

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(40)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2014

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляев І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демченко С. Ф., д-р юрид. наук, Джунь В. В., д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В., д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид. наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук, доцент, Недоха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф., Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христинченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 2 від 26 лютого 2014 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М 58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 1 (40). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2014. — 252 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

Міністерством освіти і науки України збірник “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних наук (за наказом МОН України від 21.11.13 № 1609).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2014
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2014

ЗМІСТ

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	5	ЮРИДИЧНІ НАУКИ	67
Бідзюра І. П., Абдулкеримов Т. Ю. <i>Мультикультуралізм: сутність явища та основні проблеми</i>	5	Заросило В. О., Заросило В. В. <i>Система профілактики адміністративних правопорушень, що посягають на громадський порядок та громадську безпеку</i>	67
Головатий М. Ф. <i>Феномен мультикультуралізму як засіб досягнення міжнаціональної єдності народів країн</i>	12	Недюха М. П., Подоляка А. М. <i>Нормативно-правове забезпечення здобуття середньої освіти в умовах сільської місцевості: законодавчі ініціативи</i>	73
Козловець М. А. <i>Політична еліта як чинник цивілізаційного поступу України</i>	20	Скрипнюк В. М. <i>Передумови і форми системи демократичної публічної влади в сучасній державно-правовій теорії</i>	80
Гольцов А. Г. <i>Євразійський союз як неоімперський проект Російської Федерації</i>	27	Бистрик Г. М. <i>Принцип законності і засоби його правового забезпечення у функціонуванні механізму держави</i>	85
Ищук С. І. <i>Право на підприємницьку діяльність у структурі економічних засад громадянського суспільства в Україні</i>	34	Шашкова-Журавель І. О., Журавель М. І. <i>Міжнародно-правові аспекти регламентації праці ув'язнених</i>	91
Пригунов П. Я. <i>Сучасні підходи до формування державної політики у сфері забезпечення безпеки підприємництва в контексті розбудови громадянського суспільства в Україні</i>	41	Астіон С. І. <i>Удосконалення правової організації розмежування бюджетних відносин в Україні</i>	97
Абдулкеримов Т. Ю. <i>Проблема полікультурної Європи: крах мультикультуралізму?</i>	46	Кушнір О. В. <i>Державне управління підприємницькою діяльністю: питання теорії і методології дослідження</i>	101
Бодров А. В. <i>Класифікація неурядових організацій в сучасній науковій літературі</i>	53	Панчук І. О. <i>Особливості правової ідеології у перехідних суспільствах (транзитних демократіях) в контексті досвіду вітчизняного державотворення</i>	105
Санченко С. П. <i>Засади і механізми формування та практичної реалізації політики соціального захисту громадян: українська практика</i>	58	Соркін Б. В. <i>Відносини в системі державного управління як предмет правового регулювання</i>	111
Филиппов Р. В. <i>Концептуальные вопросы негосударственного обеспечения безопасности и предпринимательской деятельности в Украине</i>	62		

