаторів, курсів навчання, здійснювану Федеральною комісією з медіації, передбачає закон про медіацію Бельгії 2005 р. Офіційне визнання освітніх організацій у сфері медіації Нідерландським інститутом медіації закріплює законодавство Нідерландів [9].

Контрольований державою допуск до професії забезпечується дозвільною моделлю регулювання професії медіатора, відтак практика медіації правомірна тільки за умови контрольованого державою допуску до професії у цілому або за окремими категоріями спорів [1, с. 175]. У Німеччині такі медіатори називаються сертифікованими, в Австрії – зареєстрованими. Акредитацію медіаторів передбачає Бельгійський Закон про медіацію 2005 р., поширюючи на процедуру медіації правила про надання юридичної субсидованої допомоги, що, безсумнівно, підвищує її привабливість [9]. Законодавством Нідерландів закріплена можливість участі в системі направлення на медіацію тільки сертифікованих Нідерландським інститутом медіації медіаторів. Той, хто бажає бути включеним до реєстру, повинен успішно

пройти навчання з медіації в навчальному закладі, офіційно визнаному інститутом, і витримати тест з оцінкою своїх знань [10].

Як впливає з іноземного досвіду, велику роль у контролі якості підготовки медіаторів відіграють професійні спільноти. Німецьке законодавство не передбачає стандартів навчання професії медіатора, деякі приватні об'єднання медіаторів взяли це завдання на себе. Німецьке товариство медіації, Союз інтегрованого посередництва, Федеральна робоча група у справах сімейної медіації, Федеральний союз медіації з питань економіки і зайнятості та Федеральна асоціація медіації пред'являють однакові вимоги до навчання (не менше 200 годин) і сертифікують своїх членів відповідно до стандартів асоціації або союзу.

Відсутність єдиних стандартів спричинила різноманітні підходи до тривалості програми навчання. Низка освітніх організацій навчають тільки 110 годин, інші – 450 годин, при цьому диплом медіатора видають і ті, і інші. Як правило, для підтвердження кваліфікації, визнаної однією з названих вище асоціацій, необхідно скласти кваліфікаційний іспит. Це дозволяє займатися медіацією, на якій спеціалізується певна асоціація,

наприклад, сімейною або щодо трудових спорів [11, с. 36]. Саме членство медіатора в професійному співтоваристві гарантує його належну професійну підготовку і відповідний рівень, що забезпечує спеціалізацію в тій чи іншій професійній сфері.

Отож, як показує світова практика, будь-яка демократична країна, що шукає шляхів задоволення всезростаючого попиту суспільства на ефективну і неупереджену систему правосуддя, має створити повноцінний комплекс різноманітних дієвих процедур врегулювання спорів. У зв'язку із цим в Європі здобув великої прихильності рух із запровадження медіації, про що свідчить значна кількість міжнародних інструментів Європейського співтовариства. Медіація – це визнана світовою спільнотою реальність, ефективний спосіб вирішення конфліктів, альтернативна форма вирішення спорів, що дозволяє знайти життєздатне рішення, яке максимально задовольняє потреби сторін. На нашу думку, Україні варто враховувати позитивний досвід європейських країн в аспекті широких можливостей альтернативних способів вирішення спорів, особливо медіації. Це шлях до зниження соціальної напруги, порозуміння та консенсусу в різних сферах суспільного життя.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Давыденко Д.Л. Примирительные процедуры в европейской правовой традиции. Москва : Инфотропик Медиа, 2013. 232 с.
2. Пашкова К.І. Медіація в Україні та світі: генеза, правове регулювання та ефективність при вирішенні цивільних спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 8. 2020. С. 128–132.
3. Реутов С.И., Филатова П.С. Особенности применения медиации в практике зарубежных стран. возможность взаимодействия. *Медиация в современной правовой практике: возможности и перспективы*: материалы круглого стола в рамках VI Пермского конгресса ученых-юристов (г. Пермь, 16-17 окт. 2015 г.) / под общ. ред. С.И. Реутова, Л.А. Соболевой ; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2015. 124 с.
4. Любченко Я. Альтернативні способи вирішення правових спорів : теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2018. 249 с.
5. Гайдаенко Шер Н.И. Обязательная медиация: опыт Италии. *Третейский суд*. 2012. № 1(79). С. 156–165.
6. *Mediationsrecht* / hrsg. von H. Eidenmüller, G. Wagner. Köln : Otto Schmidt, 2015. 527 s.
7. *Zivilprozessordnung. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz*: URL : <https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/> (дата звернення: 10.09.2021).
8. *Bundesgesetz über Mediation in Zivilrechtssachen (Zivilrechts-Mediations-Gesetz ZivMediatG)*. StF: BGBl. I Nr. 29/2003. URL : <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002753> (дата звернення: 12.09.2021).
9. Шварц О. Медиация в Бельгии. Обзор. *Ресурсный центр медиации*. URL : http://mediators.ru/rus/about_mediation/foreign_law/belgium/text (дата звернення: 13.09.2021).
10. Шварц О. Медиация в Нидерландах. Обзор. *Ресурсный центр медиации*. URL : http://mediators.ru/rus/about_mediation/foreign_law/holland/text (дата звернення: 13.09.2021).
11. Супрун Г. Зарубіжний досвід підготовки медіаторів та можливості його застосування в Україні. *Підприємництво, господарство і право. Цивільне право і процес*. № 1. 2019. С. 34–37.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.5>

Уварова Наталія Володимирівна,

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри цивільного права та процесу

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ORCID ID: 0000-0001-5940-1878

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ПРАЦІВНИКА

LEGAL LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR DISCRIMINATION AGAINST EMPLOYEES

Статтю присвячено проблемі юридичної відповідальності роботодавця за прояви дискримінації щодо працівника. Встановлено, що ефективні правові механізми є надзвичайно важливими у трудовій сфері, про що свідчить низка обставин: а) моральна застарілість Кодексу законів про працю, незважаючи на численні зміни та доповнення; б) поширена трудова міграція частини населення України, зокрема, для роботи в Європейському Союзі; в) залежність економічної стабільності від рівня працездатності населення; г) динамічний характер трудового законодавства, розвиток якого спрямований на більш ефективний захист трудових прав людини. Наголошено, що, попри те, що Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановлено відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, як окрему підставу настання відповідальності роботодавця її не виокремлено, що не можна вважати прийнятним. До найбільш характерних проявів роботодавцем дискримінації щодо працівника нами віднесені такі: а) за ознакою статі (гендерна); б) за віком (ейджизм); в) за ознакою інвалідності; г) мобінг; д) за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.

Акцентовано увагу на тому, що у сучасній трудовій сфері наявна велика кількість дискримінаційних проявів. Разом із тим національне законодавство містить доволі абстрактні визначення сутності дискримінації. Це ускладнює, а подекуди й унеможливує притягнення винних осіб до відповідальності, зокрема, у випадках вчинення роботодавцем протиправних дій щодо працівника.

Зроблено висновок, що Кодекс України про адміністративні правопорушення має бути доповнений низкою положень, у яких необхідно врахувати всі найбільш поширені прояви дискримінації. Наголошено, що конкретизація протиправних дій має поліпшити ефективність правозастосування у трудовій сфері, що у сукупності з адекватним розміром штрафних санкцій дозволить створити дієвий правозахисний механізм.

Ключові слова: роботодавець, працівник, трудова сфера, утиск, дискримінація, рівність, юридична відповідальність.

The article is devoted to the problem of legal responsibility of the employer for discrimination against the employee. It is established that effective legal mechanisms are extremely important in the labor sphere, as evidenced by a number of circumstances: a) the obsolescence of the Labor Code, despite numerous changes and additions; b) widespread labor migration of part of the population of Ukraine, in particular, for work in the European Union; c) the dependence of economic stability on the level of working capacity of the population; d) the dynamic nature of labor legislation, the development of which is aimed at more effective protection of human rights. It is emphasized that despite the fact that the Law of Ukraine "On Principles of Prevention and Counteraction of Discrimination in Ukraine" establishes liability for violation of legislation on prevention and counteraction of discrimination as a separate ground for employer liability, it is not isolated, which cannot be considered acceptable. Among the most characteristic manifestations of discrimination against an employee by employer are the following: a) on the grounds of sex (gender); b) by age (ageism); c) on the grounds of disability; d) mobbing; e) on the grounds of sexual orientation and gender identity. Emphasis is placed on the fact that in the modern labor sphere there is a large number of discriminatory manifestations. At the same time, national legislation contains rather abstract definitions of the nature of discrimination. This complicates and sometimes makes it impossible to bring the perpetrators to justice, in particular, in cases where the employer has committed illegal acts against the employee. It is concluded that the Code of Ukraine on Administrative Offenses should be supplemented by a number of provisions that should take into account all the most common forms of discrimination. It was emphasized that the specification of illegal actions should improve the effectiveness of law enforcement in the labor sphere, which in combination with an adequate amount of penalties will create an effective human rights mechanism.

Key words: employer, employee, labor sphere, oppression, discrimination, equality, legal liability.

Сучасний вектор розвитку України спрямований на її інтеграцію до Європейського Союзу (далі – ЄС) на правах держави-учасниці. Європейська інтеграція передбачає виконання Україною низки домовленостей, що полягають, зокрема, в оновленні національного законодавства. Значною мірою це стосується досягнення нових стандартів забезпечення прав і свобод людини. Ефективні правові механізми є надзвичайно важливими у трудовій сфері, про що свідчить низка обставин. До них слід віднести такі як: а) моральна застарілість Кодексу законів про працю, незважаючи на численні зміни та доповнення; б) поширена трудова міграція частини населення України, зокрема, для роботи в ЄС; в) залежність економічної стабільності від рівня працездатності населення; г) динамічний характер трудового законодавства, розвиток якого спрямований на більш ефективний захист трудових прав людини [1, с. 117].

В аспекті викладеного важливим напрямом видається удосконалення відносин між роботодавцем та працівником, що також пов'язане із нагальною необхідністю осучаснення законодавства про працю в Україні. Особливо гостро такі конфліктні ситуації проявляються у періоди економічної нестабільності. Прикладом цього може слугувати запровадження карантинних обмежень у зв'язку з організацією протидії поширенню пандемії COVID-19 в Україні.

Розв'язанню питань трудової правосуб'єктності загалом та правової природи відповідальності роботодавця зокрема присвячені праці В.С. Венедиктова, Ю.С. Годованець, Ю.П. Дмитренка, М.М. Клемпарського, Л.В. Могілевського, І.В. Новосельської, Є.Ю. Подорожнього, І.А. Римар, В.А. Січевлюка, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян та багатьох інших фахівців.

Водночас проблема неупередженого ставлення роботодавця до працівників та недопущення щодо них дискримінаційних проявів лишається актуальною і потребує свого вирішення.

Метою статті є визначення поняття та особливостей юридичної відповідальності роботодавця за прояви дискримінації щодо працівника.

Переходячи до висвітлення основних положень, слід зауважити, що заборона дискримінації стала предметом уваги багатьох міжнародних документів. У міжнародному праві поняття дискримінації було викладене у Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти та Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять, що пізніше було уточнене в Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискриміна-

ції та у Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [2, с. 260].

Приміром, статтею 14 «Заборона дискримінації» Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод встановлено, що «Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за іншою ознакою» [3].

У статті 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права визначено: «Всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. В цьому відношенні всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини» [4].

Також у пп. (і) п. е) статті 5 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації закріплено обов'язок Держави-учасниці «заборонити і ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом без розрізнення раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, особливо щодо здійснення прав в економічній, соціальній і культурній галузях, зокрема права на працю, вільний вибір роботи, справедливий і сприятливий умови праці, захист від безробіття, рівну плату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду» [5].

На національному рівні питанню недопущення і протидії дискримінації також приділено належну увагу. У статті 24 Конституції України закріплена недопустимість привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [6].

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина закріплені Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012. Зокрема, статтею 16 «Відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації» Закону закріплено, що особи, винні

в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність [7].

Слушною є позиція Г.О. Хрислової, що недискримінацію слід розглядати як принцип, який має «наскрізний» характер та підлягає застосуванню у випадках обмежень у визнанні, реалізації або користуванні будь-якими правами і свободами в будь-якій формі, якщо такі обмеження ґрунтуються на дискримінаційній підставі (певних ознаках) [8, с. 13]. Очевидно, що відображення вказаного принципу спостерігається і у спеціальному законодавстві України, яким врегульовано відносини у окремих сферах суспільного життя.

Беручи до уваги сферу трудових правовідносин, потрібно вказати на Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), прийнятий 10.12.1971 [9]. Статтею 2-1 «Рівність трудових прав громадян України» КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [9].

Попри те, що Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановлена відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, як окрему підставу настання відповідальності роботодавця її не виокремлено. Це стосується як трудового (стаття 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» КЗпП) [9], так і адміністративного законодавства (глава 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення» Кодексу України про адміністративні правопорушення) [10], що не можна вважати прийнятним. Разом із тим статтею 161 «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або релігійних переконань» Кримінального кодексу України від 05.04.2001 передбачена кримінальна відповідаль-

ність у вигляді штрафу або навіть позбавлення волі на строк від 5 до 8 років за вчинення умисних дій дискримінаційного змісту [11].

Поряд із кримінально-правовою охороною рівноправності громадян приймалися спроби для закріплення протидії дискримінації у національному адміністративному законодавстві, які допоки не виявилися успішними. Наприклад, проєкт Закону України від 24.06.2014 № 2427 «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (щодо посилення відповідальності роботодавців за прояви дискримінації у сфері праці)» було відхилено [12]. Не був підтриманий і проєкт закону щодо внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу щодо боротьби з проявами дискримінації, розроблений відповідно до урядового Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, яким було передбачено декриміналізацію відповідальності за дискримінацію [13]. З одного боку, декриміналізацію варто сприймати позитивно, адже механізм застосування заходів адміністративної відповідальності є більш простим, але з іншого боку, ефективність останнього залишає бажати кращого.

До найбільш характерних проявів роботодавцем дискримінації щодо працівника нами віднесені такі: а) за ознакою статі (гендерна); б) за віком (ейджизм); в) за ознакою інвалідності; г) мобінг; ґ) за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.

Що ж являють собою прояви дискримінації за наведеними ознаками? Розглянемо це більш детально, коротко зупиняючись на кожному із цих проявів.

Дискримінація за ознакою статі (гендерна дискримінація). Варто погодитись із думкою про те, що гендерна рівність є складовою частиною поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинне надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя [14, с. 5]. Не є винятком і трудова сфера праці, але про рівність жінок і чоловіків на ринку праці складно вести мову. Б.А. Римар акцентує увагу на тому, що закріплення дискримінації за ознакою статі у трудовому законодавстві дозволить створити законодавчі передумови для захисту від її проявів та дасть можливість застосовувати відповідальність за порушення цих норм [15, с. 46]. Разом із тим А.В. Войтенко та А.М. Юшко наголошують, що роботодавець частіше відмовить у прийомі на роботу жінкам, адже саме вони, найбільш імовірно, претенду-

ватимуть, наприклад, на відпустку для догляду за дитиною. Окрім цього, жінкам на співбесідах усе ще ставлять особисті питання щодо наявності малолітніх дітей, планів на одруження й народження дітей тощо, тобто питання, які не стосуються їхньої професійної кваліфікації, практичних навичок [16, с. 157].

Дискримінація за віком (ейджизм). Поняття «ейджизм» було запропоноване директором Національного інституту старіння США Р. Батлером у 1969 році. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає ейджизм як стереотип, упередження і дискримінацію людей за віковою ознакою [17]. Примітно, що згідно з КЗпП обмежень для роботи за віком не існує, проте реальний стан справ свідчить про численні прояви ейджизму у відносинах між роботодавцем і працівником. На багатьох Інтернет-ресурсах міститься інформація про те, що відмова в прийнятті на роботу за ознаками віку – це дискримінація особи в трудовій сфері, за яку передбачена юридична відповідальність (цивільна, адміністративна та кримінальна) [18]. Насправді, відсутність конкретизації відповідних протиправних дій ускладнює фактичну можливість притягнення роботодавця до відповідальності.

Дискримінація за ознакою інвалідності. Зазначений вид дискримінації також є доволі поширеним в Україні, адже, не бажаючи приймати особу з інвалідністю на роботу, роботодавець може вдаватися до створення штучних обмежень та додаткових критеріїв для прийняття такого працівника. Працівники з інвалідністю можуть зазнати проявів дискримінації з боку роботодавця під час просування по службі, а точніше відсутності кар'єрного зростання внаслідок інвалідності. Безпечні умови праці також можуть містити дискримінацію, створюючи для працівника з інвалідністю небезпечні умови, або внаслідок відмови їх забезпечити. Також для працівників з інвалідністю передбачений особливий порядок звільнення [19].

Мобінг. Н.Ю. Йолкіна та К.С. Швець відзначають, що в Україні нині відсутні юридичні механізми регулювання та відповідальності за мобінг, внаслідок чого страждають працівники, які навіть звільняються, щоб не терпіти образи на робочому місці. Мобінг (“mobbing” від англ. mob – атакувати, оточувати) полягає у застосуванні різноманітних видів утисків на робочому місці. Найтипівіші приклади мобінгу на робочому місці знаходять прояв у примушуванні до звільнення; необґрунтованому

зменшенні розміру премії чи її позбавленні; створенні незручного графіка роботи; колективному приниженні людської гідності шляхом створення максимально ворожої атмосфери; здійсненні грубого, несправедливого та безпідставного відношення з боку роботодавця, яке може проявлятися у словесних образах, моральному тиску тощо [20]. Певною мірою мобінг нагадує собою цькування, булінг, що має місце серед учасників освітнього процесу. Водночас мобінг здійснюється зазвичай повнолітніми особами та стосується робочого середовища, трудових відносин.

Дискримінація за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Поряд з іншими галузями права в нормах трудового законодавства (стаття 2-1 КЗпП) прямо передбачена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від гендерної ідентичності та/або сексуальної орієнтації [9]. Втім, за інформацією правозахисного ЛГБТ центру «Наш світ», попри нормативну заборону такої дискримінації, її поширеними проявами у трудовій сфері є: відмова в прийомі на роботу; психологічний тиск і цькування з боку колег; відмова керівництва відреагувати належним чином на цькування ЛГБТ-робітника з боку колег; менша заробітна платня порівняно з рівними за посадою співробітниками; відмова у просуванні ЛГБТ-робітника по службі без об'єктивних причин; доведення до звільнення за особистим бажанням; незаконне звільнення або відмова у прийомі на роботу через ознаки сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності [21].

З викладеного випливає, що у сучасній трудовій сфері наявна велика кількість дискримінаційних проявів. Разом із тим національне законодавство містить доволі абстрактні визначення сутності дискримінації. Це ускладнює, а подекуди й унеможлиблює притягнення винних осіб до відповідальності, зокрема, у випадках вчинення роботодавцем протиправних дій щодо працівника.

Підбиваючи підсумок, варто наголосити, що Кодекс України про адміністративні правопорушення має бути доповнений низкою положень, у яких необхідно врахувати всі найбільш поширені прояви дискримінації. Причому конкретизація протиправних дій має поліпшити ефективність правозастосування у цій сфері, що у сукупності з адекватним розміром штрафних санкцій дозволить створити дієвий правозахисний механізм.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Уварова Н.В. Адаптація Україною стандартів Європейського Союзу у сфері праці: в очікуванні змін. *Актуальні питання реформування правової системи* : зб. матеріалів XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 29 травня 2020 р.) / уклад. Л.М. Джурак. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. С. 116–118.
2. Ковбасюк С. Напрями інституціоналізації недискримінації в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 259–265.
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Міжнародний документ від 04.11.1950. Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 05.11.2021).
4. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : Міжнародний документ від 16.12.1966. ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 05.11.2021).
5. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації : Міжнародний документ від 21.12.1965. ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text (дата звернення: 05.11.2021).
6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України* від 09.08.2013. 2013. № 32, с. 1720, ст. 412.
8. Питання заборони та протидії дискримінації : методичні рекомендації для юристів. / Упорядник: Христова Ганна, к.ю.н., доц. Київ. 2015. 112 с. URL: <https://rm.coe.int/16803040d8> (дата звернення: 05.11.2021).
9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.06.2021).
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 05.11.2021).
11. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5.04.2001 № 2341 III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25. Ст. 131.
12. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (щодо посилення відповідальності роботодавців за прояви дискримінації у сфері праці). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/jg1vf00i?an=&ed=&dtm=&le=> (дата звернення: 05.11.2021).
13. Уряд схвалив зміни до законодавства щодо боротьби з дискримінацією. 12.05.2021. *Укрінформ*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3244147-urad-shvaliv-zmini-do-zakonodavstva-sodo-borotbi-z-diskriminacieu.html> (дата звернення: 05.11.2021).
14. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація : посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2014. 65 с.
15. Римар Б.А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2016. № 4 (54). С. 42–46.
16. Войтенко А.В. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? / А.В. Войтенко, А.М. Юшко. *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві* : матеріали II Інтернет-конф. (м. Харків, 29 листоп. 2019 р.). Харків, 2019. С. 153–159.
17. Матвейчук М. Мене дискримінували за віком при прийомі на роботу. Як із цим боротися? *Хмарочос*. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2020/05/19/mene-dyskriminiuvaly-za-vikom-pry-priyomi-na-robotu-yak-iz-tsym-borotysya/> (дата звернення: 05.11.2021).
18. Відмова в прийнятті на роботу за ознаками віку – це дискримінація особи в трудовій сфері. *Дебет-Кредит*. URL: <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/59064> (дата звернення: 05.11.2021).
19. Пам'ятка роботодавцям щодо заборони дискримінації працівників з інвалідністю. *Громадська синергія*. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/analytics/pam-yatka-robotodavtsyam-shhodo-zaborony-dyskriminatsiyi-pratsivnykiv-z-invalidnistyu/> (дата звернення 05.11.2021).
20. Йолкіна Н., Швець К. Мобінг на робочому місці: що потрібно знати. *Трудові ініціативи*. URL: <https://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/mobbing> (дата звернення: 05.11.2021).
21. Чи можна захистити себе від дискримінації в трудовій сфері? *Наш світ*. URL: <https://gay.org.ua/blog/2019/02/15/chy-mozhna-zakhystyty-sebe-vid-dyskriminatsii-v-trudovii-sferi/> (дата звернення: 05.11.2021).

УДК [340.1]

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.6>

Цебенко Соломія Богданівна,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри теорії та філософії права, конституційного та міжнародного права

Інституту права, психології та інноваційної освіти

Національного університету «Львівська політехніка»

ORCID ID: 0000-0002-9247-1867

ВИМОГА «ЯКОСТІ» ЗАКОНУ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ ПРИНЦИПУ ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА

REQUIREMENT OF “QUALITY” OF THE LAW AS ONE OF THE MAIN ASPECTS OF THE PRINCIPLE OF THE RULE OF LAW

У статті проаналізовано принцип верховенства права як основний фундаментальний принцип, на основі якого формуються всі інші принципи, і показано, що в літературі цей принцип розглядають у двох значеннях: у широкому значенні як верховенство права над державою, відповідно до якого має організовуватись державна влада, а також у вузькому значенні як співвідношення права й закону в регулюванні суспільних відносин.

Розкрито один з аспектів принципу верховенства права, а саме досліджено питання «якості» закону, який приймається державою і які вимоги до цього закону випливають із міжнародних стандартів. Зокрема, наголошено, що закон має бути зрозумілим та чітким настільки, щоб його формулювання давали б можливість самостійно або з відповідною консультацією регулювати поведінку особи, закон має бути передбачуваним і закон має досить чітко встановлювати межі дискреційних повноважень і способів їх здійснення з метою захисту суб'єктів правовідносин від свавілля органів державної влади.

Проаналізовано практику Європейського суду з прав людини щодо зазначеного питання і встановлено, що відповідно до європейських стандартів наявні такі вимоги до закону, щоб він вважався «якісним», зокрема, точність формулювання нормативно-правових актів; наявність чітких правил і гарантій у законодавстві конкретної держави; дієвість цих гарантій на практиці; відсутність неоднозначного тлумачення закону.

Встановлено, що вимога «якості» закону охоплює змістовий аспект, який полягає в тому, що нормативні акти приймаються з урахуванням того, що людина є найвищою цінністю, а також процедурний аспект, відповідно до якого, зокрема, існує заборона зворотної дії закону, за винятком, якщо такий закон звільняє від покарання, а також є несуперечливістю закону та однаковістю у його застосуванні.

Зроблено висновки, що вимога «якості» закону означає те, що «закон» повинен бути належним чином доступним та передбачуваним для людей.

Ключові слова: принцип, верховенство права, закон, якість закону, доступність, передбачуваність закону.

The article analyzes the principle of the rule of law as the basic fundamental principle on the basis of which all other principles are formed and shows that in the literature this principle is considered in two senses: in a broad sense as the rule of law over the state and according to which state power should be organized, in the narrow sense as the ratio of law and law in the regulation of social relations.

One aspect of the principle of the rule of law is revealed, namely the question of the “quality” of the law adopted by the state and what requirements to this law follow from international standards. In particular, it is emphasized that the law should be clear and unambiguous so that its wording would allow to regulate the conduct of a person independently or with appropriate consultation, the law should be predictable and the law should clearly define the limits of discretion and the way to implement them, objects of legal relations from the arbitrariness of public authorities.

The case law of the European Court of Human Rights on this issue is analyzed and it is established that, in accordance with European standards, there are requirements for the law to be considered “quality”, in particular, the accuracy of the wording of regulations; the presence of clear rules and guarantees in the legislation of a particular state; the effectiveness of these guarantees in practice; lack of ambiguous interpretation of the law.

It is established that the requirement of “quality” of the law covers the substantive aspect, which is that regulations are adopted taking into account that the person is the highest value, as well as the procedural aspect, according to which, in particular, there is a prohibition of retroactive effect of the law if such a law exempts from punishment, and there is a consistency of the law and uniformity in its application.

It is concluded that the requirement of “quality” of the law means that the “law” must be properly accessible and predictable to the people.

Key words: principle, rule of law, law, quality of law, accessibility, predictability of law.

Вступ. В Україні принцип верховенства права увійшов до наукового обігу порівняно недавно. Однозначного визначення, що варто розуміти під цим принципом, у науковій літературі немає. У Статуті Ради Європи, а саме у преамбулі цього документа, закріплений принцип верховенства права, який своє подальше закріплення знайшов також і в офіційних документах цієї організації, зокрема, в Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року. На конституційному рівні принцип верховенства права закріплений у ст. 8 Конституції України. Також подальше своє закріплення знайшов і в галузевому законодавстві.

Принцип верховенства права досліджувався різними вченими, такими як: Я. Берназюк, С. Головатий, М. Козюбра, П. Рабінович, Р. Падалка, В. Петришин, А. Пухтецька та інші.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження такого аспекту принципу верховенства права, як вимога «якості» закону.

Результати дослідження. Принцип верховенства права для українського законодавства не новий. Цей принцип традиційно розглядають у двох значеннях: у широкому значенні як верховенство права над державою, відповідно до якого має організуватись державна влада, а також у вузькому значенні як співвідношення права й закону в регулюванні суспільних відносин.

На думку О. Петришина, саме цей підхід у вузькому значенні і орієнтує ст. 8 Конституції України, що дає можливість розглядати питання демократичної організації державної влади й панування права у суспільних відносинах як відносно автономні, а також допомагає визначити роль судових органів як остаточного арбітра з питань права в забезпеченні й захисті прав людини [1, с. 18–19]. Р. Падалка у своєму дослідженні погоджується із позиціями вищезазначених процесорів і доходить висновку, що в Конституції України швидше цей принцип показаний у вузькому значенні, де поняття «право» вважається вищим за свою дією, ніж поняття «закон», тому закони, які приймаються, мають відповідати принципу верховенства права у суспільстві [2, с. 45].

Існує й інша позиція вчених, за якої верховенство права розглядається як основоположний принцип правової держави, без якого неможливе здійснення прав і свобод особи (О. Скрипнюк).

Поєднання принципу верховенства права із верховенством фундаментальних прав і свобод є у західноєвропейській правовій думці. Тому, на думку М. Козюбри, зміст принципу верховенства права безпосередньо пов'язаний з такими категоріями, як справедливість, свобода, гуманізм [2, с. 45].

На думку П. Рабіновича, верховенство права відбувається за допомогою співвідношення права з правами людини. На думку професора, верховенство права – це пріоритетність у суспільстві так званих природних прав і свобод людини, але не верховенство самих по собі цих прав, а їх реалізація узгоджена з такими ж правами і свободами інших індивідів, людських спільнот, об'єднань і всього суспільства, а також реалізація основоположних (природних) обов'язків [3, с. 70].

У Доповіді Венеціанської комісії «Про верховенство права» 2011 року встановлено, що законність (у тому числі прозорий, підзвітний і демократичний процес ухвалення законів) є необхідною складовою частиною верховенства права [4]. У цьому дослідженні міститься висновок про те, що поняття «якість закону», зокрема, охоплює такі два складові елементи, як:

- передбачуваність актів права (чи наслідки приписів права є передбачуваними? чи укладено акти права в зрозумілий спосіб? чи вказує нове законодавство чітко на те, що попередньо ухвалене (і яке саме) законодавство скасовано або змінено? чи зміни інкорпоровано до зведеної версії приписів актів права, припустимої для суспільства?);
- сталість і послідовність приписів права (чи є приписи актів права сталими та послідовними? чи є приписи актів права сталими настільки, що вони зазнають змін лише за належного попередження про це? чи є їх застосування послідовним?) [5].

Досліджуючи поняття «якість закону» як складника принципу верховенства права та гарантію застосування судом найбільш сприятливого для особи тлумачення закону, передусім слід зазначити, що держава, приймаючи будь-який закон, повинна виходити з того, щоб створити реальні механізми для реалізації людною своїх прав і свобод. Адже забезпечення цього, утвердження цих прав і створення гарантій для їх реалізації є основним обов'язком України відповідно до статті 3 Основного Закону нашої держави [6].

Важливо, що у статті 129 Конституції України серед основних засад судочинства раніше зазначався принцип законності, водночас у чинній редакції статті 129 Конституції України (після внесення змін до Основного Закону України у 2016 році щодо правосуддя) такий принцип, як принцип законності, вже відсутній. Залишилась лише вимога, що суддя має бути незалежним та керуватись принципом верховенства права, коли здійснює правосуддя. Слід пам'ятати про те, що принцип верховенства права закріплений у першому розділі Конституції, а саме у статті 8 [5; 7].

Законність є критерієм, за яким живе суспільство і держава. Тобто це є така правова категорія, що відображає взаємозв'язок права і влади, права і держави. Відповідно, вже і суспільства, і держави. Крім того, цей принцип означає, що всі суб'єкти правовідносин повинні неухильно дотримуватись і виконувати законодавство держави [8, с. 258].

Аналізуючи практику Європейського суду з прав людини, слід зазначити, що Суд вказує на таке: 1) закон має бути доступним; 2) закон має бути чітким (щоб громадянин міг регулювати свою поведінку і розуміти, що написано в законі); 3) людина мусить мати змогу отримати тлумачення закону у разі застосування закону в певних обставинах (наприклад, це можуть бути консультації при державних органах); 4) можливість для людини передбачити наслідки своїх діянь [8, с. 258].

Аналізуючи останній пункт, слід зазначити, що ці наслідки, насправді, не повинні бути «передбачуваними» з абсолютною точністю: досвід показує, що це недосяжно. Отже, тоді як певність є дуже бажаною, вона може призвести до надмірної закостенілості, а закон повинен пристосовуватися до обставин, що змінюються. Таким чином, не можна уникнути ситуації, коли багато законів викладені термінами, які є тією чи іншою мірою неясними і тлумачення та застосування яких є питанням практики (див. кейс ЄСПЛ «Санді Таймс» проти Сполученого Королівства» 1979 року).

Однак варто сказати і про необхідність судового тлумачення. Адже, незважаючи на те, наскільки чітко вписані норми закону, все ж завжди є потреба, щоб під час розгляду конкретних справ суд роз'яснив спірні питання з огляду на конкретні обставини справи. Тобто законність має протистояти свавільному застосуванню норми та її тлумаченню. А мають бути, наскільки це можливо, чітко впорядковані суспільні відносини. Отже, лише за демократичного режиму може існувати принцип законності, коли закон відповідає принципу верховенства права та забезпечує реалізацію прав людини [8, с. 258].

Важливою є вимога про якість закону, який трактується як положення нормативно-правового акта.

По-перше, закон має бути зрозумілим та чітким настільки, щоб його формулювання давали б можливість самостійно або з відповідною консультацією регулювати поведінку особи.

По-друге, закон має бути передбачуваним, що означає, що особа мала б мати можливість прогнозувати наслідки його застосування. Закон повинен

відповідати також принципів пропорційності у співвідношенні інтересів особи та суспільства.

По-третє, закон має відповідати всім іншим вимогам верховенства права. Зокрема, можна також віднести і таку вимогу, що закон має досить чітко встановлювати межі дискреційних повноважень і спосіб їх здійснення. Такі обмеження, як правило, встановлюються як захист від свавілля органів державної влади (кейс ЄСПЛ «Круслен проти Франції» 1990 року) [2, с. 79–80].

Суд зазначає, що втручання, яке здійснюють органи влади і яке оскаржує особа у суді, повинно мати законну підставу. Це можна прочитати в рішенні ЄСПЛ 2009 року «Михайлюк та Петров проти України». Також і в інших справах, зокрема, у 2003 році ЄСПЛ у рішенні «Полторацький проти України» ставив питання, чи мало місце таке втручання відповідно до норм закону [9].

Також цікавим є рішення ЄСПЛ 2013 року у справі «Олександр Волков проти України». У цьому рішенні ЄСПЛ також аналізував, чи законним було втручання. По-перше, має бути розумний підхід у оцінці чіткості нормативно-правових актів. По-друге, норми закону потрібно формулювати так, щоб не було потреби постійно вносити зміни в цей акт, а щоб він чітко і всебічно охоплював питання та регулював відносини [10].

Якщо узагальнити, то можна сказати, що ЄСПЛ у своїй практиці виробив певні критерії якості закону. До них можна віднести: точність формулювання нормативно-правових актів; наявність чітких правил і гарантій у законодавстві конкретної держави; дієвість цих гарантій на практиці; відсутність неоднозначного тлумачення закону; дотримання конфіденційності відносин між підозрюваним та його адвокатом (зокрема, у кримінальних справах).

Тобто формулювання закону мають бути зрозумілими людині. Настільки зрозумілими, щоб ця інформація, яка записана у законі, чітко вказувала на обставини та умови, за яких можливе втручання органів влади. Особа повинна розуміти, що написано в законі, отже, відповідно до цього коригувати свою поведінку.

Якщо питання стосується права на свободу, питання затримання особи чи її арешту, то всі ці обставини повинні мати підстави у законодавстві держави для такого втручання в реалізацію людиною своїх прав. Будь-яке позбавлення чи обмеження волі особи має бути виключно у випадках, передбачених законом та у відповідності до процедури, яка вписана в законі. На ці всі моменти ЄСПЛ звернув свою увагу зокрема у рішенні у справі «Аттиг проти Франції» 1996 року [11, с. 36–37].

У національному законодавстві України закріплено положення, що судові рішення повинне ґрунтуватися на засадах верховенства права, бути законним і обґрунтованим. Зокрема, така норма закріплена у статті 263 ЦПК України [12].

Також, аналізуючи господарське судочинство, слід зазначити, що принцип законності означає обов'язок суду розглядати всі суперечки між сторонами, виключно дотримуючись чітко норм господарсько-процесуального законодавства.

Принцип законності може бути недостатньою мірою реалізований за умови, якщо у конкретній справі господарський суд повно й об'єктивно не встановить дійсні обставини справи, права та обов'язки сторін. Особливу актуальність цей принцип має тоді, коли необхідно застосувати норми Конвенції чи практику ЄСПЛ, тобто коли рішення суду базується не тільки на нормах національного законодавства [13, с. 91].

Цікавим також є рішення ЄСПЛ у справі «Щокін проти України» 2010 року. ЄСПЛ у цьому рішенні констатував, що існувала явна суперечність двох актів, які регулювали одне питання, а саме суперечність між постановою Кабінету Міністрів України та Указом Президента України. Питання стосувалось додаткової сплати суми прибуткового податку з його доходу, отриманого не за місцем основної роботи.

Заявник у цій справі намагався свої права захистити у судах України, неодноразово звертаючись з позовними заявами щодо скасування податкових повідомлень і визнання їх протиправними. Судових рішень з цього предмета розгляду було аж дев'ять. Останнє було ухвалене Вищим адміністративним судом України у 2005 році. З усіх дев'яти рішень лише суд першої інстанції скасував такі повідомлення до пана Щокіна. Однак в апеляції та в касації були зовсім інші рішення – в них акти податкових органів визнавались законними.

ЄСПЛ у цьому рішенні констатував порушення таких вимог принципу верховенства права: законності та юридичної визначеності. Це виявилось у тому, що було декілька нормативних актів, які регулювали одне питання, що суперечили один одному. Тобто не було до кінця зрозуміло, які з норм потрібно застосовувати, а також пан Щокін не міг чітко передбачити наслідки застосування певної норми. Також ЄСПЛ констатував порушення такого критерію верховенства права, як заборона свавілля. Тобто органи влади, покладаючи додатковий обов'язок зі сплати податку на заявника, втрутилися в його права та були здійснені незаконно без дотримання балансу між інтересами людини та держави (суспільства). З урахуванням усього вищезазначеного ЄСПЛ дійшов висновку, що у справі «Щокін проти України» мало місце порушення статті 1 Першого протоколу до Конвенції [14].

Отже, підбиваючи підсумки, можна сказати, що вимога «якості» закону охоплює два аспекти: 1) змістовий, який полягає в тому, що нормативні акти приймаються з урахуванням того, що людина є найвищою цінністю; 2) процедурний, за якого правотворча та правозастосовча практика відповідає таким вимогам, як: заборона зворотної дії закону, несуперечність закону; однаковість у застосуванні закону; застосування покарання виключно на підставі закону та ін. [8, с. 254].

Отже, щодо вимог «якості» закону, то ЄСПЛ вказує на те, що «закон» повинен бути належним чином доступним та передбачуваним. Це означає, що людина повинна мати можливість у разі необхідності за належної правової допомоги передбачити наслідки, до яких може призвести певна дія.

Отже, щодо вимог «якості» закону, то ЄСПЛ вказує на те, що «закон» повинен бути належним чином доступним та передбачуваним. Це означає, що людина повинна мати можливість у разі необхідності за належної правової допомоги передбачити наслідки, до яких може призвести певна дія.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Петришин В.О. Верховенство права в системі дії права. *Проблеми законності*. 2009. № 100. С. 18–30. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/2311/1/100_2.pdf (дата звернення: 20.09.2021).
2. Падалка Р.О. Верховенство права як основоположний принцип права : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю : 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2017. 195 с. URL: <http://instzak.rada.gov.ua/uploads/documents/31468.pdf> (дата звернення: 22.09.2021).
3. Рабінович П.М. Основи теорії та філософії права : навчальний посібник. Львів : видавництво ЛОБФ «Медицина і право», 2021. 256 с.
4. Верховенство права: Доповідь, схвалена Венеціанською Комісією (Європейська Комісія «За демократію через право») на 86-му пленарному засіданні (Венеція, 25–26.03.2011) від 04.04.2011 № 512/2009. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2011\)003rev-ukr](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2011)003rev-ukr) (дата звернення: 18.09.2021).
5. Берназюк Ян. Категорія «якість закону» як складник принципу верховенства права та гарантія застосування судом найбільш сприятливого для особи тлумачення закону. *Судебно-юридическая газета*. 21 жовт. 2020. URL: bit.ly/2lPqO65 (дата звернення: 15.09.2021).
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості застосування Закону України «Про вибори Президента України» при повторному голосуванні 26 грудня 2004 року» (справа про особливості застосування Закону України «Про вибори Президента України») від 24.12.2004 № 22-рп/2004. *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v022p710-04#Text> (дата звернення: 20.09.2021).
7. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 21.09.2021).