Толстенко В. Л. Державно-правовий режим і його роль у визначенні форми держави.....	115	Михайлюк О. В. Модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства	187
Ульмер М. М. Характеристика суб'єктивних та об'єктивних передумов реалізації права касаційного оскарження	122	Олишевский А. С. Элементы системы управления человеческими ресурсами как составная часть системы управления персоналом Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям.....	193
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	127	Омельченко О. В. Теоретичні передумови стратегічного аналізу протистояння підприємств-конкурентів	200
Дахно І. І. Концептуальні хиби у змісті дисципліни “Міжнародні економічні відносини”	127	Романенко А. М. Обґрунтування необхідності спрощення процедур міжнародної торгівлі	205
Денисенко М. П., Терещенко Н. М. Формування системи управління якістю послуг у сфері туризму.....	134	Солопенко С. Р. Механізм формування та реалізації прийняття управлінських рішень в системі маркетингового менеджменту бібліотеки	210
Шконда В. В., Кальянов А. В. Зарубіжний досвід в галузі соціалізації розподілу благ у контексті соціоекономіки.....	139	Шестак М. Л. Теоретико-методологічне обґрунтування та сутнісна характеристика поняття “державна інвестиційна політика”	214
Біленчук П. Д., Медвідь Ф. М., Шульга Ю. О. Інноваційні засоби підготовки управлінських кадрів: ноотехнології і грид-технології.....	143	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	218
Литвиненко В. І. Особливості визначення змісту діяльності підрозділів економічної безпеки підприємств та їх фахівців	149	Мельниченко О. В., Кудренко О. В. Роль особистості у відносинах з державою.....	218
Утвенко В. В. Управління житлово-комунальною сферою міст України в контексті діяльності органів місцевого самоврядування.....	155	Василевський А. М. Організаційно-управлінська модель забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності.....	223
Марченко С. М. Оцінювання чинників формування та реалізації маркетингової логістичної системи ціноутворення підприємств сільськогосподарського машинобудування	162	Храцевський А. О. Основні заходи щодо підвищення стимулюючої ролі мотиваційних складових у менеджменті морських портів України	228
Алмамедов Рустам Гамза огли Забезпечення сталого економічного розвитку і формування глобальних управлінських стратегій	170	Варзарь И. М. Теоретико-историологический взгляд на диалогю “революция — реформа” в Украине эпохи достижения ею политико-государственной независимости	237
Ігнатенко А. В. Аналіз в процесі управління фінансами як засіб забезпечення ефективності функціонування банків.....	176	ДЕЯКІ ПРИКЛАДИ ОФОРМЛЕННЯ БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ У СПИСКУ ДЖЕРЕЛ (БЮЛЕТЕНЬ ВАК УКРАЇНИ, № 5, 2009)	258
Литвинов С. В. Класифікація засобів, способів та форм захисту прав платників податків.....	181	ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ	260

УДК 159.98

О. В. МЕЛЬНИЧЕНКО

О. В. КУДРЕНКО

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

РОЛЬ ОСОБИСТОСТІ У ВІДНОСИНАХ З ДЕРЖАВОЮ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 1(40), с. 218–222

Наведено аналіз основних детермінант взаємодії особистості зі світом та, зокрема, державою: внутрішньомотиваційній, зовнішньонормативній, універсально-аксеологічній.

Формування системи диспозицій особистості щодо держави зумовлено тим, що взаємодія з нею, хоча й опосередкована, є неминучою за будь-яких обставин життя особистості. Наявність держави як певної системи регламентації її соціального життя постає для особистості даністю, яку не можна змінити (на відміну від державного устрою, політичного режиму, на що особистість певною мірою може впливати протягом свого життя).

Держава постає необхідною умовою соціального існування особистості; остання може обрати громадянство тієї чи іншої держави, але не може опинитися поза державою. Існують певні винятки — етнічні або релігійні угруповання, які уникають такої взаємодії у її традиційному варіанті і намагаються жити поза даною організацією (наприклад, цигани). Але в будь-якому випадку вони не мають змоги вийти за межі її організаційного середовища і, так чи інакше, вступають у взаємодію з нею — тільки не як громадяни.

Даність, у вигляді якої держава постає перед особистістю, є насамперед певною сукупністю смислових систем, які містяться у її організаційному середовищі — зокрема, у формально-ієрархічних відносинах, у нормативно-правовому полі, в економічному просторі. Особистість, безпосередньо стикаючись з цими правилами та смисловими системами (почасти персоніфікованими у представниках влади різних рівнів, що покликані контролювати їх дотримання, а почасти втілених у поведінці оточуючих, у поширених стереотипах та атрибуціях), надає їм особистісних сенсів. Вона відкриває “значення-для-себе” [1] як усєї соціальної організації, в якій вона живе, так і різноманітних її елементів.

Аналізуючи світову та вітчизняну літературу, можна сказати, що більшість широко відомих психологічних та соціально-психологічних теорій особистості зосереджуються на таких *основних детермінантах взаємодії особистості зі світом*: внутрішньомотивацій-

ній, зовнішньонормативній, універсально-аксеологічній.

Внутрішньомотиваційна детермінанта. На ній зосереджує свою увагу так звана глибинна психологія (насамперед психоаналіз, а також аналітична психологія К. Юнга, теорія неврозів К. Хорні, індивідуальна психологія А. Адлера тощо). Прихильники цього напряму розглядають взаємодію особистості зі світом як таку, що детермінована насамперед внутрішніми чинниками — неусвідомлюваними мотивами, імпульсами лібідо, архетипами тощо. Вони мають мотиваційну природу, тобто апіорі, на ірраціональному рівні, визначають спрямованість поведінки особистості. Ці чинники задають своєрідну “призму”, крізь яку особистість дивиться на навколишній світ, які зумовлюють певну програму її взаємодії зі світом.