8. Олійник О.С. Принципи кримінального права у світлі практики ЄСПЛ. *Право і суспільство*. 2019. № 4. С. 254–260. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2019/4_2019/40.pdf (дата звернення: 22.09.2021).
9. «Полторацький проти України» : рішення Європейського суду з прав людини у справі від 29.04.2002 (заяви № 38812/97). *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_838#Text (дата звернення: 16.09.2021).
10. «Олександр Волков проти України» (Oleksandr Volkov v. Ukraine) : рішення Європейського суду з прав людини у справі від 9.01.2013 (заява № 21722/11). *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947#Text (дата звернення: 16.09.2021).
11. Пухтецька А. Принцип верховенства права: сучасні європейські доктрини як орієнтир для реформування національного законодавства. *Вісник НАН України*. 2010. № 3. С. 33–43. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/27214/05-Pukhtetska.pdf?sequence=1> (дата звернення: 20.09.2021).
12. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV (в ред. Закону України від 03.10.2017 № 2147-VII). *Офіційний вісник України*. 2017. 8 груд. № 96. С. 2921.
13. Пігарева Г. Загальновизнані принципи здійснення правосуддя: міжнародний та національний досвід. *Підприємство, господарство і право*. 2017. № 3. С. 91–94.
14. «Щокін проти України» (Shchokin v. Ukraine) : рішення Європейського суду з прав людини у справі від 14.10.2010 (заяви № 23759/03 та № 37943/06). *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974_858 (дата звернення: 16.09.2021).

УДК 343.195.5

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.7>

Циганюк Юлія Володимирівна,

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри кримінального права та процесу

Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

ORCID ID: 0000-0002-8495-3583

ГЕРМЕНЕВТИКА СУДОВИХ РІШЕНЬ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

HERMENEUTICS OF JUDGMENTS IN CRIMINAL PROCEEDINGS

Стаття є спробою розкрити використання герменевтичного методу із аналізом положень Кримінального процесуального кодексу України, у судових рішеннях у кримінальних провадженнях.

Визначено, що акт правосуддя та акт судового контролю, які формально виражені у судових рішеннях у кримінальному провадженні, є одними з основних вітчизняних правозастосовних актів. У них відбувається поєднання теорії та практики, суджень щодо справедливості та формування ситуації визначеності у період конфлікту.

У контексті дослідження проаналізовано рішення Європейського суду з прав людини у справі «Делькур проти Бельгії» (заява № 2689/65), положення ч. 4 ст. 17, ч. 6 ст. 368, ч. 1 ст. 370, ч. 1 ст. 380, п. 3 ч. 1 ст. 413, ч. 1 ст. 433, ч. 4 ст. 434-1 Кримінального процесуального кодексу України. Досліджуючи вказані нормативні джерела та на основі аналізу наукових праць (А.М. Бернюкова, О.М. Балінської, З.А. Загіней, О.О. Мережко, В.А. Трофименко та інших учених), встановлено, що внутрішнє переконання суду, яке ґрунтується не лише на всебічному, повному й неупередженому дослідженні всіх обставин кримінального провадження, але й на власному життєвому досвіді, компетентному погляді, який дозволяє зрозуміти сенс казуїстичної ситуації, здатні забезпечити правильне пізнання подій та явищ кримінального провадження і відобразити їх у судовому рішенні. Зміст судового рішення є квінтесенцією інформації та знань, що формально відображаються у ньому і вироблені на основі специфічних практичних навичок, а їх підґрунтям є норми кримінального процесуального законодавства. У досліджуваному аспекті кримінальне процесуальне законодавство встановлює межі застосування герменевтики судових рішень у кримінальному провадженні.

Ключові слова: герменевтика, кримінальне провадження, суд, рішення, тлумачення, роз'яснення.

The article is an attempt to reveal the use of the hermeneutic method with an analysis of the provisions of the Criminal Procedure Code of Ukraine, in court decisions in criminal proceedings.

It is determined that the act of justice and the act of judicial control, which are formally expressed in court decisions in criminal proceedings, are one of the main domestic law enforcement acts. They combine theory and practice, judgments about justice, and the formation of a situation of certainty during a conflict.

In the context of the study, the judgment of the European Court of Human Rights in “Delcour v. Belgium” (application № 2689/65), the provisions of Part 4 of Art. 17, part 6 of Art. 368, part 1 of Art. 370, part 1 of Art. 380, item 3 of part 1 of Art. 413, part 1 of Art. 433, part 4 of Art. 434-1 of the Criminal Procedure Code of Ukraine were researched. Examining these normative sources and based on the analysis of scientific sources, it is established that the court's internal conviction, which is based not only on a comprehensive, complete and impartial investigation of all circumstances of criminal proceedings, but also on personal life experience, competent view that understands the meaning of the case are able to ensure proper knowledge of the events and phenomena of criminal proceedings and reflect them in the court decision.

The content of the court decision is the quintessence of information and knowledge that is formally reflected in it and developed on the basis of specific practical skills, and they are based on the rules of criminal procedure.

Key words: hermeneutics, criminal proceedings, court, decision, interpretation, explanation.

Акт правосуддя та акт судового контролю, які формально виражені у судових рішеннях у кримінальному провадженні, є одними з основних вітчизняних правозастосовних актів. Не кожне осмислення події кримінального правопорушення, що відображене у них, є застосуванням і навпаки. Такі прикладні проблеми правової реальності, які у своїй основі передбачають реалізацію того, що людина, її права та свободи визна-

ються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави і спрямовані на гуманізацію правозастосовної практики, знаходять своє відображення у текстах цих рішень. У них відбувається поєднання теорії та практики, суджень щодо справедливості та формування ситуації визначеності у період конфлікту.

Питання юридичної герменевтики розкриті у наукових працях таких учених, як А.М. Бер-

нюков, З.А. Загинеї, А.А. Козловський, І.П. Косцова, О.О. Мережко, О.В. Ремізова, Ю.С. Симон, В.А. Трофименко, О.С. Ховпун, та інших. Проте комплексного аналізу герменевтики судових рішень у кримінальному провадженні із використанням норм Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України) немає. Тому метою статті визначено встановлення особливостей використання герменевтичного методу у судових рішеннях у кримінальному провадженні.

Отримання повноти результатів наукового дослідження можливе лише у разі одночасного застосування загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання. Залежно від предмета правового дослідження, його змістового навантаження, значення для розвитку прав людини, держави вибираються відповідні методи. Серед них виокремлюються найбільш значущі, які можуть розкрити сутність конкретно визначеного предмета дослідження [1, с. 69]. Як зазначає Ю.С. Симон, «правова герменевтика передбачає визначення змісту у разі встановлення та реалізації норми права, основане на знанні онтологічної технології, таких понять, як зміст, двозначність або багатозначність, символ тощо. Герменевтичне тлумачення – це у вузькому розумінні тлумачення, що означає інтерпретацію глибинної семантики, тобто символізму, на рівні ідеї, тексту, промови: 1) символізм на рівні ідеї характерний для герменевтики правотворчості – розуміння ідеї права та її втілення в законі; 2) символізм на рівні тексту та мови характерний для герменевтики правозастосовної діяльності. У судовому процесі, наприклад, існує конфлікт різноманітних інтерпретацій того самого положення закону, кваліфікацій тієї самої події, тобто відбувається об'єктивація поліфонії значень у конкретному змісті. Норма права є символом, зміст якого повинен бути встановлений. За певним змістом завжди ховається інший, контекстуальний, ситуаційний сенс. Без його адекватного пояснення унеможлиблюється правильне розуміння змісту всієї норми» [2, с. 197].

Як відзначає В.А. Трофименко, «особливістю права у країнах романо-германської та англо-саксонської правових сімей є те, що воно не тільки складається з юридичних норм, сформульованих законодавцем, а й охоплює їх тлумачення суддями. Саме в тлумаченні законодавчих формул вбачається найістотніше завдання сучасних юристів. Вихідною точкою будь-якого міркування тут є писані нормативні акти. Однак загалом ці акти є лише основою, більш-менш точними межами юридичних конструкцій, які необхідно доповнювати

шляхом тлумачення» [3, с. 43]. Таке тлумачення формально відображається у судовому рішенні.

Особливої значущості, згідно з Ю.С. Симон, «правова герменевтика набуває у контексті оновлення вітчизняного законодавства, узагальнення досвіду нормативного регулювання, створення науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення механізму забезпечення реалізації законів, впровадження різноманітних суспільних реформ. Методологічне розроблення питань правової герменевтики дозволяє інтегрувати різні способи дослідження тлумачення норм права як феномена теоретичного мислення і систематизувати знання про нього» [2, с. 196].

О.О. Мережко зазначив, що «сама юридична герменевтика перетворює право на справжню творчість, як сказали б давньоримські юристи, на мистецтво добра і справедливості» [4, с. 162]. А згідно з ч. 1 ст. 370 КПК України, судові рішення повинні бути законним, обґрунтованим і вмотивованим [5]. Водночас у ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачено право на справедливий суд. Так, у справі «Делькур проти Бельгії» (заява № 2689/65) Суд зазначив, що «у демократичному суспільстві у світлі розуміння Конвенції право на справедливий суд посідає настільки значне місце, що обмежувальне тлумачення статті 6 не відповідало б меті та призначенню цього положення» [6]. А також у п. 25 цього Рішення зазначено, що судові рішення завжди стосуються людей [7].

Традиційно герменевтика розглядається у вузькому та широкому розумінні. У вузькому розумінні герменевтика – мистецтво тлумачення, теорія інтерпретації та розуміння текстів, а в широкому – умова осмислення соціального буття [8, с. 84]. Таким чином, судові рішення також нерозривно пов'язані із гносеологією, акумулюючи інформацію та знання про дійсний стан речей.

Досліджуючи герменевтику кримінального закону, З.А. Загинеї зазначає, що «тлумачення відрізняється від інтерпретації. Так, інтерпретація завжди пов'язана з пошуком нормативного змісту кримінального закону України крізь призму власного «Я» з урахуванням попередніх знань суб'єкта («горизонте розуміння»). Інтерпретація є невід'ємною складовою частиною тлумачення, яке вже виражене назовні та передбачає роз'яснення нормативного змісту кримінального закону України для інших суб'єктів. Розуміння як елемент герменевтики кримінального закону України – це завжди внутрішня діяльність особи, спрямована на осмислення нормативного змісту тексту цього закону на основі її попередніх знань,

а також результат такої діяльності, що полягає у власне розумінні або нерозумінні нормативного змісту кримінального закону України» [9, с. 365].

У цьому аспекті необхідно погодитись із А.М. Бернюковим, який визначив, що «здійснення правосуддя є складним правоінтерпретаційним процесом, спрямованим на юридичну кваліфікацію фактичних обставин справи, що ставить перед суддею подвійне герменевтичне завдання: взаємозумовлене осмислення факту (встановлення судової істини) та права (здійснення судової правотворчості)» [10, с. 5]. У кримінальному провадженні герменевтична діяльність судді під час прийняття рішення у кримінальному провадженні зумовлена положеннями, які визначені КПК України.

Так, частина 4 ст. 17 КПК України визначила, що всі сумніви щодо доведеності вини особи тлумачаться на користь такої особи [5]. А у пункті 3 ч. 1 ст. 413 КПК України визначив, що неправильним застосуванням закону України про кримінальну відповідальність, що тягне за собою скасування або зміну судового рішення, є неправильне тлумачення закону, яке суперечить його точному змісту [5]. Водночас у КПК України відсутні норми щодо тлумачення кримінального процесуального закону України.

Одним з нормативних проявів правового регулювання герменевтики у судових рішеннях у кримінальному провадженні є випадки, коли суд іншим роз'яснює судові рішення. Так, у ч. 1 ст. 380 КПК України встановлено, що, якщо судові рішення є незрозумілими, суд, який його ухвалив, за заявою учасника судового провадження чи органу виконання судового рішення, приватного виконавця ухвалою роз'яснює своє рішення, не змінюючи при цьому його зміст [5]. У цьому аспекті підтримаємо думку А.М. Бернюкова, що «в герменевтичному розрізі ця частина інтерпретаційної діяльності судді розглядається спочатку як з'ясування-для-себе, а потім – роз'яснення-для-інших» [10, с. 11]. На думку І.П. Косцової, «тлумачення призводить до збільшення можливих варіантів розуміння норми права. Різноманіття варіантів дає широкі можливості не тільки для абстрактного з'ясування сенсу законодавчого правила, але й для виявлення інтересів, що стоять за нормою, та цілей законодавця. Одержання розумних відповідей на конкретну юридичну проблему є основоположним завданням правозастосування. Кожна з таких проблем володіє своїм особливим індивідуальним характером. Тому, вирішуючи її, необхідно встановити всі чинники, що впливають на таке рішення. Суддя підходить до історії не як історик, однак звертається до власної історії, яка

водночас є його сучасністю. Отже, суддя завжди може звернутися до тих питань і як історик, що він як юрист розглядав імпліцитно» [11, с. 157–158].

Також це підтверджує й висновок А.М. Бернюкова, що «у контексті філософсько-правового осмислення сфери судового процесу юридична герменевтика виступає основним методологічним підґрунтям прийняття судового рішення як акта правоінтерпретації обставин справи. Ця діяльність відбувається у два етапи: спочатку розв'язок вибудовується у внутрішній сфері судді, а на другому – зовнішньо об'єктивується у судовому рішенні, яке має бути завжди справедливим» [10, с. 13]. А у разі необхідності роз'яснення судового рішення у кримінальному провадженні, то таке роз'яснення спрямоване на внутрішню сферу того, хто звернувся за таким роз'ясненням.

Окремої уваги заслуговує герменевтика у судових рішеннях Верховного Суду. Відповідно до ч. 6 ст. 368 КПК України, вибираючи і застосовуючи норму закону України про кримінальну відповідальність до суспільно небезпечних діянь під час ухвалення вироку, суд враховує висновки щодо застосування відповідних норм права, що викладені в постановках Верховного Суду [5]. А положення ч. 1 ст. 433 КПК України про те, що суд касаційної інстанції перевіряє правильність застосування судами першої та апеляційної інстанцій норм матеріального та процесуального права, правової оцінки обставин і не має права досліджувати докази, встановлювати та визнавати доведеними обставини, що не були встановлені в оскарженому судовому рішенні, вирішувати питання про достовірність того чи іншого доказу [5], вказують на неабияку вагомість та роль Верховного Суду як «суду права» в умовах сучасного праворозуміння та правозастосування. Згідно з ч. 4 ст. 434-1 КПК України, визначено такий результат герменевтичного тлумачення як «висновок щодо застосування норми права у подібних правовідносинах».

У цьому контексті є правильним висновок О.М. Балинської та В.А. Яценко, що «феномен методології тлумачення правових норм не повинен зводитися до однобічно обмеженого, моністичного підходу у розумінні смислу правових норм. Навпаки, він мусить уособлювати все багатство різноманітних способів, методів, прийомів і принципів пізнання загалом, настільки невичерпних, як і сама дійсність або ж правова реальність зокрема» [12, с. 10].

Висновки. Внутрішнє переконання суду, яке ґрунтується не лише на всебічному, повному й неупередженому дослідженні всіх обставин

кримінального провадження, але й на власному життєвому досвіді, компетентному погляді, який дозволяє зрозуміти сенс казуїстичної ситуації, здатне забезпечити правильне пізнання подій та явищ кримінального провадження і відобразити їх у судовому рішенні. Зміст судового рішення є квінтесенцією інформації та знань, що

формально відображаються у ньому і вироблені на основі специфічних практичних навичок, а їх підґрунтям є норми кримінального процесуального законодавства. У досліджуваному аспекті кримінальне процесуальне законодавство встановлює межі застосування герменевтики судових рішень у кримінальному провадженні.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Ховпун О.С. Значення герменевтичного методу в дослідженнях адміністративно-правового забезпечення фармації. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2020. № 2. С. 69–76.
2. Симон Ю.С. Герменевтичний підхід у філософсько-правових дослідженнях: теоретико-методологічний і техніко-юридичний аспекти. *Українська мова в юриспруденції: стан, проблеми, перспективи* : матеріали XV Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 28 листоп. 2019 р.): у 2 ч. Київ, 2019. Ч. 1. С. 196–199.
3. Трофименко В.А. Сучасна юридична герменевтика як механізм тлумачення принципів і цінностей у праві. *Вісник Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія* : зб. наук. пр. Харків : Право, 2012. 2012. № 3(13). С. 43–52.
4. Мережко А.А. Юридическая герменевтика и методология права. *Проблеми філософії права*. 2003. Том 1. С. 159–162.
5. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>.
6. Коваль І. Право на справедливий суд: практика Європейського суду з прав людини щодо України. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_7474.
7. Case of Belcourt v. Belgium. Judgment of 17 January 1970. (Application No. 2689/65) URL: <http://hudoc.echr.coe.int/?i=001-57467>.
8. Загиней З.А. Елементи герменевтики кримінального закону України. *Наук. часопис Нац. акад. прокуратури України*. 2015. № 1. С. 84–92. URL: <http://www.chasopysnapu.gp.gov.ua/chasopys/ua/pdf/5-2015/zaginej.pdf>.
9. Загиней З.А. Герменевтика кримінального закону України : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю : 12.00.08. Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України, Київ, 2016. 636 с.
10. Бернюков А.М. Юридична герменевтика як методологія здійснення правосуддя (філософсько-теоретичний аналіз) : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю : 12.00.12. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2008. 18 с.
11. Косцова І.П. Герменевтичний метод тлумачення норм права: історична та юридична дивергенція. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : *Юридичні науки*. 2015. № 827. С. 153–158.
12. Балинська О.М., Ященко В.А. Методологічні засади герменевтики та прагматизму у процесі тлумачення норм права. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2017. Вип. 2. С. 3–12.

РОЗДІЛ 4 СТОРІНКА МОЛОДОГО НАУКОВЦЯ

4.1 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

УДК 352: 35.078

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.8>

Ігнат Олександр Володимирович,

аспірант кафедри менеджменту та управління проектами

Дніпропетровського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

ORCID ID: 0000-0002-5001-123X

СПІВРОБІТНИЦТВО ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ: ПОЗИТИВНІ ЕФЕКТИ, ФОРМИ ТА ДОКУМЕНТОВАНІ ПРОЦЕДУРИ

TERRITORIAL COMMUNITIES' COOPERATION IN THE FIELD OF ADMINISTRATIVE SERVICES: POSITIVE EFFECTS, FORMS AND DOCUMENTED PROCEDURES

У статті вивчено позитивні ефекти, отриманню яких сприяє співробітництво територіальних громад у сфері адміністративних послуг, визначити пріоритетні форми співробітництва та особливості відповідних документованих процедур. Надано загальний опис сучасного стану співробітництва територіальних громад в Україні. Акцентовано на тому, що за допомогою інструментів міжмуніципального співробітництва територіальні громади можуть зміцнити свою спроможність у забезпеченні надання адміністративних послуг, зокрема отримати додаткові ефекти. Визначено, що до основних ефектів співробітництва територіальних громад у сфері адміністративних послуг, які отримають ключові стейкхолдери, належать: забезпечення безперервності надання послуг на власній території; розширення реєстру послуг; досягнення більш амбітних цілей; заощадження ресурсів. Наведено співставлення форматів співробітництва територіальних громад у сфері адміністративних послуг, відповідних прикладів і можливих результатів / ефектів для ключових стейкхолдерів. За результатами аналізування норм чинного законодавства у сфері адміністративних послуг та з урахуванням матеріалів щодо кращих вітчизняних практик і рекомендацій Програми ЄС «U-LEAD з Європою» здійснено обґрунтування можливості застосування наявних форми співробітництва територіальних громад у сфері надання адміністративних послуг в Україні. Зроблено висновок, що саме другу форма співробітництва територіальних громад – Реалізацію спільних проектів – може бути застосовано, і вона є найбільш прийнятною та надає можливість громадам-партнерам реалізувати значну чисельність конфігурацій спільної діяльності у сфері адміністративних послуг. Визначено, що налагодження процесів міжмуніципального співробітництва у сфері адміністративних послуг також має супроводжуватися упровадженням сучасних моделей управління на основі якості.