Зовнішньонормативна детермінанта. На вивченні цієї детермінанти зосереджена соціальна психологія, що досліджує, зокрема, вплив групи на особистість. Як відомо, цей вплив здебільшого не є безпосереднім, а опосередковується груповими нормами, стереотипами поведінки, ментальністю великих груп, до яких належить особа. Ці чинники також диктують особистості не лише певні способи поведінки, а й певний ракурс сприймання навколишнього світу.

Універсально-аксіологічна, “сенсова” детермінанта. На ній здебільшого наголошує екзистенційна, гуманістична психологія особистості. На думку екзистенційних психологів, визначальний вплив на життєдіяльність особистості здійснює переживання сенсу свого буття. Саме воно дає змогу “піднятися” над програмуючим впливом як власних природно-біологічних імпульсів, так і групових стереотипів та стандартів. Завдяки знаходженню сенсу власного буття особистість вивільняє свій суб’єктний потенціал і може виступати повноцінним творцем свого життя.

Отже, можна говорити про те, що ці детермінанти визначають сприймання та тлумачення особистістю того середовища (зокрема, соціального), у якому вона живе. Оскільки це соціальне середовище є організованим та

впорядкованим, а одним з джерел такої організації виступає держава, то, відповідно, сприймання держави особистістю обумовлюється зазначеними вище детермінантами.

Звернемося до аналізу кожної з цих детермінант у ракурсі взаємодії особистості з державою.

Перша детермінанта (внутрішньомотиваційна) демонструє, що сама активність особистості у соціально-психологічному середовищі держави спонукається певними мотивами глибинно-психологічного, неусвідомлюваного характеру. Це може бути і мотив прагнення до влади, що є компенсацією комплексу неповноцінності [2], і мотив патерналізму [3], і прагнення до успіху, престижу [4] тощо. Так чи інакше, їх об’єднує одна властивість — прагнення до соціального втілення та утвердження власного Я.

Отже, в основі мотивів, що спонукають активність особистості в організаційному середовищі держави, лежить потреба у соціальній самореалізації. Суб’єктний потенціал особистості потребує свого втілення, зокрема, у її соціальному житті. При цьому задоволення цієї потреби передбачає не лише досягнення соціального визнання, а насамперед — соціального втілення свого життєвого задуму. У такому випадку здійснення соціальної самореалізації потребує структурованої (а отже, ієрархізованої) соціальної системи, яка створюється державою.

Соціальна самореалізація в організаційному середовищі держави неможлива без адаптованості до нього як необхідної умови адекватного покладання особистісних цілей та відповідної активності. Водночас ці мотиви визначають внутрішню психологічну суперечливість ставлення особистості до держави і спонукають, з одного боку, латентний конфлікт (реалізація особистої волі нерідко суперечить інтересам і волі влади різного рівня); з другого — патерналістські очікування, зовнішню і внутрішню конформність. Загалом процес адаптації до властивостей організаційного середовища держави можна тлумачити як такий, що передує власне соціальній самореалізації.

Адже для реалізації своєї волі особистість має насамперед узгодити її із суспільними стандартами, “скоригувати” її відповідно до існуючих у державі правових норм. Для цього, у свою чергу, вона мусить хоча б приймати той державний та політичний устрій, в якому живе, а також визнавати його хоча б певною мірою справедливим і виправданим. Звичайно, це саме по собі накладає обмеження на волевиявлення особистості. Прийняття цих обмежень, за деяких обставин, є відмовою від самореалізації.

Якщо адаптація до організаційного середовища держави є ускладненою або неможливою, потреба в соціальній самореалізації нерідко спонукає до поведінки уникнення загальноприйнятих правил там, де це можливо, і використання всіх наявних можливостей для самоствердження. Звичайно, цей шлях також потребує пристосування і конформності, але в цьому випадку конформність буде суто зовнішньою — такою, що має значення маневру, мімікрії. У момент досягнення ситуативної мети ті погляди, які демонструвалися раніше, досить легко відкидаються. Цілком закономірно, що за таких обставин прагнення до влади виступає як єдиний шлях до власної самореалізації (статус пересічного громадянина не дає реальних можливостей для реалізації своєї політичної волі).