Ключові слова: адміністративна послуга, децентралізація, договір про співробітництво громад, міжмуніципальне співробітництво, місцеве самоврядування, публічне управління, співробітництво територіальних громад, територіальна громада.

The article examines the positive effects, which contributes to the cooperation of local communities in the field of administrative services, to identify priority forms of cooperation and features of the relevant documented procedures. A general description of the inter-municipal cooperation current state in Ukraine is given. Emphasis is placed on the fact that with the help of inter-municipal cooperation instruments territorial communities can strengthen their capacity to provide administrative services, in particular, to obtain additional effects. It is determined that the main effects of inter-municipal cooperation in the field of administrative services, which will be received by key stakeholders, include: ensuring continuity of service provision on their own territory; expanding the register of services; achieving more ambitious goals; saving resources. The formats of inter-municipal cooperation in the field of administrative services, relevant examples and possible results / effects for key stakeholders are compared. Based on the results of the analysis of current legislation in the field of administrative services and considering materials on best domestic practices and recommendations of the EU Program U-LEAD with Europe

substantiation of the possibility of using existing forms of inter-municipal cooperation in administrative services in Ukraine. It is concluded that the second form of cooperation of territorial communities – Implementation of joint projects – can be applied and it is the most acceptable and allows partner communities to implement a significant number of configurations of joint activities in the field of administrative services. It is determined that the establishment of processes of inter-municipal cooperation in the field of administrative services should also be accompanied by the implementation of modern management models based on quality.

Key words: *administrative service, decentralization, inter-municipal cooperation, local self-government, public administration, local / territorial community, territorial communities' cooperation, territorial communities' cooperation agreement.*

Постановка проблеми. Із прийняттям у 2014 році Закону України «Про співробітництво територіальних громад» [19] застосування цього інструменту поступово поширюється. Відчутна активізація процесів міжмуніципального співробітництва спостерігається із 2015 року і безпосередньо пов'язана з процесами децентралізації, утворення об'єднаних територіальних громад, подальшого їх укрупнення шляхом приєднання менш спроможних громад, передачею більшого обсягу повноважень на місцевий рівень. Можна погодитися із тезою, що співробітництво територіальних громад дозволяє їм об'єднувати зусилля та ресурси для досягнення кращих результатів, що дозволяє охарактеризувати його як «ефективний та доступний інструмент для сталого розвитку потенціалу та ресурсів громад України» [18, с. 5].

Експерти визначають, що об'єднання ресурсів кількох громад у форматі міжмуніципального співробітництва задля отримання значного позитивного ефекту для усієї території є можливим також і у сфері надання адміністративних послуг. За таких умов кожна з громад, які беруть участь у проєкті співробітництва, отримує власний аспект вигоди: економія власних ресурсів через використання ресурсів громади-партнера; додаткові надходження до місцевого бюджету у результаті оплати відповідних послуг; покращення якості публічних послуг, зокрема за критеріями своєчасності, зручності та комфортності умов її надання [18]. В аналітичній записці, підготовленій за Програмою «U-LEAD з Європою» [14], зазначено, що співробітництво територіальних громад може вважатися дієвим механізмом покращення якості надання адміністративних послуг та розширення їх переліку, зокрема, використання наявного центру надання адміністративних послуг (ЦНАП) та віддалених робочих місць адміністраторів ЦНАП (ВРМ) або мобільного ЦНАП громади-партнера є раціональною альтернативою створенню органом місцевого самоврядування (ОМС) власного ЦНАП.

Аналіз досліджень і публікацій. Окремим аспектам проблематики розвитку співробітництва територіальних громад в Україні присвятили

дослідження такі українські науковці: Г. Борщ, В. Вакуленко, О. Врублевський, А. Генова, Т. Журавель, О. Ігнатенко, Н. Костіна, Л. Оленковська, В. Полтавець, В. Сороковський, В. Толкованов, М. Фурсенко, Ю. Шаров та інші [2; 3; 9; 13; 16; 17; 24; 25]. У контексті висвітлення процесів розвитку системи надання адміністративних послуг в умовах децентралізації в Україні особливої уваги заслуговують праці українських вчених і практиків Н. Васильєвої [1], О. Гуненкової [4], Н. Ільчанинової [7], О. Карпенка, [8], Т. Маматової [11; 12], Т. Серьогіної [22].

У публікаціях за участі автора проаналізовано стан та динаміку розвитку процесів міжмуніципального співробітництва в Україні, що дозволило сформулювати наукову проблему, яка потребує вирішення найближчим часом, а саме: наявність протиріччя між нагальною потребою розвитку управлінського інструментарію підтримки співробітництва територіальних громад в умовах децентралізації в Україні і недостатністю концептуального та методичного забезпечення цих процесів [6], досліджено підходи до покращення компетентності депутатів місцевих рад у розвитку міжмуніципальної співпраці та внесок співробітництва громад у забезпечення сталого розвитку [26; 27].

Мета статті – вивчити позитивні ефекти, отриманню яких сприяє співробітництво територіальних громад у сфері адміністративних послуг, визначити пріоритетні форми співробітництва та особливості відповідних документованих процедур.

Виклад основного матеріалу. Станом на 16 липня 2021 року в Україні укладено 91 договір про співробітництво територіальних громад у різних галузях (з дня набуття повноважень територіальними громадами після виборів у 2020 році). Учасниками цих договорів є 169 територіальних громад України [5]. У попередні роки майже 22% від загальної кількості договорів стосувалися саме питань надання адміністративних послуг [18].

За період реформування сфери адміністративних послуг в Україні суттєво збільшилась спроможність тих ЦНАП, команди яких в умовах децентралізації отримали потужну підтримку

з боку міжнародних проектів технічної допомоги, зокрема програми «U-LEAD з Європою» та «Електронне урядування задля підзвітності влади та участі громади» (EGAP), та почали активно застосовувати інноваційні підходи до розвитку системи надання адміністративних послуг [12]. Тим самим було підвищено рівень національних стандартів та усталених практик у цій сфері. Водночас маємо констатувати, що не всі громади на цей час інституційно спроможні реалізувати весь комплекс завдань щодо створення комфортного середовища для клієнтів та сучасного технологічного середовища для персоналу фронт-і бек-офісів ЦНАП. Багато територіальних громад в Україні відчувають брак кадрових, технічних та фінансових ресурсів для створення власного належного ЦНАП, розвитку відповідного кадрового потенціалу, здійснення моніторингу якості адміністративних послуг та забезпечення процесів безупинного вдосконалення діяльності, про що неодноразово наголошувалося в аналітичних та методичних документах за результатами науково-практичних досліджень [14; 15; 18; 20].

За допомогою інструментів міжмуніципального співробітництва територіальні громади можуть зміцнити свою спроможність у забезпеченні надання адміністративних послуг, зокрема отримати додаткові ефекти для ключових стейкхолдерів (табл. 1).

Закон України «Про співробітництво територіальних громад» [19] передбачає п'ять можливих форм співробітництва:

I. Делегування одному ОМС-учаснику договору іншим учасником (учасниками)-ОМС вико-

нання одного чи кількох завдань з передачею йому відповідних ресурсів.

II. Реалізація спільних проектів, що передбачає координацію діяльності ОМС і акумулювання ними на визначений період ресурсів з метою спільного здійснення відповідних заходів.

III. Спільне фінансування (утримання) ОМС підприємств, установ і організацій комунальної форми власності – інфраструктурних об'єктів.

IV. Утворення ОМС спільних комунальних підприємств, установ і організацій – спільних інфраструктурних об'єктів.

V. Утворення ОМС спільного органу управління для спільного виконання визначених законом повноважень.

За результатами аналізування норм чинного законодавства у сфері адміністративних послуг та з урахуванням матеріалів щодо кращих вітчизняних практик і рекомендацій Програми ЄС «U-LEAD з Європою» [14; 15; 18] автором здійснено обґрунтування можливості застосування наявних форми співробітництва територіальних громад у сфері надання адміністративних послуг в Україні (табл. 2). Зроблено висновок, що саме другу форма співробітництва територіальних громад – Реалізація спільних проектів – може бути застосовано і вона є найбільш прийнятною. Зазначена форма співробітництва не є забороненою за законодавством у сфері адміністративних послуг. Реалізація спільних проектів як форма співробітництва територіальних громад надає можливість громадам-партнерам реалізувати значну чисельність конфігурацій спільної діяльності у сфері адміністративних послуг.

Таблиця 1

Формати співробітництва територіальних громад у сфері адміністративних послуг та можливі результати / ефекти для ключових стейкхолдерів

Формат	Приклад	Результати / ефекти для ключових стейкхолдерів
Делегування повноважень у сфері надання адміністративних послуг громаді-партнеру	Створення точки доступу до послуг у менших громадах, використовуючи потенціал більш спроможних громад	Забезпечення безперервності надання послуг на власній території
Віддалені робочі місця територіальних підрозділів ЦНАП чи мобільних центрів надання адміністративних послуг	Створення віддаленого робочого місця, спільного ЦНАП чи спільного мобільного ЦНАП для кількох громад	Заощадження ресурсів
Спільне обладнання у ЦНАП	Придбання паспортної станції чи мобільний ЦНАП (коли одній громаді бракує ресурсів)	Розширення реєстру послуг, досягнення більш амбітних цілей
Взаємозамінність персоналу ЦНАП громад-партнерів	Тимчасове надання послуги державним реєстратором громади-партнера на час відсутності власного у зв'язку із відраджанням, відпусткою тощо (у разі, якщо в громаді немає потреби створювати більше однієї посади державного адміністратора)	Забезпечення безперервності надання послуг на власній території

Джерело: розроблено автором на основі матеріалів і рекомендацій Програми ЄС «U-LEAD з Європою» [14; 15; 18]

Можливість застосування у сфері надання адміністративних послуг наявних форми співробітництва територіальних громад в Україні

Форма співробітництва	Можливість застосування	Обґрунтування
I. Делегування завдань	Може бути застосовано у перспективі	Дозволено за законодавством, але в Україні станом на 2021 рік бракує відповідних позитивних практики
II. Реалізація спільних проектів	Може бути застосовано і є найбільш прийнятною	Дозволено за законодавством, надає можливість реалізувати значну чисельність конфігурацій спільної діяльності громад-партнерів у сфері адміністративних послуг
III. Спільне фінансування (утримання) підприємств, установ і організацій комунальної форми власності	Не може бути застосовано	Не дозволено за законодавством, оскільки комунальне підприємство, установа чи організація не можуть надавати адміністративні послуги
IV. Утворення спільних комунальних підприємств, установ чи організацій	Не може бути застосовано	(п. 7 ст. 20 Закону України «Про адміністративні послуги» [19])
V. Утворення спільного органу управління	Може бути застосовано у перспективі	Дозволено за законодавством, але в Україні станом на 2021 рік бракує відповідних позитивних практики

Джерело: розроблено автором на основі аналізування чинного законодавства [19], матеріалів і рекомендацій Програми ЄС «U-LEAD з Європою» [14; 15; 18]

У посібнику [18] зазначено, що більш як 90% усіх договорів співробітництва територіальних громад у сфері надання адміністративних послуг укладено за формою «Реалізація спільних проектів». Також описано практики, які дозволяють відзначити, що до можливих конфігурацій спільної діяльності громад-партнерів у сфері адміністративних послуг за цією формою співробітництва належать такі: організація роботи кількох громад у форматі «фронт-офіс / бек-офіс»; забезпечення діяльності віддаленого робочого місця у громаді, що не має власного ЦНАП; забезпечення діяльності мобільного ЦНАП; організація співпраці громад для «взаємозамінності» державних реєстраторів; організація спільного ЦНАП.

Окремо підкреслимо, що документування за формою реалізації спільних проектів співробітництва територіальних громад не передбачає обов'язкового здійснення процедур, зазначених у ст. 5–9 Закону України «Про співробітництво територіальних громад» [19], зокрема формалізовані процедури, комісійний розгляд проекту договору та громадські слухання. У цьому контексті важливим є схвалення Кабінетом Міністрів України проекту закону «Про внесення змін до Закону України «Про співробітництво територіальних громад» щодо упорядкування окремих питань співробітництва територіальних громад» [21], який удосконалює порядок укладання договорів про співробітництво громад, зокрема: надає громадам можливість приєднуватися до вже організованого співробітництва за спрощеною процедурою; дозволяє укладати змішаний договір про

співробітництво, в якому можуть міститися елементи різних форм співпраці; дозволяє у дистанційній формі проводити громадські обговорення та засідання комісій з підготовки проекту договору про співробітництво.

Налагодження процесів міжмуніципального співробітництва у сфері адміністративних послуг також має супроводжуватися упровадженням сучасних моделей управління на основі якості. На думку Т. Кравченко, зазначене передбачає інтенсивне дослідження внутрішніх взаємовідносин між процесами управління – упровадження методології процесного підходу [10] та розроблення документованих процедур і протоколів системи управління якістю ОМС.

Висновки. 1. До основних ефектів співробітництва територіальних громад у сфері адміністративних послуг, які отримують ключових стейкхолдерів, належать: забезпечення безперервності надання послуг на власній території; розширення реєстру послуг, досягнення більш амбітних цілей; заощадження ресурсів. 2. Пріоритетною формою організації співробітництва громад у сфері адміністративних послуг, які визначено ст. 11 Закону України «Про співробітництво територіальних громад», є реалізація спільних проектів, що передбачає координацію діяльності суб'єктів співробітництва й акумулювання ними на визначений період ресурсів з метою спільного здійснення відповідних заходів. 3. Мають бути розроблені документовані процедури, які забезпечать якість процесів укладання договорів про співробітництво територіальних громад у сфері адміністративних послуг.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Васильєва Н.В. Адміністративні послуги на регіональному рівні: теорія, методологія та проекти реалізації : монографія. Донецьк : Юго-Восток, 2013. 400 с.
2. Врублевський О., Сороковський В. Договори міжмуніципального співробітництва у сфері управління побутовими відходами. Київ : ФОП Кандиба Т.П., 2018. 96 с.
3. Генова А.А. Удосконалення співробітництва територіальних громад як засобу ресурсного забезпечення території. *Економіка будівництва і міського господарства*. 2016. Т. 12. № 2. С. 83–89.
4. Гуненкова О.В. Надання адміністративних муніципальних послуг в умовах децентралізації влади України : автореф. дис. ... к. держ. упр. : 25.00.04. Одеса, 2019. 20 с.
5. Децентралізація дає можливості : офіц. сайт. нац. проєкту. URL : <http://decentralization.gov.ua/>.
6. Ігнат О.В., Маматова Т.В. Сучасний стан та перспективи розвитку управлінського інструментарію підтримки співробітництва територіальних громад в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2019. Том 7. № 5. С. 12–21. doi: <https://doi.org/10.15421/151925>.
7. Ільчанінова Н.І. Механізм надання адміністративних послуг в умовах реформування територіальної організації влади в Україні : автореф. дис. ... к. держ. упр. : 25.00.02. Миколаїв, 2019. 20 с.
8. Карпенко О.В. Механізми формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики в Україні : автореф. дис. ... д. наук держ. упр. : 25.00.02 – місцеве самоврядування в органах місцевого самоврядування: особливості визначення та оцінювання. *Аспекти публічного управління*. 2021. Том 9. № 1. С. 121–132. doi: <https://doi.org/10.15421/152112>.
9. Костіна Н.А. Розвиток співробітництва територіальних громад в умовах реформування місцевого самоврядування в Україні : автореф. дис. ... к. наук держ. упр. : 25.00.04 «Міське самоврядування». Запоріжжя, 2017. 20 с.
10. Кравченко Т. Процеси забезпечення якості в органах місцевого самоврядування: особливості визначення та оцінювання. *Аспекти публічного управління*. 2021. Том 9. № 1. С. 121–132. doi: <https://doi.org/10.15421/152112>.
11. Маматова Т.В. Формування нової системи надання адміністративних послуг в умовах децентралізації. *Аспекти публічного управління*. 2015. Т. 3, № 4. С. 75–83. doi: <https://doi.org/10.15421/151536>.
12. Маматова Т.В., Гладка О.М. Інноваційні підходи до розвитку системи надання адміністративних послуг в умовах децентралізації. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2020. Вип. 1(44). С. 86–91. doi: <https://doi.org/10.33287/102011>.
13. Міжмуніципальне співробітництво / уклад.: В. Вакуленко, О. Ігнатенко, Г. Борщ [та ін.]. Київ : Фенікс, 2012. 392 с.
14. Можливості та виклики застосування механізму співробітництва територіальних громад у сфері адміністративних послуг : аналітична записка. Програма «U-LEAD з Європою». URL : <https://tsnap.ulead.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Analitichna-zapyska.pdf>.
15. Обговорення проблематики співробітництва територіальних громад у сфері адмінпослуг. Програма «U-LEAD з Європою» (напрямок покращення якості надання адміністративних послуг для населення). URL : <https://tsnap.ulead.org.ua/news/obgovorennya-problematyky-spivrobotnytstva-terytorialnyh-gromad-u-sferi-adminposlug/>.
16. Оленковська Л.П. Організаційно-управлінське забезпечення інтеграційних процесів у місцевому самоврядуванні : автореф. дис. ... канд. наук держ. упр. : спец. 25.00.04 «Міське самоврядування». ДРІДУ НАДУ, 2013. 20 с.
17. Полтавець В.Д. Фінансово-організаційне забезпечення впровадження механізмів міжмуніципального співробітництва в Україні. *Зб. наук. праць НАДУ*. 2014. Вип. 2. С. 106–113. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2014_2_11.
18. Посібник зі співробітництва територіальних громад у сфері адміністративних послуг : зб. практик та рекомендацій для ЦНАП. Програма «U-LEAD з Європою». 2020. URL : https://tsnap.ulead.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/VR20_All.pdf.
19. Про співробітництво територіальних громад : Закон України від 17 черв. 2014 № 1508-VII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text>.
20. Програма ЄС «U-LEAD з Європою» презентувала посібник «Співробітництво територіальних громад у сфері адміністративних послуг». Програма «U-LEAD з Європою». URL : <https://tsnap.ulead.org.ua/news/programa-yes-u-lead-z-evropeyu-prezentuvala-posibnyk-spivrobotnytstva-terytorialnyh-gromad-u-sferi-administratyvnyh-poslug/>.
21. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про співробітництво територіальних громад» щодо упорядкування окремих питань співробітництва територіальних громад. Урядовий портал. URL : <https://www.kmu.gov.ua/bills/proekt-zakonu-pro-vnesennya-zmin-do-zakonu-ukraini-pro-spivrobotnitstvo-teritorialnikh-gromad-shchodo-uporyadkuvannya-okremikh-pitan-spivrobotnitstva-teritorialnikh-gromad>.
22. Сєрьогіна Т. Система надання публічних послуг в умовах децентралізації: методологічні засади : автореф. дис. ... докт. наук держ. упр. : 25.00.01 – теорія та історія державного управління. Харків: ХарПІДУ НАДУ, 2021. 40 с. URL : https://kbuara.kh.ua/wp-content/themes/education/filesforpages/science/ref_ser.pdf.
23. Співробітництво територіальних громад. URL : <http://www.minregion.gov.ua/napryamki-diyalnosti/regional-dev/rozvytok-mistsevoho-samovryaduvannya/spivrobotnytstvo/>.
24. Співробітництво територіальних громад (міжмуніципальне співробітництво – ММС) / за заг. ред. В.В. Толкованова, Т.В. Журавля. Київ, 2016. 154 с. URL : <https://www.ims-ukraine.org/sites/default/files/IMC.pdf>.
25. Шаров Ю.П. Потенціал та інструменти співробітництва спроможних громад в умовах децентралізації. *Аспекти публічного управління*. 2015. Т. 3, № 4. С. 102–110. doi: <https://doi.org/10.15421/151539>.
26. Ihnat O. Improving the local council deputies' competence in the development of intermunicipal cooperation: Ukrainian best practices. *Legea și viața*. 2019. № 9/2. P. 55–58. URL : <http://www.legeasiviata.in.ua/archive/2019/9-2/9-2.pdf>.
27. Ihnat O. Community cooperation for sustainable development: the Institute for Sustainable Communities experience (USA). Sustainable Development of Territories: Problems and Solutions : Materials of X Intern. Scientific and Practical Conf., Dnipro, October 25, 2019 / ed. by O. Bobrovska. Dnipro : DRIPA NAPA, 2019. P. 208–212. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2019_10_25_material_erep.pdf.

УДК 351.74 (477)

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.9>

Хоміч Юрій Григорович,

аспірант кафедри державного управління і місцевого самоврядування
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

FORMATION AND IMPLEMENTATION OF PUBLIC-MANAGEMENT ACTIVITY IN THE SYSTEM OF LAW ENFORCEMENT BODIES: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES

Стаття присвячена дослідженню формування та реалізації публічно-управлінської діяльності в системі правоохоронних органів. Встановлено залежність стану забезпечення суспільної безпеки і правопорядку від раціонального перебігу реформи правоохоронних органів. Доведено, що реформа правоохоронних органів набула особливої актуальності в умовах децентралізації та цифровізації, оскільки були утворені нові правоохоронні органи в системі виконавчої влади, діяльність яких мала забезпечити ефективність правоохорони в Україні. Наголошено, що в системі правоохоронних органів важливим виступає завдання реформування функцій, структури та повноважень таких органів з метою підвищення ефективності та сталості їх функціонування. Встановлено, що у сучасних умовах реформи децентралізації особливого значення набуває здатність системи публічного управління зберігати рівновагу в умовах суттєвої зміни норм і процедур управлінської діяльності.

Обґрунтовано, що реалізація функцій сучасного правоохоронного органу у сфері публічного управління повинна бути забезпечена дієвими механізмами та раціональними моделями організації управлінської діяльності на основі удосконалення системи публічно-службових відносин, через впровадження принципу інтероперабельності. У статті проаналізовано інституціональну основу сучасних правоохоронних органів, розвиток публічно-управлінських механізмів в системі спеціалізованих правоохоронних органів. Встановлено, що нагальною проблемою виступає несистемність забезпечення реформування правоохоронних органів, подовження у часі структурних реформ, суб'єктна невизначеність реформування. У статті вказані нагальні завдання діяльності правоохоронних органів, зокрема, оптимізація територіальних підрозділів правоохоронних органів в умовах децентралізації; формування засад взаємодії правоохоронних органів та органів виконавчої влади з метою раціоналізації надання публічних послуг; удосконалення нормативно-правового забезпечення реформування правоохоронних органів.

Ключові слова: адміністрування, принципи діяльності, правоохоронні органи, публічне управління, регіональний рівень, територіальна організація влади.

The article is devoted to the study of the formation and implementation of public administration in the system of law enforcement agencies. The dependence of the state of public security and law and order on the rational course of law enforcement reform has been established. It is proved that the reform of law enforcement agencies has become especially relevant in the context of decentralization and digitalization, new law enforcement agencies have been formed in the system of executive power. It is emphasized that in the system of law enforcement agencies the task of reforming the functions, structure and powers of such bodies in order to increase the efficiency and sustainability of their functioning is important. It is established that in modern conditions of decentralization reform the ability of the public administration system to maintain balance in the conditions of essential change of norms and procedures of administrative activity acquires special value.

It is substantiated that the implementation of the function of a modern law enforcement agency in the field of public administration should be ensured by effective mechanisms and rational models of organization of management activities based on improving the system of public relations, through the introduction of interoperability.

The article analyzes the institutional basis of modern law enforcement agencies, the development of public administration mechanisms in the system of specialized law enforcement agencies. It has been established that the urgent problem is the unsystematic provision of law enforcement reform, the prolongation of structural reforms, and the subjective uncertainty of reform. The article indicates the urgent tasks of law enforcement agencies, in particular, the optimization of territorial units of law enforcement agencies in the context of decentralization; formation of the principles of interaction between law enforcement agencies and executive authorities in order to streamline the provision of public services; improving the legal framework for reforming law enforcement agencies.

Key words: administration, principles of activity, law enforcement bodies, public administration, regional level, territorial organization of power.

Постановка проблеми. Інноваційна модель суверенної держави потребує формування та реалізації раціональної моделі діяльності правоохоронних органів, базовим завданням яких виступає гарантування кожній людині чіткого дотримання конституційних принципів, реалізації права на «добре врядування». У прогностичних показниках публічно-управлінських реформ, започаткованих українською владою у 2019 р., визначено системну трансформацію правоохоронних органів, у тому числі суттєві інституціональні та структурні зрушення. Формальний перехід від інституту державного правоохоронного органу до центрального органу виконавчої влади, як видно на прикладі Національного антикорупційного бюро України, засвідчив новий управлінський феномен – зміна управлінської сутності функціонування органу влади без трансформації основних складників функціонування органу. Фактично спостерігаємо часткову інституціональну реформу у площині процедури формування, призначення й звітності органу влади та посадових осіб, й при цьому система публічного управління відтворює феномен «спеціальний статус». При цьому важливою характеристикою реформ в Україні слід вважати інтегрований політико-правовий характер, досить часто обумовлений як інституціональними, так і суто організаційними потребами і викликами. Важливо наголосити, що інституціональна реформа – це завжди реформа у сфері правового регулювання. На думку А. Лелеченка, правова реформа – державна політика, спрямована на системні перетворення за допомогою юридичних засобів сутності держави, її основних функцій, правових основ стосунків із суспільством та окремими індивідами на основі принципів конституціоналізму та правової держави. При цьому в якості об'єкта правової реформи вчений розглядає правову систему суспільства та її окремі компоненти [1, с. 11–13].

Таким чином, загальною проблемою, на вирішення якої спрямована стаття, є детермінація системи, сутності та інституціонального призначення публічно-управлінської діяльності в системі правоохоронних органів.

Аналіз досліджень і публікацій. У розробку теми публічно-управлінської діяльності в системі правоохоронних органів держави й системи її належного забезпечення значний науковий внесок здійснили такі провідні вчені, як В. Авер'янов, П. Баранник, В. Баштанник, В. Євдокимов, Р. Калюжний, В. Коваленко, Л. Коваль, І. Коліушко, Л. Колодкін, В. Колпаков, А. Комзюк, М. Корнієнко, В. Куйбіда, Л. Нали-

вайко, О. Негодченко, В. Олефір, С. Петков, В. Плішкін, В. Тацій, Т. Чубара, Ю. Шемшученко та інші. Важливий внесок зроблено В. Баштанником, який встановив пряму залежність стану реформування в Україні від низки чинників, серед яких інституціональна стабільність, юридична визначеність, функціональна спрямованість правоохоронного органу [2]. Управлінську сутність діяльності правоохоронного органу дослідив П. Баранник, який обгрунтував доцільність диверсифікованого підходу до аналізу діяльності правоохоронних органів і зосередив свою увагу на ролі МВС України [3; 4]. Власну концепцію правоохорони і правозабезпечення як основи діяльності правоохоронного органу запропонував Т. Чубара, який наголосив, що правозабезпечувальна функція держави може бути представлена через такі її форми: управлінська, правоохоронна, правозабезпечувальна та правореалізаційна (сфера державно-службових відносин), судова. Т. Чубара правомірно вважає, що правозабезпечувальна функція правоохоронного органу має відображати головні напрямки їх діяльності в сфері охорони громадського порядку та боротьби із правопорушеннями, які визначені чинним законодавством. Зважаючи на це, правозабезпечувальну функцію державної служби слід розподілити на такі складові частини: головні та другорядні (допоміжні). Так, до головних функцій відносяться 1) профілактична; 2) захист життя, здоров'я, прав, свобод та законних інтересів фізичних осіб; 3) охорона громадського порядку, громадської безпеки і власності; До другорядних (допоміжних) можна віднести такі функції: 1) координаційну; 2) контрольну; 4) правороз'яснювальну; 5) інформаційну та деякі інші [5; 6].

Мета статті полягає у напрацюванні концептуальних основ демократизації правоохоронних органів, у визначенні причин низької ефективності публічно-управлінської діяльності в системі правоохоронних органів в умовах судової та правової реформи

Виклад основного матеріалу. Конституція України закріпила принцип поділу державної влади на законодавчу, судову та виконавчу і встановила, що організація і порядок діяльності Верховної Ради України, судоустрій, організація і діяльність органів влади базується на дотриманні положень Конституції і законів України [7]. На цій основі формується сутність діяльності правоохоронного органу як спеціалізованого органу в системі органів державної влади. При цьому спеціальний статус слід розуміти як сукупність правових і неправових ознак (з позицій науки

адміністративного права), а також спеціальних і загальних повноважень. Важливо вказати на сутність діяльності правоохоронного органу в контексті організаційного змісту завдання держави щодо забезпечення суспільної безпеки і громадського порядку. Адже в умовах перманентних реформ правоохоронної системи стан забезпечення суспільної безпеки суттєво змінився, змінилися процедури управлінської діяльності, виникла нова ієрархічна модель діяльності правоохоронних органів в Україні: підсистема МВС України та ЦОВВ (центральної влади), діяльність яких спрямована через міністра МВС; Офіс Генерального прокурора, Служба безпеки України як державний орган спеціального призначення з правоохоронними функціями, який забезпечує державну безпеку України; Державне бюро розслідувань як державний правоохоронний орган; Бюро економічної безпеки України як ЦОВВ з правоохоронною функцією; МВС України як ЦОВВ щодо забезпечення прав і свобод (правоохоронна функція не встановлена), Національна поліція – надає поліцейські послуги у сфері охорони прав і свобод людини; Національне антикорупційне бюро України до 2021 року – державний правоохоронний орган, нині ЦОВВ зі спеціальним статусом; Військова служба правопорядку у Збройних Силах України (далі – Служба правопорядку) – спеціальне правоохоронне формування у складі Збройних Сил України.

Аналіз специфіки формування системи правоохоронних органів різної відомчої підпорядкованості засвідчує, що в системі публічного управління поняття правоохоронних органів не інституціалізоване, спостерігається стохастичність норм, якими встановлені правила і процедури публічно-управлінської діяльності. Спостерігаємо залежність стану забезпечення суспільної безпеки і правопорядку від раціонального перебігу реформи правоохоронних органів, вочевидь, завдання і зміст таких реформ у 2016–2020 рр. не призвели до очікуваних результатів.

Так, Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» передбачала за вектором безпеки реформу правоохоронної системи. Утім, комплексного вирішення така публічна ініціатива не знайшла. На даний час вектори реформування визначені неконкретно, а постійна зміна формату управлінської діяльності призводить до автономізації окремих складників такої системи. На думку Т. Чубари, принципи діяльності ОВС також повинні відповідати аналогічним вимогам, а саме: відображати лише найбільш суттєві, головні, об'єктивні закономірності, відносини і взаємозв'язки територіального

управління; характеризувати лише сталі закономірності, відносини і взаємозв'язки; охоплювати переважно такі закономірності, відносини і взаємозв'язки, які властиві діяльності ОВС, тобто мають загальний, а не частковий характер; відображати специфіку управління в правоохоронній сфері, його відмінність від інших видів управління. Зміст поняття «принцип» та вимоги, які ставляться до них, підводять до думки, що діяльність ОВС визначається системою принципів, яка складається з окремих блоків, у складі яких важливе місце посідає група організаційно-функціональних принципів. Крім того, доцільно зазначити, що такі принципи потребують нормативної закріпленості, загальності, автономності і спрямованості на забезпечення інституціалізації та функціонування і розвитку національної системи органів внутрішніх справ [6].

Власне, йдеться про актуалізацію в системі правоохоронних органів завдання реформування функцій, структури та повноважень таких органів з метою підвищення ефективності та сталості їх функціонування. Втім, наведена управлінська проблема не формалізована на даний час. Вважаємо, що варто вести мову про поєднання сучасного концепту правоохорони і принципів публічного управління з метою формування теоретичної основи національної політики забезпечення правопорядку. У такому випадку важливо на законодавчому рівні визначити зміст правоохоронної діяльності як особливого виду публічно-управлінської діяльності, що спрямована на формування та реалізацію державної політики щодо забезпечення громадської безпеки, правопорядку, режиму законності, демократичних засад правових режимів.

Водночас у сучасних умовах реформи децентралізації особливого значення набуває здатність системи публічного управління зберігати рівновагу в умовах суттєвої зміни норм і процедур управлінської діяльності. При цьому варто повернутися до успішної моделі територіального управління 1996–2015 рр., у межах якої територіальні органи ЦОВВ мали чітке змістовне навантаження у частині формування вертикально-інтегрованих підсистем управління. Характерною ознакою таких систем виступила функціональна модель правоохоронної системи «держава – регіон – район – територіальна громада», що здатна забезпечити відповідний правовий режим в умовах адміністративно-територіальної реформи. Разом із тим основні тези такої реформи, що визначені нині як «реформа децентралізації», мають спиратися на конституційні засади організації державної влади.

О.М. Бандурка вважає, що принципи управління забезпечують інтеграцію окремих видів управлінської діяльності в різних підрозділах системи управління, взаємну їх погодженість та загальну направленість на реалізацію вироблених цілей. На основі принципів організується процес управління, тобто науково обґрунтоване впровадження дій для здійснення управлінських функцій, вибору методів та прийомів управлінського впливу. У теорії та практиці управління виділяють загальні принципи, тобто ті правила поведінки, якими мають керуватися всі суб'єкти управління незалежно від свого статусу, й принципи управління на рівні галузі (галузеві принципи) або на статусному рівні – інституційному, організаційному, груповому. Із найбільш загальних виділяють принципи законності, об'єктивності, комплексності, системності, гласності, поєднання колегіальності й єдиноначальності [9]. Логіка композиції таких принципів зумовлена не тільки юридичним змістом реформи правоохоронної системи, а й тими механізмами, які застосовуються для реалізації положень реформи. Таким чином, поєднання операційного та функціонального підходів дозволяє забезпечити ефективність державно-управлінських рішень у сфері правоохоронної діяльності.

Реалізація функції сучасного правоохоронного органу у сфері публічного управління повинна бути забезпечена дієвими механізмами та раціональними моделями організації управлінської діяльності на основі удосконалення системи публічно-службових відносин, через впровадження принципу інтероперабельності, перш за все на регіональному рівні. Разом із тим варто інституціоналізувати сучасні тренди правоохорони – «поліцейський офіцер громади», громадські ради при управліннях Національної поліції в областях на предмет відповідності положенням законів України «Про місцеве самоврядування» та «Про національну поліцію». Фактично декомпозиція механізму правоохоронної діяльності на територіальному рівні створила ситуацію дискретного регулювання і потребувала формування спеціальних механізмів регулювання діяльності органу державної влади [10].

Разом із тим варто виокремити нагальні завдання діяльності правоохоронних органів в умовах сучасних реформ, які важливо реалізувати з позицій дотримання сучасних принципів управління. Зокрема, важливо в умовах децентралізації

оптимізувати територіальні підрозділи правоохоронних органів в контексті вимог чинного законодавства і дотримання принципів ефективного врядування. Така оптимізація має враховувати сучасні принципи територіального управління, засади державної регіональної політики й має забезпечити відтворення загальних засад структури й штатної чисельності ЦОВВ, наприклад, МВС України, з позицій вимог законодавства.

Варто забезпечити формування засад взаємодії правоохоронних органів та органів виконавчої влади з метою раціоналізації надання публічних послуг. Така взаємодія має спиратися на формування дієвого механізму правоохорони на локальному і регіональному рівні, який включає діяльність територіальних громад, районних та обласних рад, районних та обласних адміністрацій у частині створення регіональних програм забезпечення громадської безпеки і правопорядку; удосконалення нормативно-правового забезпечення реформування правоохоронних органів на територіальному рівні на основі принципів пропорційності та субсидіарності.

Висновки. Аналіз сучасного стану реформування системи правоохоронних органів засвідчив, що на даний час система правоохоронних органів формалізована з позицій інституціонального форматування. Проте у функціональному плані така система не є ефективною, що зумовлено фрагментарною нормативною базою в контексті структури, чисельності, підпорядкованості, інституціональної спроможності. Саме тому важливо розкрити сутність формування інституціонально-правового концепту територіального управління правоохоронними органами як основи механізму державного управління суспільною безпекою і правопорядком в контексті процесів децентралізації влади в Україні. Доцільно визначити такі завдання: 1) охарактеризувати особливості та закономірності, сучасні тенденції функціонування системи правоохоронних органів; 2) встановити етапи реалізації регіональних програм правоохоронної діяльності; 3) детермінувати роль органів територіального управління загального призначення у частині забезпечення функціонування механізму правоохорони в частині фінансування відповідних регіональних програм. Інституціональні зміни в Україні мають бути розроблені на основі довгострокового прогнозування, з метою забезпечити еволюцію механізмів публічного управління правоохоронною діяльністю.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Лелеченко А.П. Децентралізація в системі державного управління в Україні: теоретико-методологічний аналіз : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ, 2006. 20 с.
2. Баштанник В. Сутність і зміст правоохоронної діяльності в системі публічного управління. *Держ. упр. та місцеве самоврядування : зб. наук. пр.* 2012. № 2. С. 46–54.
3. Баранник П.Д. Управлінська діяльність у системі органів внутрішніх справ на регіональному рівні: Глосарій. Штаб УМВС України в Дніпропетровській області, «Моноліт», 2007. 128 с.
4. Баранник П.Д. Теоретико-методологічні засади удосконалення організаційно-управлінської діяльності органів внутрішніх справ. *Право України.* 2006. № 7. С. 32–35.
5. Чубара Т. Загальноєвропейські тенденції формування служб охорони порядку в системі публічної влади. *Публічне адміністрування: теорія та практика : електр. зб. наук. пр.* ДРІДУ НАДУ, 2010. Вип. 2. URL : Режим доступу : <http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2010-02/10ctssp.pdf>.
6. Чубара Т. Реализация правообеспечительной функции государственной службы в сфере охраны общественного порядка *Государственное и муниципальное управление.* 2012. № 6. С. 16–22.
7. Конституція України. Прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 30. Ст. 141.
8. Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020» : Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015/conv>.
9. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України. Основа, 1999. 438 с
10. Баштанник А.Г. Теоретико-методологічні засади функціонування механізмів регулювання діяльності органів державної влади. *Visegrad Journal of human rights.* 2016. № 4. Ч. 2. С. 64–69.

УДК 35.07:005.591.4(477)

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.10>

Юшно Ірина Валеріївна,

аспірантка кафедри державного управління і місцевого самоврядування
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ЗМІН У СИСТЕМІ СУДОВОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ КОНСТИТУЦІЙНОГО РЕФОРМУВАННЯ

INSTITUTIONAL FUNDAMENTALS OF PUBLIC MANAGEMENT CHANGES IN THE SYSTEM OF JUDICIARY IN CONDITIONS OF CONSTITUTIONAL REFORM

У статті здійснено комплексний аналіз особливостей реалізації реформи органів судової влади в Україні в контексті конституційної реформи та загальної трансформації публічного управління. Розглянуто особливості становлення системи судової влади в історичному контексті на території сучасної України та у період 1996–2021 років. Досліджені базові засади судової реформи в Україні в умовах змін до Конституції 2004–2021 рр. Охарактеризовані новели вітчизняного законодавства у сфері здійснення правосуддя на етапах конституційної реформи.