Існують й інші форми реалізації політичної волі особистості. До них найчастіше вдаються ті особи, для яких не є прийнятним навіть зовнішнє визнання існуючого державного та політичного устрою як нормального і відносно справедливого. Наслідком такої ситуації може стати, наприклад, так звана “внутрішня еміграція” — спосіб життя, за якого особистість, не виходячи явно за межі політико-правового та економічного поля держави, відкидає її ідеологію, цінності і цілі, не визнає право цієї держави на існування, ігнорує її і намагається, по можливості, заподіювати їй шкоди. О. Іванова, характеризуючи феномен внутрішньої еміграції, відзначила такі її основні ознаки: 1) незгода з політикою, ідеологією, діями держави, громадянином якої є особистість;

2) неможливість безперешкодно висловити цю незгоду в силу репресивних заходів держави; 3) неможливість (небажання) реально емігрувати; 4) вияв незгоди шляхом відходу від офіційного життя та в різних феноменах неопублічного (розмови в родині та з друзями, створення неофіційної культури тощо) і свого внутрішнього життя [5].

Отже, мотив самореалізації (реалізації власного Я, власної волі) може йти всупереч існуючій і переважаючій на рівні держави політичній волі, традиціям та стереотипам; саме він штовхає маргіальну особистість на здійснення актів політичного насилля.

Таким чином, залежно від того, який мотив переважає, формується *спрямованість особистості*: на політичний конформізм; на політичну кон’юнктурність, політичний релятивізм (що більшою чи меншою мірою передбачає переслідування власних інтересів під виглядом відстоювання інтересів держави); на маргіальні форми утвердження власної політичної волі тощо.

Відповідно, така спрямованість визначає певний ракурс *бачення держави особистістю*: вона може вбачати в ній і злочинну організацію, яка протистоїть її самореалізації; і соціальне утворення, що зміцнює її шляхом включення до громадянської спільноти та консолідації останньої; і відчужену організацію, індиферентну щодо неї, тощо.

Отже, внутрішньомотиваційна детермінанта зумовлює певні константи сприймання держави особистістю у ході взаємодії з нею.

Друга детермінанта взаємодії особистості з державою — зовнішньо-нормативна. Вона пов’язана з регламентацією поведінки, ставлень, суджень особистості. Загалом регламентація соціального життя (і не лише власне соціальної взаємодії, а й її символічних еквівалентів) покликана впорядкувати його, зробити його більш прогнозованим та контрольованим. Справді, можливість правильно спрогнозувати розвиток тієї чи іншої ситуації у майбутньому підвищує в особистості відчуття власного контролю над ситуацією, що, у свою чергу, збільшує почуття безпеки. Потреба у безпеці (якщо

розглядати її в соціально-психологічному ракурсі) означає прагнення до захищеності від соціальної експансії, агресії з боку оточуючих — як окремих осіб, так і груп.

У цьому плані регламентація соціальної поведінки відіграє значну роль, оскільки обмежує прояви соціальної експансії, запобігає їм. Навіть не зовсім сприятливе, але впорядковане соціальне середовище сприймається певнішим та безпечнішим, ніж сприятливе, але хаотичне: завдяки своїй прогнозованості воно надає більші можливості для адаптації і, відповідно, самореалізації. Визначеність, певність соціального середовища надають йому, у сприйманні особистості, безпечності.

Отже, регламентація соціальної поведінки (яка забезпечує впорядкованість соціального середовища) дає змогу задовольнити потребу особистості в безпеці — як захищеності від соціальної експансії з боку оточуючих.

Третя, аксіологічна, детермінанта взаємодії особистості з державою пов'язана з потребою екзистенційної виправданості свого існування — у сенсі свого життя. Не в змозі знайти сенс життя або переживаючи сумніви з цього приводу, особистість може шукати його у причетності до потужних соціальних організацій. Тому існування таких організацій здебільшого є “оточеним” чималою кількістю міфів, міфологем, ідеологем. Метою останніх є створення системи уявлень та переконань щодо глобальної мети та екзистенційного призначення організаційної діяльності, і, насамперед, щодо виправданості, у суспільному та екзистенційному контексті, причетності особистості до цієї організації.