Встановлено, що однією з найважливіших функцій держави є формування дієвої системи судової влади, що забезпечує отримання прав і свобод громадян, інтересів фізичних та юридичних осіб. Доведено, що реформування судової влади, пов'язане із внесенням змін до Конституції України (щодо правосуддя), прийняттям нової редакції Закону України «Про судоустрій і статус суддів», актуалізувало доцільність аналізу проблеми правового забезпечення правосуддя в Україні, процесів презавантаження влади в Україні. На цій основі доведено, що в умовах сучасного реформування публічного управління виникає потреба в оновленні національного законодавства, що регулює діяльність судових органів, забезпечує трансформаційні зміни у системі судочинства.

Сформульовано структуру та запропоновано результати наукового дослідження, розроблено пропозиції щодо мінімізації сучасних правових та організаційних проблем проведення судової реформи в умовах змін до Конституції України. У процесі проведення дослідження визначено напрями організації судової системи в Україні в контексті реалізації європейських стандартів здійснення правосуддя, організації судового самоврядування, організації діяльності апаратів судів щодо забезпечення реалізації напрямів конституційної реформи. Наводиться теоретичне узагальнення та вирішення наукового завдання, що полягає у формулюванні теоретично та практично обґрунтованих висновків щодо організації роботи апарату суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності у контексті конституційних змін.

Ключові слова: адміністративна реформа, держава, органи влади, публічне управління, судова влада, судова реформа.

The article provides a comprehensive analysis of the peculiarities of the reform of the judiciary in Ukraine in the context of constitutional reform and the general transformation of public administration. The peculiarities of the formation of the judiciary in the historical context on the territory of modern Ukraine and in the period 1996–2021 are considered. The basic principles of judicial reform in Ukraine in the conditions of changes to the Constitution of 2004–2021 are investigated. Novelities of the domestic legislation in the field of administration of justice at the stages of constitutional reform are characterized.

It is established that one of the most important functions of the state is the formation of an effective system of the judiciary, which ensures respect for the rights and freedoms of citizens, the interests of individuals and legal entities. It is proved that the reform of the judiciary related to amendments to the Constitution of Ukraine (on justice), the adoption of a new version of the Law of Ukraine “On the Judiciary and the Status of Judges” has updated the feasibility of analysing the legal framework of justice in Ukraine. On this basis, it is proved that in the conditions of modern public administration reform there is a need to update the national legislation that regulates the activities of the judiciary, provides transformational changes in the judicial system.

The structure and results of scientific research are formulated, the offers on minimization of modern legal and organizational problems of carrying out judicial reform in the conditions of changes to the Constitution of Ukraine are developed. In the course of the research the directions of organization of the judicial system in Ukraine in the context of realization of European standards of administration of justice, organization of judicial self-government, organization of activity of court apparatuses on maintenance of directions of constitutional reform are defined. Theoretical generalization and solution of the scientific problem is given, which consists in the formulation of theoretically and practically substantiated conclusions on the organization of the work of the court staff in the system of organizational support of judicial activity in the context of constitutional changes.

Key words: administrative reform, state, authorities, public administration, judiciary, judicial reform.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення особливої актуальності набуває дослідження умов і тенденцій розвитку державності в Україні як складової частини європейського правового простору і особливо розвитку теоретичної концепції демократичної, соціальної, правової державності. Саме тому необхідно узагальнити і перевірити можливості використання в Україні кращих результатів, які були отримані теорією права і перевірені практикою правових реформ у процесі визначення змісту і методів діяльності держави, її оптимальної форми в різних країнах.

Конституційне закріплення принципу верховенства права суттєво підвищує авторитет органів судової влади як важливого засобу забезпечення, гарантування та охорони права і закону. Це, своєю чергою, зумовлює актуальність дослідження проблем розвитку та вдосконалення судової системи держави. Забезпечення належного функціонування та подальшого розвитку судової системи України відповідно до міжнародних стандартів здійснення правосуддя потребує теоретичного осмислення питань реалізації судової реформи. Такі дослідження є необхідними для вивчення і подальшого врахування проблем, які виникають у процесі здійснення реформи. Як результат можуть бути запропоновані можливі шляхи подальшого реформування судової влади.

Зазначене зумовлює можливість виокремити актуальність дослідження через необхідність розвитку системних знань про судову діяльність в аспекті виявлення проблемних питань її здійснення та реформування з часу проголошення незалежності України та потребу завершення реформування судової системи в Україні у контексті раніше визначених положень Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки. Слід звернути увагу на те, що подальше підвищення ефективності правосуддя об'єктивно потребує визначення шляхів попередження можливих проблем у майбутньому. Адже узагальнення засад питань реформування судової системи та аналіз досліджень з цієї тематики доводять, що важливість наукової розробки проблем реалізації судової реформи відповідає потребам практики публічного управління.

Аналіз досліджень і публікацій. Значний внесок у розвиток формування наукової галузі державного управління за такою проблематикою зробили В. Авер'янов, Г. Атаманчук, В. Бакуменко, А. Баштанник, В. Борденюк, Р. Голобутовський, В. Кампо, А. Коваленко, А. Колодій, О. Негодченко, Н. Нижник, М. Оніщук, В. Погорілко,

М. Селівон, С. Серьогін, А. Ткачук, С. Телешун, Ю. Тихомиров, В. Цветков, В. Шаповал, Ю. Шаров та інші. Серед вітчизняних науковців окремі питання, пов'язані із реалізацією судової реформи в Україні, у різний час досліджували такі вчені, як: В. Бринцев, В. Бойко, В. Бігун, Т. Варфоломеєва, В. Городовенко, І. Гриценко, Ю. Грошевий, В. Долежан, О. Захарова, В. Кампо, І. Коліушко, І. Котюк, Р. Куйбіда, О. Кучинська, В. Маляренко, С. Обрусна, В. Онопенко.

Мета статті полягає у тому, щоб на основі системного аналізу та критичного опрацювання наявних у різних галузевих науках теорій про судову реформу, історичний розвиток судової системи України, основ законодавства у сфері організації та функціонування судової влади у контексті конституційних змін, положень міжнародних актів, досвіду європейських країн розробити та обґрунтувати теоретичні основи реформування судової влад в Україні.

Виклад основного матеріалу. Умовою розбудови в Україні правової держави є проведення судово-правової реформи, завданнями якої є створення нового законодавства, становлення та функціонування сильної і незалежної судової влади, удосконалення форм судочинства. Відповідно до Конституції України (ст. 6) державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу і судову, які повинні здійснювати свої повноваження у межах, встановлених Конституцією та відповідно до законів України [1]. Але переліку органів, які входять до системи судової влади, у Конституції немає. Навіть розділ, що регулює діяльність судової влади, має назву «Правосуддя». Така невизначеність щодо структурного складу судової влади не сприяє утвердженню її незалежності та самостійності, тому дослідження системи судової влади з точки зору організаційно-правового забезпечення є актуальним.

У Конституції визначено засади здійснення правосуддя в Україні, головними з яких є: законність, рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом, змагальність сторін, гласність судового процесу, обов'язковість рішень суду та ін. Стаття 3 Конституції містить положення, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Отже, система судової влади посідає центральне місце у правовій системі сучасного суспільства, адже статус суду в організації держави, його роль у суспільстві загалом розглядається у сучасному світі як показник розвиненості пра-

вових засад, базовий критерій сприйняття конкретним суспільством прав людини, правової держави, розподілу влад. Варто погодитись із думкою В. Смородинського, що за радянської моделі державного управління судова система виступала не більше, ніж продовження у часі та просторі виконавчої влади, оскільки суд фактично був елементом системи правоохоронних органів і не мав самостійного значення [2]. Обмеженість компетенції суду та відсутність принципу розподілу влади як фундаментальної основи конституційного ладу не дозволяля говорили про наявність системи судової влади.

В. Сердюк стверджує, що діяльність судової влади не обмежується правосуддям, а потребує здійснення також додаткових видів діяльності (для кадрового, інформаційно-аналітичного, наукового забезпечення), але вважає, що не можна таку додаткову діяльність ставити на один рівень за значимістю з правосуддям [3, с. 44–45]. А. Баштанник вважає, що діяльність характеризується впровадженням положень таких нормативно-правових актів: 1) Закону України «Про відновлення довіри до судової влади», який визначив правові та організаційні засади проведення спеціальної перевірки суддів судів загальної юрисдикції як тимчасового посиленого заходу з використанням наявних процедур розгляду питань про притягнення суддів судів загальної юрисдикції до дисциплінарної відповідальності і звільнення з посади у зв'язку з порушенням присяги з метою підвищення авторитету судової влади України та довіри громадян до судової гілки влади, відновлення законності і справедливості; 2) Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» з метою підвищення національних стандартів судоустрою і судочинства; 3) затвердження Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, яка вста-

новлює пріоритети реформування судової влади. Закон України про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) [4] поєднує як аспекти регулювання самої судової системи, так і впливає на діяльність інших органів влади. З позицій нашого дослідження варто вказати на зменшення впливу Верховної Ради України на регулювання у системі органів судової влади щодо призначення суддів, натомість у подальшому до Верховної Ради України перейдуть повноваження про ліквідацію та утворення судів [5].

На підставі аналізу праць вітчизняних науковців [6–8] є можливість виокремити сутнісні ознаки судової реформи: 1) вона виступає державною правовою політикою; 2) є реформаторською діяльністю і в цьому плані відрізняється від еволюції, з одного боку, і революції – з іншого; 3) вона заснована на законі, тобто здійснюється виключно на основі чинного законодавства і в межах, визначених ним; 4) здійснюється переважно за допомогою юридичних засобів; 5) вона органічно пов'язана з правом та праворозумінням у суспільстві; 6) вектор судової реформи полягає в закріпленні інститутів конституціоналізму та засад правової держави, утвердженні їх у суспільстві та державі. Загалом, сучасне реформування судової влади в Україні (судової системи) у руслі конституційного процесу відзначається застосуванням радикальних, а не поступальних, еволюційних заходів: по-перше, слід оптимізувати судоустрій держави – ліквідувати суди; по-друге, слід очистити суддівський корпус – передбачається звільнити суддів з посади; слід зміцнити незалежність суддів – передбачається сконцентрувати повноваження щодо суддівської кар'єри в межах одного органу; і нарешті, слід підвищити якість правової допомоги у судовому процесі.

Отже, судова реформа – це цілеспрямована зміна сукупності інститутів судової влади, яка

Таблиця 1

Фактори впливу на реформування судової влади

№	Фактори	Зміст впливу
1.	Економічні	загальний стан економіки держави та розвиток економічних процесів; рівень економічної підтримки судової системи; рівень доходів та стан зайнятості населення; розвиток господарських та інших економічних правовідносин
2.	Політико-інституціональні	стабільність інститутів президентства та парламенту; державна політика у сфері судової влади; регуляторна політика уряду; діяльність громадських організацій;
3.	Соціально-демографічні	кількість потенційних заявників (структура населення, зміни в окремих групах); рівень грамотності, освіти та правової обізнаності населення; соціокультурні чинники (традиції, звичаї);
4.	Науково-технічні	розвиток електронного документообігу та автоматизація судів; вимоги до науково-технічного рівня забезпечення судочинства; вимоги до кваліфікації кадрів з урахуванням їхніх технічних навичок
5.	Геополітичні	зміни в адміністративно-територіальному устрої держави

реалізується державою відповідно до розробленого плану трансформації. Тому, маючи на меті реформування судової системи, держава повинна перш за все мати чітке уявлення про те, чого хоче досягти і яким чином. При цьому відзначимо, що судова система – це відкрита система, тому її розвиток залежить від факторів зовнішнього середовища, які, з огляду на наявні у науці підходи, в контексті нашого дослідження доцільно класифікувати таким чином (див. табл. 1).

Водночас у сучасному національному законодавстві значна увага приділяється забезпеченню правових гарантій належного здійснення суддею своїх повноважень і насамперед дотриманню принципу незалежності суддів відповідно до стандартів Ради Європи. Разом із тим поняття «судова влада» вживається у різних значеннях: суд, система судових установ; сукупність органів, що здійснюють правосуддя; власне правосуддя; судова влада як складник державної влади.

У сучасній науково-теоретичній думці немає одностайності щодо визначення сутності державного впливу (управління) на судову владу, зокрема, визначення поняття «механізми державного регулювання у системі судової влади». Власне, під державним управлінням у сфері судочинства не можна розуміти тільки законодавче закріплення та матеріально-технічне забезпечення роботи судів. Така діяльність є більш широкою за сферою регулювання, до якої окремі науковці відносять питання організації судових органів, управління кадрами судових органів, перевірку організації роботи судових органів тощо. Тобто судове управління поєднує у собі функції, які нині притаманні різним підсистемам влади. Отже, феномен судового управління повинен розвиватися у контексті становлення органів суддівського врядування, визначення структури таких органів відповідно до функціональної компетенції на конституційному рівні. З'ясування шляхів удосконалення діяльності з організаційного забезпечення судів може відбуватися саме у контексті визначення ролі та місця системи суддівського врядування з метою забезпечення ефективного управління судовою системою.

Варто узагальнити сучасне розуміння реформування судової влади та судово-правоохоронних органів. Перший напрям – реформування судової влади та удосконалення форм судочинства. Другий напрям – реформа правоохоронних органів, зокрема, прокуратури, органів досудового слідства, органів юстиції, адвокатури. Третій напрям – реформа процесуального законодавства. Отже, нині судова влада у системі поділу влади

набуває справді універсального характеру, бо стає учасником здійснення всіх функцій держави. Державна влада нерозривно пов'язана з політикою, що проводиться в державі. Прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та численні редакції цього Закону відіграли позитивну роль як у визначенні основних напрямів реформування судів, так і в позначенні низки проблем, без вирішення яких неможливе становлення незалежної судової влади. Особлива роль суду як органу судової влади у сучасній демократичній державі зумовлює насамперед високі вимоги до осіб, яким довіряється здійснення судової влади.

Отже, судова реформа є комплексним та складним (у сенсі структури) явищем, елементи якого охоплюються предметом вивчення різних наук, тому її дослідження потребує застосування міждисциплінарного підходу. Саме останній дає змогу сформулювати авторське визначення судової реформи як складової частини державної політики, що передбачає заплановані цілеспрямовані зміни (перетворення) у судовій системі держави, які продукуються владою з метою вдосконалення її функціонування, зумовлені необхідністю адаптації судової системи до змінних умов зовнішнього та внутрішнього середовища, реалізуються відповідно до вибраної політиками стратегії та потребують відповідного ресурсного забезпечення.

Висновки. Розвиток судової системи в контексті її реформування повинен носити еволюційний характер, постаючи як поступовий процес незмінного, постійного збереження старого, «цінного» в новому, що відображає напрям переходу від попереднього стану до якісно нового на основі послідовної реалізації ланцюга діалектичних заперечень. Тому в процесі розвитку судової системи повинен закладатися механізм збереження як інструмент підвищення її стійкості.

Таким чином, розвиток судової системи можна охарактеризувати як поступові якісні зміни її інституціональних, структурних і функціональних елементів у часі, які забезпечують удосконалення організації та функціонування судової системи загалом, зберігаючи її системні параметри, за рахунок взаємодії системи з елементами зовнішнього середовища та використання її внутрішнього потенціалу. Судова реформа у цьому сенсі є основою розвитку і стабільності судової системи, виступає необхідною умовою стабільності судової системи, яка досягається не за рахунок незмінності чи статичності, а завдяки умілій реалізації необхідних змін та управлінню цим процесом. У соціальному сенсі вона виступає механізмом адаптації судової системи до змін-

них умов зовнішнього середовища, забезпечуючи таким чином стійкість судової системи, яка разом з цілісністю та розвитком є невід'ємними складовими частинами стабільності судової системи.

Отже, національна судова реформа у контексті конституційної реформи повинна здійснюватися поетапно на основі наявної стратегії, запропонованої Президентом України з урахуванням наявних у певний час розвитку держави обмежень (політичних, економічних, ресурсних, темпоральних тощо). Це зумовлює необхідність вибору індивідуальної моделі реформування судової системи України. Проте найпоширенішим способом реформування судової системи в Україні є запозичення окремих інститутів судової влади та правосуддя, які добре функціонують в інших країнах. Попри всю привабливість такого організаційного засобу, до нього слід ставитися досить обережно, оскільки він є досить ризикованим заходом, що характеризується високим ступенем невизначеності, потребуючи ідентичного інсти-

туціонального середовища, в яке впроваджується запозичений інститут. У протилежному випадку існує висока ймовірність відторгнення запозичених інститутів від наявної моделі публічної влади.

Практична реалізація ідеї конституційного змісту судової реформи пов'язується з необхідністю не тільки запобігти надмірній концентрації влади, а й забезпечити стабільність і сталість у діяльності державних інститутів, слугувати кращій їх організації та злагодженості, подолання можливого протистояння та конфронтації всередині державного механізму. Загалом, визначене завдання у процесі реформування публічного управління може бути реалізоване шляхом формування принципово нової моделі судової влади через визначення відмінності реалізації принципу стримувань і противаг у законодавстві країни, зокрема, посилення дієвості механізму реалізації цієї системи в законодавстві України з метою ефективної взаємодії та співробітництва складників державної влади в Україні.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конституція України. Прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Смородинський В. Проблема систематизації функцій судової влади. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 3 (38). С. 33–37.
3. Сердюк В. Правова реформа: теоретико-правові засади визначення терміну. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2013. Випуск 23. Частина 1. Том 1. 101–103.
4. Баштанник А. Удосконалення механізмів регулювання діяльності органів судової влади в контексті зарубіжного досвіду правових реформ. *Науковий вісник АМУ : зб. наук. пр.* Київ : АМУ, 2016. Вип. 1. С. 47–55.
5. Баштанник А. Теоретико-методологічні засади функціонування механізмів регулювання діяльності органів державної влади. *Visegrad Journal of human rights*. 2016. № 4. Ч. 2. С. 64–69.
6. Мельник М.Г. Управління діяльністю органів судової гілки державної влади як адміністративно-правова категорія. *Вісник Академії праці і соціальних відносин федерації професійних спілок України. Серія: Право та державне управління*. 2011. № 2. С. 142–150.
7. Кубійда Р. Реформування правосуддя в Україні: стан і перспективи. Київ : Атіка, 2004. 288 с.
8. Бринцев В. Судовий конституціоналізм в Україні: доктрина і практика формування. *Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого»*. Харків : Право. 2013. Кн. 1. 392 с.

4.2 ПСИХОЛОГІЯ

УДК 355.098:2-722.53+356.13+364.62-051]+[316.454.3:159.9+.014.4](083.13)(045)

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.11>

Маковський Артем Олегович,

ад'юнкта відділення докторантури та ад'юнктури

Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ORCID ID: 0000-0003-2903-3351

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ КЕРІВНОМУ СКЛАДУ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН, ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИКОРДОННИКІВ ЗАСОБАМИ ДУШПАСТИРСТВА ВІЙСЬКОВИХ КАПЕЛАНІВ

PRACTICAL RECOMMENDATION TO THE LEADING STAFF OF MILITARY UNITS AND STATE BORDER PROTECTION AUTHORITIES CONCERNING PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF BORDER GUARD PROFESSIONAL ACTIVITY BY MEANS OF PASTORING OF MILITARY CHAPLAINS

У статті актуалізується питання залучення військових капеланів до процесу психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників, розглянуто погляди науковців-психологів щодо актуальності застосування потенціалу релігійної віри в контексті збереження психічного здоров'я особистості. Висвітлено результати експертної оцінки (за методом «Делфі») алгоритмів дій військових капеланів, як самостійно, так і у взаємодії з військовими психологами, щодо психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників. Було залучено 57 експертів – 20 військових капеланів (що становить 68% від загальної кількості військових капеланів у відомстві) та 37 військових психологів. Дослідження питання душпастирської діяльності військових капеланів як засобу психологічного супроводу прикордонників зумовлена факторами інституалізації військового капеланства в Державній прикордонній службі України, а також результатами психологічних досліджень як українських, так і закордонних вчених.

Окреслено необхідність залучення до психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників військових капеланів та доцільність розроблених алгоритмів спільних дій військових капеланів та військових психологів прикордонного відомства з метою збереження психічного здоров'я персоналу. Надано практичні рекомендації керівному складу військових частин, органів і підрозділів охорони державного кордону Державної прикордонної служби України щодо психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників засобами душпастирства військових капеланів.