Ця система детермінує уявлення про самого себе в житті організації: про свою особисту значущість для неї, свої нові завдання та тлумачення себе і свого життя, визначені самим фактом включеності у контекст її функціонування. Це визначає той аспект образу Я, що є зумовленим включеністю особистості в структури організацій. Переживання особистістю власної причетності до держави передбачає не лише емоційну включеність до контексту її існування, а

й екзистенційну складову: сутнісно-цільову детермінацію процесу взаємодії з державою; виправдання примусу, застосованого державою; надемпіричну переконаність щодо своєї власної значущості для держави. Усе це втілюється у переживанні та усвідомленні власної громадянської самоідентичності, яка не завжди збігається (а зазвичай зовсім не збігається) з позитивним ставленням до правлячого політичного режиму і до державної влади.

Як відомо, функцією будь-якої офіційної культури є інтеграція суспільства і створення громадянської ідентичності. Багато в чому ідентичність залежить від соціальної ситуації, вона створюється і підтримується за допомогою постійно повторюваних поведінкових схем, які актуалізуються в групі, — так звана політика ідентичності.

Наприклад, Радянська держава та її ідеологія досягали певного успіху в конструюванні *homo soveticus*, тобто людей, що володіють особливою ідентичністю. Усі знали, як треба поводитися у тій або іншій ситуації, що від них очікується. Водночас багато хто змушений був робити вигляд, що поділяє офіційний світогляд, аби уникнути покарання. Отже, формувався такий феномен, як розщеплена ідентичність: у публічній сфері особистість демонструє так звану номінальну ідентичність, у приватній — реальну. Різні соціальні ситуації викликали до життя і конструювали різні, часто діаметрально протилежні ідентичності. Це призводило до їх зіткнення, викликало невдоволення людини самою собою; лише у нечастих випадках удавалося розв'язати проблему і надбати несуперечливу ідентичність. Така розщеплена громадянська ідентичність чинила деструктивний вплив на інші види ідентичності, наприклад, професійну [6].

Отже, виокремлені три основні детермінанти взаємодії особистості з державою зумовлюють, з одного боку, певні, більш чи менш визначені, “програми” взаємодії з державою; з другого боку, задають певні ракурси її сприймання особистістю. Кожна з цих детермінант знаходить своє втілення у

відповідній психологічній потребі. Таким чином, психологічні детермінанти та відповідні потреби особистості апіорі зумовлюють певні ракурси сприймання нею держави, певним чином спрямовують процеси проявів з боку держави, а також певну поведінку особи щодо держави.



Література

1. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. — М.: Политиздат, 1975. — 304 с.

2. Адлер А. Индивидуальная психология // История зарубежной психологии. 30–60 годы. Тексты. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. — С. 131–140.

3. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций. — К.: МЗУУП, 1993. — 384 с.

4. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Избр. произв. — М.: Мысль, 1990. — С. 61–272.

5. Иванова О. Феномен внутрішньої еміграції // Соціальна психологія. — № 1(3). — 2004. — С. 55–59.

6. Иванова О. Феномен внутрішньої еміграції // Соціальна психологія. — № 1(3). — 2004. — С. 60–63.

Три основні детермінанти взаємодії особистості з державою зумовлюють певні “програми” взаємодії з державою, а також задають певні ракурси її сприймання особистістю. Кожна з цих детермінант знаходить своє втілення у відповідній психологічній потребі. Психологічні детермінанти та відповідні потреби особистості апіорі зумовлюють певні ракурси сприймання нею держави, певним чином спрямовують процеси проявів з боку держави, а також певну поведінку особи щодо держави.

Три основные детерминанты взаимодействия личности с государством предопределяют определенные “программы” взаимодействия с государством а также задают определенные ракурсы ее восприятия личностью. Каждая из этих детерминант находит свое воплощение в соответствующей психологической потребности. Психологические детерминанты и соответствующие потребности личности априори вызывают определенные ракурсы восприятия ею государства, определенным образом направляют процессы проявлений со стороны государства, а также определенное поведение лица в отношении государства.

The three main determinants of the interaction of the individual with the state stipulates specific “program” with the state and ask certain foreshortenings of perception personality. Each of these determinants is embodied in the relevant psychological needs. Psychological determinants and related needs of the individual determine a priori certain foreshortenings her perception of the state, a certain way directs the process of displays the state and behavior of a person in relation to the state.

Надійшла 29 січня 2014 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА МОДЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ СБУ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 1 (40), с. 223–227

Розглядається проблема забезпечення адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України.

Щороку лави органів Служби безпеки України поповнюються тисячами молодих працівників. Тому забезпечення професійної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності є одним з найважливіших напрямів роботи органів Служби безпеки України.