Проведене дослідження визначило проблеми, які потрібно буде вирішити в таких роботах: дослідити наявність взаємозв'язку між релігійністю прикордонників та станом їхнього психічного здоров'я, особистісного благополуччя, екзистенційною сповненістю та толерантністю до невизначеності.

Ключові слова: психічне здоров'я, військовий капелан, прикордонник, психологічний супровід, практичні рекомендації.

The article deals with the military chaplains involvement in the process of psychological support of border guard professional activity, examines the views of psychologists on the relevance of applying the religious faith potential in the context of maintaining the individual mental health. The results of expert evaluation (according to the Delphi method) of military chaplains actions algorithms, both independently and in cooperation with military psychologists on the psychological support of border guard professional activity are highlighted. 57 experts were involved – 20 military chaplains (which is 68% of the total number of military chaplains in the department), and 37 military psychologists. The study of the military chaplains pastoral activity as a means of psychological support for border guards is due to the factors of military chaplaincy institutionalization in the State Border Guard Service of Ukraine, as well as the results of psychological research by both Ukrainian and foreign scientists. The need of the military chaplains involvement in psychological support of the border guard professional activity and the expediency of the developed joint actions algorithms of military chaplains and military psychologists of the border guard department in order to preserve the personnel mental health are outlined. Practical recommendations to the leadership of military units and state border protection authorities of the State Border Guard Service of Ukraine concerning the psychological support of border guard professional activity by means of military chaplains pastoral care were given. The conducted study identified the problems that will need to be resolved in following works: to research the relationship between the religiosity of border guards and their mental health, personal well-being, existential fulfillment and tolerance for uncertainty.

Key words: mental health, military chaplain, border guard, psychological support, practical recommendations.

Ураховуючи виклики сьогодення, з якими зіткнулись громадяни України загалом та персонал прикордонного відомства зокрема, а також впровадження у діяльність Державної прикордонної служби України (далі – ДПС України) інституту військового капеланства, актуальним залишається питання покращення психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників. Низка дослідників під поняттям психологічного супроводу персоналу відомства розуміє процес організації та проведення комплексу заходів з метою подолання ускладнень прикордонників, підвищення рівня їх загальної та ситуативної психологічної стійкості і сприяння ефективному виконанню завдань з охорони державного кордону в різних умовах діяльності [12].

Наказ Міністерства внутрішніх справ № 1065 від 10.10.2016 року «Про затвердження Положення про службу військового духовенства (капеланську службу) у Державній прикордонній службі України» зазначає, що одним з основних завдань військового священика (капелана) є: надання допомоги та підтримки військовослужбовцям та участь у реабілітації військовослужбовців, які потребують психологічної допомоги [17]. У наказі Міністерства внутрішніх справ № 179 від 09.03.2021 року «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній прикордонній службі України» зафіксовано, що метою психологічної реабілітації військовослужбовців є: збереження і відновлення їхнього фізичного та психічного здоров'я; відновлення рівня психологічної безпеки особистості, фізичної та психологічної готовності до виконання обов'язків військової служби; зниження частоти та тяжкості наслідків перенесення бойових психічних травм у формі гострих стресових реакцій, які можуть досягати максимальної інтенсивності з розвитком посттравматичних стресових розладів та хронічних психопатологічних змін особистості [18]. Отже, незважаючи на закріплення у відомчих нормативних документах ролі військових капеланів у процесі психологічного супроводу прикордонників, на сьогодні потенціал їх душпастирства використовується не повною мірою. У зв'язку із чим до проведення психопросвітницьких, інформаційно-пропагандистських, виховних, психопрофілактичних заходів з прикордонниками потрібно активніше залучати військових капеланів, які протягом останніх п'яти років забезпечують душпастирську опіку персоналу відомства на постійній основі.

Ураховуючи напрацювання вітчизняних вчених-психологів [13; 15; 16; 19] і зарубіж-

них дослідників [1–5; 7–9; 11] та підсумовуючи результати нашого дослідження, що були оприлюднені в попередніх роботах [6; 10; 14; 15], нами було розроблено практичні рекомендації керівному складу військових частин, органів і підрозділів охорони державного кордону ДПС України щодо психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників засобами душпастирства військових капеланів. Коротко викладемо їх. Отже, доцільно:

Залучати військових капеланів до процесу психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників, як самостійно, так і у взаємодії з психологами військових частин, для цього нами окремо було розроблено певні алгоритми дій. З метою проведення їх експертиз за методом «Делфі», було залучено 57 експертів – 20 військових капеланів (що становить 68% від загальної кількості військових капеланів у відомстві) та 37 військових психологів. Експерти вказали на актуальність та доцільність розробки та застосування вказаних алгоритмів у повсякденній діяльності відомства.

Передбачити можливість спільного навчання та підвищення кваліфікації військових капеланів та військових психологів із метою напрацювання єдиних підходів до розуміння процесу психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників, а також ознайомлення з передовим досвідом, напрацюваннями та методами роботи один одного, що дасть змогу у майбутньому більш якісно організовувати взаємодію та здійснювати спільну психологічну роботу з персоналом відомства.

Передбачити можливість систематичного виїзду військових капеланів у прикордонні підрозділи з метою виконання своїх професійних обов'язків, як окремо, так і спільно з військовими психологами.

Під час душпастирської діяльності військових капеланів слід долучати до заходів професійно-психологічної підготовки (психологічної освіти), що може полягати у:

- навчанні прикордонників методам розпізнавання негативних психологічних станів (розладів), прийомам самоконтролю та саморегуляції власного психоемоційного стану;
- формуванні в персоналу психологічної готовності та стійкості до психотравмуючих факторів особливих (екстремальних) умов служби;
- згуртуванні особового складу частин та підрозділів;
- створенні передумов високої бойової активності персоналу ДПС України;

– навчанні персоналу основним способам психологічного самозахисту;

– підвищенні рівня теоретичних знань, удосконаленні практичних умінь та навичок з надання першої психологічної допомоги (самодопомоги) щодо попередження психотравм;

– реадaptaції, психологічному відновленні прикордонників після виконання завдань з охорони державного кордону в екстремальних умовах.

Основними формами професійно-психологічної підготовки можуть бути психологічні лекторії та психологічні інформування.

Також військових капеланів необхідно активно залучати до:

– психологічної допомоги, що спрямована на подолання травматичних переживань, пов'язаних із пораненням або загибеллю побратимів чи цивільного населення, страхом перед смертю тощо;

– психологічної допомоги за наявності сімейних проблем, що спрямована на мотивування та активне використання ресурсів віри та власних особистісних і професійних ресурсів прикордонників в управлінні власними труднощами, власним життям, професійним зростанням тощо;

– психологічної роботи з родиною, колегами, керівництвом та друзями з питань соціально-психологічної підтримки прикордонників у складних життєвих та професійних ситуаціях;

– психологічної допомоги з питань примирення та терпимості в прикордонних підрозділах;

– психологічної допомоги з питань переживання духовної та особистісної гармонії;

– організаційно-психологічних консультацій щодо забезпечення культурно-просвітницьких заходів, що спрямовані на зростання психологічної культури прикордонників; сприяння організації цих заходів та допомоги в їхньому проведенні.

Таким чином, урахування керівництвом військових частин, органів і підрозділів охорони державного кордону наших практичних рекомендацій та активізація застосування потенціалу душпастирства військових капеланів щодо психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників матиме значущий вплив на збереження їхнього психічного здоров'я та сприятиме виконанню затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України № 1021 від 05.12.2018 року «Державної цільової програми з фізичної, медичної, психологічної реабілітації і соціальної та професійної реадaptaції учасників антитерористичної операції та осіб, які брали участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, на період до 2022 року».

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Adamantios A. My area or your area? Assumptions about pastoral care, spirituality and mental health. *Scottish Journal of Healthcare Chaplaincy*. 2008. Vol. 11(2). P. 31–38. URL : <https://cutt.ly/gEagHUv> (дата звернення: 10.09.2021).
2. Bulling D., DeKraai M., Abdel-Monem T., Nieuwsma J., Cantrell W., Ethridge K., Meador K. Confidentiality and Mental Health/Chaplaincy Collaboration. *Publications of the University of Nebraska Public Policy Center*. 2014. 131. URL : <https://cutt.ly/IEagu3X> (дата звернення: 10.09.2021).
3. Carey L., Cohen J. Chaplain–Physician Consultancy: When Chaplains and Doctors Meet in the Clinical Context. *Journal of Religion and Health*. 2009. Vol. 48 (3). P. 353–367. URL : <https://cutt.ly/UEagSdX> (дата звернення: 10.09.2021).
4. Hemming P., Teague P., Crowe T., Levine R. Chaplains on the Medical Team: A Qualitative Analysis of an Interprofessional Curriculum for Internal Medicine Residents and Chaplain Interns. *Journal of Religion and Health*. 2016. Vol. 55(2). P. 560–571. URL : <https://cutt.ly/8EaglRR> (дата звернення: 10.09.2021).
5. Korpacz M., Feldstein B., Asekoff C., Kaprow M., Smith-Coggins R., Kathy A. Rasmussen How Involved are Non-VA Chaplains in Supporting Veterans? *Journal of Religion and Health*. 2016. Vol. 55 (4). P. 1206–1214. URL : <https://cutt.ly/MEagE1V> (дата звернення: 10.09.2021).
6. Makovskiy A. Involvement of military chaplains in the psychological support of border guards. *Scientific journal Paradigma of knowledge*. 2021. Vol. 2(46). P. 72–82. URL : <https://cutt.ly/sEzimqD> (дата звернення: 23.09.2021).
7. Nieuwsma J., King H., Jackson G., Bidassie B., Wright L., Cantrell W., Bates M., Rhodes J., White B., Gatewood S., Meador K. Implementing Integrated Mental Health and Chaplain Care in a National Quality Improvement Initiative. *Psychiatric Services*. 2017. Vol. 29 P. 1213–1215. URL : <https://cutt.ly/SEagUBs> (дата звернення: 10.09.2021).
8. Nieuwsma J., Jackson G., DeKraai M. Collaborating Across the Departments of Veterans Affairs and Defense to Integrate Mental Health and Chaplaincy Services. *Journal of General Internal Medicine*. 2014. Vol. 29. P. 885–894. URL : <https://cutt.ly/LEagmPu> (дата звернення: 10.09.2021).
9. Nieuwsma J., Rhodes J., Jackson G., Cantrell W., Lane M., Bates M., DeKraai M., Bulling D., Ethridge K., Drescher K., Fitchett G., Tenhula W., Milstein G., Bray R., Meador K. Chaplaincy and Mental Health in the Department of Veterans Affairs and Department of Defense. *Publications of the University of Nebraska Public Policy Center*. 2013. 139. URL : <https://cutt.ly/qEaggYB> (дата звернення: 10.09.2021).
10. Psychological basis of professional problem-solving : collective monograph / M. Smulson, M. Tomchuk, A. Chorny, V. Demskyi, A. Makovskiy, A. Yakymchuk, T. Scherban, O. Volobuieva. Lviv-Torun: Liha-Pres, 2019. 178 p. P. 86–109. URL : <https://cutt.ly/ZEziPwZ> (дата звернення: 23.09.2021).
11. Witvliet C., Phipps K., Feldman M., Beckham J. Posttraumatic mental and physical health correlates of forgiveness and religious coping in military veterans. *Journal of Traumatic Stress*. 2004. Vol. 17. P. 269–273. URL : <https://cutt.ly/PEagvGS> (дата звернення: 10.09.2021).
12. Журавель А.П. Психологічний супровід оперативно-службової діяльності особового складу підрозділів охорони державного кордону : дис. канд. психолог. наук : 19.00.09 ; НАДПСУ. Хмельницький, 2006. 201 с.

13. Коструба Н.С. Психічне здоров'я і релігія: роль душпастирської опіки у медичних закладах. *Теорія і практика сучасної психології*. № 1. Т. 1. 2020. С. 112–117.
14. Маковський А.О. Збереження психічного здоров'я військовослужбовців – прикордонників засобами душпастирської діяльності військових капеланів. *Collection of scientific papers «L'ОГОЕ»*. 2020. Vol. 1. P. 157–158. URL : <https://cutt.ly/pEziXRh> (дата звернення: 23.09.2021).
15. Маковський А.О., Матеюк О.А. Перспективи залучення військового капелана до збереження психічного здоров'я прикордонників – учасників бойових дій. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки*. 2019. Вип. 2(13). С. 170–181.
16. Поталчук Н.Д. Чутки в умовах надзвичайних ситуацій: теоретичні та практичні аспекти : монографія. Хмельницький : НАДПСУ, 2018. 344 с.
17. Про затвердження Положення про службу військового духовенства (капеланську службу) у Державній прикордонній службі України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 10.10.2016. № 1065.
18. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній прикордонній службі України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.03.2021 № 179. URL : <https://cutt.ly/qEzi9U6> (дата звернення: 20.09.2021).
19. Херсонський Б., Яворський І., Донець О. Спільна робота психолога і священика при наданні психологічної допомоги віруючим, що страждають психічними розладами. *Вісник ОНУ. Серія: Психологія*. 2013. Т. 18. Вип. 4(30). С. 300–307.

УДК 159.9.072

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.12>

Резніченко Ольга Олексіївна,
аспірантка кафедри психології
Донецького національного університету імені Василя Стуса
ORCID ID: 0000-0001-6728-0463

ТРЕНІНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ПОДОЛАННЯ СТРАХІВ

TRAINING AS AN EFFECTIVE WAY TO OVERCOME FEARS

У статті розглянуто питання ефективності застосування тренінгу як методу подолання страхів. Метою роботи є теоретичне обґрунтування застосування тренінгових технологій у роботі зі страхами та висвітлення ефективних аспектів застосування тренінгових технік. Окреслено ключові завдання тренінгу, вказано на особливості і переваги групових та індивідуальних занять. Методологія дослідження передбачає застосування загальнонаукових і спеціальних методів та методик, зокрема аналізу, синтезу, абстрагування, конкретизації, описового методу, часткового прогнозування.

З метою мінімізації страхів запропоновано різні вправи в рамках тренінгових програм. Акцентовано на необхідності попередньо проводити коротку лекцію, присвячену ролі когнітивних фільтрів у виникненні страхів. Ефективною методикою знайомства запропоновано вправу «Сліпий поводитир»; прогнозовано, що в такий спосіб ефективно зняти емоційну напругу, вибрати відповідні засоби налагодження контакту. Обґрунтовано доцільність вправи на формування рефлексії самооцінки. Методику «Драматична арена» запропоновано використовувати з метою формування загальної картини, яка є фактично монтажем індивідуальних флешбеків. З'ясовано доцільність застосування вправи «Цунамі» для викоринення страху самотності. Наголошено на необхідності дотримання організаційних принципів тренінгу (зворотний зв'язок, конфіденційність та закритість групи, обговорення ситуацій, котрі мають місце в групі, активність та спільна відповідальність), що стоять в основі успішності такої форми групової роботи.

На основі проведеної роботи сформовано пропозиції щодо оптимальних технологій проведення тренінгів, спрямованих на боротьбу зі страхами. Зроблено висновок щодо доцільності розробки тренінгової програми, спрямованої на зниження інтенсивності переживання різного роду страхів, профілактики і корекції негативних емоційних станів, невпевненості у собі жінок середнього віку.

Ключові слова: *страхи, тривожні стани, тренінг, тренінгові технології, когнітивні фільтри.*

The article considers the effectiveness of training as a method of overcoming fears. The aim of the work is to provide a theoretical justification application of training technologies in working with fears and highlight the effective aspects of the application of training. The key tasks of the training are outlined, the features and benefits of group and individual lessons is pointed out. The research methodology involves the use of general and special methods and techniques, in particular, analysis, synthesis, abstraction, specification, descriptive method, partial forecasting.

For the purpose of minimize fears, various exercises are offered within the training programs. Emphasized on necessity to give a short lecture dedicated to the role in cognitive filters. As an effective method of acquaintance, the exercise "Blind guide" is offered.

It is predicted that in this way it is easier to relieve emotional stress, choose the appropriate means of establishing contact. The expediency of exercises to form a reflection of self-esteem is substantiated. The "Drama Arena" method is proposed to be used in order to form a general picture, which is actually the installation of individual flashbacks. Has been clarified the expediency of using the "Tsunami" exercise to eradicate the fear of loneliness. The need to adhere to the organizational principles of training (feedback, confidentiality and secrecy of the group, discussion of situations that occur in the group, activity and shared responsibility), which underlie the success of this form of group work.

Based on the work the proposals are formed on the optimal technologies for training directed at combating fears. The conclusion is made about the expediency of creating a training program aimed at reducing the intensity of experiencing various kinds of fears, prevention and correction of negative emotional states, self-doubt of middle-aged women.

Key words: *fears, anxiety states, training, training technologies, cognitive filters.*

Останніми роками різноманітні елементи практичної психології все більше інтегруються в життя сучасної людини. З усіх відомих механізмів групової роботи тренінг є універсальною та найпоширенішою методикою. Зростання інтересу до тренінгу як специфічної форми вза-

ємодії зумовлюється його внутрішніми властивостями: в умовах цілковитої конфіденційності суб'єкти дозволяють собі внутрішньо відкритись, довіритись вузькому оточенню, при цьому застосовується як індивідуальний підхід, так і групова рефлексія.

Функціональне застосування тренінгу у боротьбі із різними психологічними проблемами поступово розширюється. Не винятком є боротьба із хвилюваннями і страхами, яким характерна деструктивна властивість. Так, коли страх стає домінуючою емоцією, починає керувати думками та поведінкою людини, він призводить до розвитку багатьох особистісних проблем та є суттєвою перепорою у досягненні нею успіху, самоактуалізації та реалізації у житті. З огляду на широкий спектр потенційних страхів вважаємо за актуальне зосередити увагу на визначенні ступеня ефективності такої роботи у сучасних умовах.

Зазначене питання вже було предметом наукових пошуків таких учених, як О. Вознесенська [1], Ю. Жуков [2], В. Лефтеров і Т. Третьякова [5; 6], Г. Савченко [10], І. Степанюк [11], С. Томчук та М. Томчук [13]. Але актуальним залишається пошук ефективних тренінгових технологій для роботи з різними психологічними проблемами, в тому числі зі страхами, у різних вікових категоріях та соціальних групах.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати застосування тренінгових технологій у роботі зі страхами та висвітлення ефективних аспектів різноманітних тренінгових технік. Методологія включає у себе загальнонаукові і спеціальні методи та методики, зокрема аналіз, синтез, абстрагування, конкретизацію, описовий метод, метод часткового прогнозування.

Виклад основного матеріалу. В епоху цифрових комунікацій процес спілкування зазнав суттєвих модифікацій. Перехід в онлайн-формат (Zoom, Skype, відеодзвінки через Telegram, Viber), домінування листування у месенджерах, порівняно із «живим» спілкуванням, зумовило потребу в адаптації взаємодії із психологом через відповідні платформи. Як відомо, успішна комунікація має місце тоді, коли дотримуються основних максимумів: істинності, інформативності, релевантності (бесіда відбувається в межах окресленого предмета зустрічі), чіткості і зрозумілості. Природа тренінгу, як психологічного феномена, цілком дозволяє дотримуватись усього із переліченого вище. Більше того, через такі властивості тренінг активно застосовується як для психокорекції і психотерапії, так і в процесі навчання.

У психологічній літературі по-різному детермінується концепт «тренінг». Більшість з авторів застосовує вказане поняття на позначення різноманітних методик, в основі яких перебувають теоретичні принципи психології [7]; позиціонують як спосіб вдосконалення людини у певних сферах людської діяльності, життєвих ситуаціях

[12, с. 11–12]. Зазначене пояснює деяку схожість тренінгу із коучингом, втім спосіб, яким досягається поставлена мета, – дещо різниться: тренінг передбачає надання людині принципово нових знань, тоді як коучинг – це радше спосіб стимуляції людини оволодівати новими навичками, формування «спраги» до знань. На нашу думку, найбільш універсальне визначення тренінгу, що сформульоване В. Лефтеровим [6] та Г. Савченко [10, с. 6], які зазначають, що під ним слід розуміти інтегровану, універсальну систему цілеспрямованого психологічного тренування особи відповідно до її потреб та цілей. Ю. Жукова у своєму трактуванні особливий наголос робить на інтенсивності підготовки та активізації суб'єкта [2]. При цьому головною метою тренінгу є зміна людських установок та орієнтирів, що надалі впливає на корекцію поведінки. Іншими словами, робота спеціаліста націлена на тренуванні модифікації поведінки, а не поведінку в об'єктивному її розумінні.

Єдиного підходу до класифікації тренінгів нині не існує. Їх поділяють залежно від кінцевої мети, що стоїть перед психологом у роботі з клієнтом (розвиток креативності, подолання сором'язливості, навчальні та бізнес-тренінги); згідно з тематикою чи спрямуванням; за стилем роботи наставника; відповідно до заданої теми. Інструментально-орієнтовані тренінги можуть проводитися для керівників, задля покращення компетентностей ділового спілкування, оптимізації стратегії вирішення конфліктів, розвитку впевненості у собі, подолання страхів (наприклад, публічного виступу).

У закордонній практиці (США, Канада, більшість країн ЄС) досить поширеними є індивідуальні тренінги як навчального формату, так і в контексті роботи із професійним психологом. Вони проводяться із певною періодичністю та є вдалим способом систематичного прослідкування і аналізу досягнень. На вітчизняних просторах більш поширеними є групові тренінги. Так, наприклад, в організаціях їх проводять фахівці, що працюють на постійних основах; попитом користуються послуги тренерів-фрілансерів. Початково зміст тренінгу в основному і передбачав групову роботу, адже це дозволяє із легкістю моделювати міжособистісну взаємодію, обігрувати складні ситуації та спільно знаходити найбільш ефективні рішення. Із переліченого вище виходить, що до специфічних ознак тренінгу відносять дотримання принципу групової роботи; наявність постійних учасників у групі; інтегрування активних методів роботи; підтримання клімату психологічної безпеки; об'єктивізацію суб'єктивних почуттів.

Якщо звернути увагу на змістову частину того чи іншого виду тренінгу, то можна зауважити, що тренінги з розвитку певних навичок (наприклад, ефективних переговорів, виявлення брехні, змін стосунків у родині тощо) передбачають певний творчий підхід та відображаються і на особистісних змінах у людині. Так, вони не будуть настільки значущими порівняно з тим, якщо особа пройде аналогічний курс з особистісного розвитку, проте це дасть змогу особі самотійно відчувати певні модифікації. Подібного не можна сказати про навчальні, радше прикладні заняття (наприклад, курси перукарів, макіяжу, кулінарії, водіння, надання першої медичної допомоги тощо). Останні принесуть у життя особи корисні практичні навички, але в процесі їх опанування не проводиться робота з особистістю як такою. Незважаючи на те, про який із підвидів особистісного тренінгу ми ведемо мову, в основі стимулу для звернення за допомогою до спеціаліста стоїть певний дискомфорт, страх людини, який постійно її супроводжує, або існує ризик потрапляння в неприємну ситуацію з подальшим розвитком різноманітних тривожних станів.

Комплексний аналіз наукових робіт, опублікованих у виданні "Brain and Behavior" на вказану тематику, засвідчує, що лише в країнах ЄС щороку від тривожних станів потерпають понад 60 мільйонів людей [13]. За даними соціологічного дослідження (опитування методом САТІ), проведеного Київським міжнародним інститутом соціології, більша половина опитаних (53%) переживали серйозний стрес у 2020 році. При цьому питома вага припадає на жіночу частину населення (71%) [3].

Незалежно від причини, що стала передумовою для формування тривожних станів та розладів, можна стверджувати: за таких обставин людський організм постійно працює на виснаження, перебуває у боротьбі з очікуваннями та реальністю. Така ситуація стає все більш характерною у сучасних умовах життєзабезпечення. Цьому передують низка загальнополітичних (пандемія коронавірусної хвороби, воєнні дії на Сході України та анексія Криму тощо), соціальних (страх публічного виступу чи участь у масових заходах, спілкування із незнайомими людьми, страх бути осоромленим тощо), фізіологічних та гендерних чинників.

З метою наочної демонстрації ефективності застосування тренінгу для боротьби зі страхами розглянемо деякі тренінгові технології й окремі вправи та їх потенційні переваги і можливі недоліки для роботи у цьому напрямі. З огляду на результати теоретичного аналізу причин виникнення

та особливостей розвитку страхів [9, с. 104–110] та результати власної практичної роботи можна зауважити, що перед початком роботи з такою проблематикою доречно провести для учасників коротку лекцію, присвячену когнітивним фільтрам, що створюють суттєву перешкоду для викоринення страхів. Пошук та встановлення зв'язків між ідеями, вчинками, думками, незалежно від їх дійсності або хибності – типова властивість людського мозку. Людина, своєю чергою, здатна розвивати такі спотворення, тим самим намагаючись боротися із несприятливими чи складними життєвими ситуаціями. Відчуття загрози провокує людину мислити скоріше адаптивно, ніж логічно. Саме тому у науковій літературі, присвяченій особливостям застосування когнітивно-поведінкової терапії, виділяють щонайменше десять основних видів спотворень, які певною мірою притаманні кожній людині [7, с. 222–224]. Так, ідеться про мислення формату «чорне-біле»: воно поляризоване, позбавляє людину змоги сприймати речі не так близько до душі, заганяє в крайнощі, які з часом позбавляють змоги насолоджуватись життям. Поширеним є гіперузагальнення як фільтр, котрий ми накладаємо, базуючись не більше ніж на двох судженнях. Схильність до цього виду когнітивних фільтрів прослідковується навіть на лексичному рівні, суб'єкт часто оперує такими словами, як: *ніколи, постійно, безперестанку, завжди* і т. ін. Так, сучасна молодь має схильність до фокусування на негативному (розвивається «тунельне бачення») – фільтр, що супроводжує відчуття безнадії. Підлітки полюбляють робити поспішні висновки чи прогнозувати щось, не маючи для таких домислів належної аргументації; надавати перевагу пасивності замість активності. Одним з найпоширеніших фільтрів, особливо серед жінок, є фільтр «мушу/повинна», спосіб прояву якого легко впізнаваний: слова-маркери (зобов'язана, мушу, необхідно, маю), при цьому високі стандарти, які висуюються до себе, з часом транслюються і на близьких або сторонніх людей.

З точки зору еволюції людини перелічені когнітивні процеси (викривлення) засновані на формуванні більш сильних зв'язків, скануванні, фільтрації отриманих даних, тобто є надзвичайно важливими для уникнення небезпек та збереження життя. Але у разі, коли вони створюють практичні перешкоди для нормального світосприйняття, необхідно поступово усуватись від цієї шкідливої психологічної звички.

Оскільки на першому етапі роботи з учасниками тренінгу, незалежно від кінцевої мети, доцільним є знайомство їх один з одним та роз-

винення відчуття довіри, в нагоді, на нашу думку, стане вправа «Сліпий поводитир» тривалістю близько 15–20 хвилин [8, с. 45]. Під час шерінгу тренер формує уявлення про успішність пройденого етапу, виходячи із відповідей на низку питань (Які у вас були труднощі в процесі виконання вправи? Як ви почувалися, коли були в ролі сліпого і коли були в ролі поводитира? На що ви орієнтувалися, вибираючи засоби «управління» партнером, що грає роль сліпого? і т. ін.).

Слід наголосити, що відповідь на перше питання дасть змогу особі у формуванні вислову зняти емоційну напругу і зробити певний крок у бік усвідомлення тих власних рис поведінки, які ускладнюють взаємодію з іншими людьми. Відповіді на друге та третє питання дозволяють перейти до обговорення характеру взаємодії в парі, виявити ті чинники, які сприяють вибору відповідних засобів налагодження контакту. Це має бути, перш за все, розуміння і відчуття партнера. Нерідко трапляються випадки, де один «сліпий» говорить про бажання мінімізувати ступінь власної свободи, схильність до управління ним більш «твердою» рукою, а його партнер, навпаки, повідомляє про те, що відчував постійний дискомфорт від зайвого тиску. Крім того, відповідаючи на друге питання, учасники розвивають здатність вербально висловлювати свої почуття і стани, а також проявляють рефлексивні здібності.

Після ще кількох завдань, спрямованих на знайомство та формування належного контакту, доцільно перейти до вправ, метою яких є встановлення рефлексії самооцінки на основі даних, отриманих на перших етапах. Згідно з інструкцією, модератор зачитує питання і дає час для написання відповіді (наприклад: Який ваш улюблений поет? колір? пори року? Які із людських чеснот ви вважаєте найважливішими? В якій країні світу ви найбільше хочете побувати? тощо). Підбір пропонує питань передбачає лаконічність відповіді (1–2 слова). Відтак тренер зачитує відповіді, написані кожним учасником окремо, не називаючи його, а аудиторія, своєю чергою, має вгадати автора.

Залежно від змісту страху, який відчуває людина, важливо коректно розставити акценти на методиках, які будуть найбільш корисними у процесі їх викорінення. Слід зазначити, що більшість використовуваних вправ запозичені із практики лікування неврозів. Так, наприклад, страхи, які викликані фантазією (страх хвороби, стихійного лиха, замкнутого простору (клаустрофобія), транспорту) ефективно викорінювати за допомогою арт-терапевтичних методик. Зокрема, учасникам можна запропонувати зобразити свій

страх на папері (в кольорі). Більш нестандартне рішення – техніка малювання піною для гоління або із закритими очима. При цьому в процесі малювання тренер має комунікувати з учасниками; відповідними мають бути і питання: Як ви назвали свій страх? Який він на дотик? Як довго він вам знайомий? Як реагувало ваше тіло, коли ви малювали свій страх? і т. ін. Такі вправи дозволяють проєктувати стан свого внутрішнього «Я» на продукт діяльності, позбавляючи людину стану внутрішнього конфлікту і надзвичайної напруги, що, своєю чергою, призводить до звільнення, катарсису [11, с. 157]. При цьому обов'язковим елементом тренінгу у боротьбі зі страхами є їх вербалізація, обмін відчуттями, усвідомлення причин та суб'єктивної реакції.

Якщо учасники тренінгу мають орієнтовно спільний страх, то в цьому випадку буде корисною «робота з протилежностями». Одночасно вона спрямовуватиметься на мінімізацію прояву когнітивних фільтрів типу «чорне-біле». Запропонована О. Копитіним методика «Драматична арена», що спрямована на формування загальної картини, є фактично монтажем індивідуальних флешбеків; а його цілісна архітектура базується на готових деталях із найсильніших відчуттів та хвилювань. Методика є мало структурованою, передбачає високий ступінь незалежності від тренера. В процесі обговорення, який слідує за попереднім етапом, важливо не стільки обговорення кінцевого продукту, скільки сам процес формування цілісної композиції: відчуття кожного учасника; труднощі, з якими стикались у процесі роботи тощо. Завершальним етапом є інсталяція. Потужний вплив на почуття та емоції людини пояснюється як тривимірністю, що додає їй більший набір засобів впливу, так і тим, що кожна деталь, кожен елемент мають певне символічне наповнення, при цьому учасники бачать власні сенси в інсталяції [4].

Відомо, що інтрапсихічні конфлікти і страхи викликають значні зміни у звичній поведінці людини, змінюють соціальні норми, призводять до модифікації життєвих установок. Ситуація загострюється через низку зовнішніх факторів: популяризацію Інтернет-спілкування, підвищення цін на розважальні заходи, пропаганду в засобах масової інформації індивідуалістичного мислення. Цікавим є той факт, що самотність не завжди супроводжується соціальною ізоляцією, оскільки подібне може бути характерним і для людей, які постійно перебувають у суспільстві. Зовнішня соціальна ізоляція далеко не є самотністю, але вона може сприяти появі цього почуття чи посилювати його симптоми. Отже,

самотність, на відміну від зовнішньої ізоляції, відображає внутрішній розлад відносин особистості із суспільством (певною його частиною) або самим собою, і супроводжується негативними емоціями: стражданнями, незадоволеністю, кризами тощо. Іншими словами, самотність і ізоляція не є ідентичними поняттями. У гострих формах такий стан актуалізує нагальну потребу в спілкуванні. У разі відсутності можливості її задоволення люди створюють уявних партнерів, персоналізують предмети, тварин, змішують реальність та ілюзії. Ці реакції вважаються компенсаторними і оцінюються як норма.

Під час проведення тренінгів, спрямованих на профілактику страху самотності чи його викоринення, доцільним є застосування ігрових методик. Так, у нагоді стає вправа, яка має назву «Цунамі». У ній суб'єкту пропонують уявити найгірший сценарій розвитку подій, можливий за участю її страху, після чого самотійно відповісти на питання: Що саме, який елемент найбільше лякає у ситуації? Яким буде життя після пережитого? Що вкрай поганого може ще статися? і т. ін.

Страх невдачі, на нашу думку, доцільно опрацьовувати за допомогою систематичної десенсибілізації. Насамперед слід дати клієнтові можливість уявити приємну сценку і почати процес десенсибілізації з меншого страху, опрацьовуючи його до ситуацій, що викликають найбільший страх; далі робота має сфокусуватися на модифікації поведінки, що призводить до почуття провини і тривоги. При цьому, швидше за все, аналізується не стільки минуле, скільки нинішня неправильна поведінка.

У випадку, коли людина не в змозі чітко сформулювати зміст свого страху, відчуває дискомфорт і лише описує ситуації, за яких відчуває тривожність, доцільна додаткова комплексна психодіагностика з обов'язковим урахуванням у роботі отриманих результатів.

Окремо слід наголосити, що досягнення бажаного результату є можливим лише за умови дотримання всіма учасниками попередньо встановлених принципів і правил взаємодії у групі. Нехтування базовими засадами групової роботи часто стає причиною практичної неможливості проведення тренінгу або його недостатньої ефективності [7, с. 48].

Так, наприклад, принцип зворотного зв'язку полягає у здатності кожного учасника самотійно висловлюватися, ділитися з іншими суб'єктивними хвилюваннями, проте респонденти мають уникати критики оратора і висловлювати власні побажання або рекомендації виключно

через позитив. У цього принципу, як відомо, амбівалентна мета: з одного боку, учасники тренінгу навчаються виділяти сильні сторони один одного (які часто самотійно не вбачає у собі особа), з іншого – окреслюють напрям можливого розвитку партнера, шляхів його вдосконалення, сприяють розвитку емоційної гнучкості.

Принцип *конфіденційності та закритості групи* визначає, що залучення нових членів до групи може відбуватися лише за згоди вже наявних учасників, а також передбачає заборону обговорення предмета тренінгу під час перерв. Із нього логічно виходить такий принцип, що орієнтує на *обговорення тих ситуацій, котрі мають місце в групі*, та спрямований на практику моделювання та пошук спільних варіантів рішень, що мають ставати каталізатором для вирішення глобальної проблеми.

Сам факт участі в тренінгу не передбачає байдужості чи відсутності інтересу хоча б у одного з учасників, бо активність та спільна відповідальність за результат роботи впливає на загальний ефект і успішність тренінгу для кожного. Кожен, хто задіяний у вказаній формі групової роботи, має бути зосереджений на трьох концептах: самопізнання, самоаналізу та рефлексії. Отже, дотримання відносно простих правил забезпечує наявність необхідної групової динаміки – сукупності дій та інтеракції у часовому проміжку, яка віддзеркалює результат взаємодії всіх учасників та вплив зовнішнього оточення на кожен суб'єкт відповідно, що, своєю чергою, значно підвищує результативність роботи.

Висновки та перспективи подальших наукових пошуків. Управління людськими ресурсами, особистісне навчання, формування необхідних навичок, ефективних поведінкових конструктів, у тому числі в напрямі боротьби зі страхами, – процес складний і тривалий. Одним з ефективних способів вирішення проблеми страхів є застосування відповідних тренінгових технологій, при цьому треба враховувати, що тренінговий ефект виникає не завжди відразу після закінчення програми, а отже, опрацьовані у групі (чи в рамках індивідуального заняття) питання потребують подальшої самотійної роботи, тобто вимагають активного та усвідомленого включення.

Аналіз різноманітних тренінгових технік і вправ дозволив вибрати найбільш ефективні, на наш погляд, варіанти для роботи, які відрізняються своєю змістовою простотою, можливістю інтуїтивного усвідомлення способів пошуку найбільш оптимальних рішень, а також дозволяють поступово «стирати» когнітивні фільтри, мінімізувати

психологічні бар'єри у спілкуванні та сприяють вирішенню основної проблеми. З огляду на те, що генеза та особливості реалізації страхів залежать від багатьох факторів, актуальним є пошук шляхів боротьби зі страхами у різних категорій населення, особливо тих, хто може входити до так званої групи ризику. Однією з таких категорій є жінки середнього віку, оскільки, з одного боку, жінки зазвичай є більш емоційно чутливими, у них частіше спостерігаються різноманітні

тривожні стани; а з іншого боку, середньому віку властива низка фізіологічних та психосоціальних змін, які можуть стати підґрунтям для емоційної лабільності, тривожності, формування страхів. Отже, перспектива подальших наукових досліджень полягає у розробці тренінгової програми, спрямованої на зниження інтенсивності переживання різного роду страхів, профілактики і корекції негативних емоційних станів, невпевненості у собі жінок середнього віку.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Вознесенська О.Л. Арт-технології у розв'язанні конфліктів. Київ : Human Rights Foundation, 2019. 32 с.
2. Жуков Ю. Тренінг как метод совершенствования коммуникативной компетентности : дисс. ... на соискание научной степени докт. психолог. наук : спец.13.00.07 «Педагогическая психология». Москва, 2003. 369 с.
3. Київський міжнародний інститут соціології : офіційний сайт. Стресові ситуації в житті українців 2020. Прес-релізи та звіти. URL: <http://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=998&page=1&t=6> (дата звернення: 04.08.2021)
4. Копытин А.И. Теория и практика арт-терапии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 368 с.
5. Лефтеров В. О., Форманюк Ю.В., Третьякова Т.М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса : Фенікс, 2021. 44 с.
6. Лефтеров В.О. Методологічні основи і принципи психологічного тренінгу. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2007. Вип. 2. С. 49–59.
7. Практикум із групової психокорекції : підручник. / С.Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова. Мелітополь : Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
8. Психологія спілкування : збірник тренінгів / за заг. ред. проф. Л.О. Савенкової. Київ : КНЕУ, 2013. 187 с.
9. Резніченко О.О. Соціально-психологічні особливості прояву страхів у жінок середнього віку. *Теорія і практика сучасної психології. Збірник наукових праць*. № 1, Т. 3, 2020. С. 104–110.
10. Савченко Г.В. Навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу «Професійно-психологічна підготовка суддів». Київ : ТОВ «Горизонт», 2016. 104 с.
11. Степанюк І.М. Корекція дитячих страхів в дошкільних дитячих закладах методами арт-терапії. *Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ*. Випуск 11, 2018. С. 155–160.
12. Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінги. *Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Умань, 14 травня 2020 року) / за заг. ред. Т.Д. Перепелюк. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, ФСПО. Умань, 2020. 107 с.
13. Томчук С.М., Томчук М.І. Психологія тривоги, страху та агресії особистості в освітньому процесі : монографія. Вінниця : КВНЗ «ВАНУ», 2018. 200 с.

НОТАТКИ

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

Випуск 4

Коректура • *Ірина Чудеснова*

Комп'ютерна верстка • *Світлана Калабухова*

Підписано до друку: 25.10.2021.
Формат 60x84/8. Гарнітура Times New Roman.
Папір офсет. Цифровий друк. Ум.-друк. арк. 7,67. Замов. № 1221/463. Наклад 300 прим.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглєзі, 6/1
Телефон +38 (048) 709 38 69,
+38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 6424 від 04.10.2018 р.