За результатами проведеного дослідження, 63 % молодих працівників під час до умов службової діяльності відчують проблеми, а 22 % звільняються з органів СБУ на першому році служби. При цьому більше 80 % керівників вважають рівень адаптації молодих працівників незадовільним і тільки 14 % задоволені тим, як вони адаптувалися до умов службової діяльності.

Отже, створення організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності обумовлене необхідністю:

- якісного професійного підбору і відбору кандидатів на службу до СБУ;
- збереження людського потенціалу, підтримки високого рівня професійної готовності та боєздатності працівників;
- якісного виконання оперативно-службових завдань та ефективного функціонування усієї системи СБУ;

• зведення до мінімуму шкоди від впливу на працівників небезпечних для життя і здоров'я психогенних факторів [1; 2; 3].

Така модель є новою формою забезпечення оперативно-службової діяльності в системі СБУ і тому потребує подальшої ґрунтовної розробки наукових основ професійної психології, а також методичних і навчальних посібників, нормативних документів, державних стандартів, оптимальної системи підготовки кадрів для потреб служби.

Спрямовуючими орієнтирами при розробці моделі виступають принципи гуманістичної психології і педагогіки на теорії і практики управління, а також ідеї саморозвитку як важливі методологічні підстави дослідження. Зокрема, це ідеї таких сучасних провідників гуманістичної парадигми психології і педагогіки, як І. Бех, Є. Бондаревська, М. Боришевський, Л. Верещагіна, Н. Волков Н. Добровольська, О. Іванюшкін, М. Кузьмін, О. Пометун, О. Романенко, В. Сластьонін, М. Стельмахович та ін.

Отже, при розробці й упровадженні організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності як засадничі обрані такі принципи: принцип гуманістич-

ної орієнтації професійної освіти, принцип колективізму, принцип толерантності і комунікативної спрямованості, принцип альтруїзму, принцип соціальної адекватності професійної освіти, принцип індивідуалізації навчання і виховання, принцип комплексності, системності, принцип створення виховуючого середовища, принцип просвітництва професійної діяльності, принцип взаємодії, принцип централізму, плановості; добору та розстановки кадрів та ін. [1; 2; 3].

При розробці моделі застосовані як провідні такі підходи, які дали можливість реалізувати гуманістичні ідеї в сучасній освітньо-професійній і управлінській практиці, що спрямована на забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності [1, 2, 3]:

- аксіологічний підхід, який дав змогу аналізувати організацію діяльності Служби безпеки України на основі детермінації ціннісного ставлення особистості до професійної діяльності;

- діяльнісний підхід, що передбачав залучення працівників до здійснення професійної діяльності з метою створення професійно значущих продуктів і формування професійних якостей і здібностей;

- системний підхід, який передбачав необхідність розгляду професійної діяльності як системи, тобто як сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних компонентів (мета і завдання, форми, методи, всі учасники, їх діяльність тощо);

- компетентнісний підхід, що дав можливість розглядати професійно важливі якості як основу успішності у професійній сфері і організувати процес професійної підготовки відповідно до вимог професії;

- акмеологічний підхід, що дав можливість визначити вплив різноманітних чинників на розвиток професіоналізму;

- синергетичний підхід, який допоміг розглядати професійну культуру працівника СБУ як складну, нелінійну відкриту систему, що саморозвивається;

- особистісно-орієнтований підхід, який передбачає послідовне ставлення керівника до працівника як до особистості, відпо-

відального суб'єкта навчально-виховної дії, що припускає: допомогу працівнику в його особистісному розвитку, у виявленні і розкритті його можливостей, у розвитку самосвідомості, у здійсненні особистісно і суспільно значущих справ, у самовизначенні, самореалізації і самоствердженні. Особистісно-орієнтований підхід спирається на властиве кожній людині прагнення "бути особистістю", тобто проявляти активність, відрізнятись від інших людей, впливати на середовище, мати переконання, особисті духовні цінності і сенси, самореалізуватися в соціально значущій діяльності, виконувати певну роль у суспільстві.

У пропонованій моделі значна увага приділяється молодим працівникам, формуванню у них професійно важливих якостей у процесі адаптації до умов службової діяльності. Формування професійно важливих якостей припускає засвоєння працівниками Служби безпеки України системи гуманітарних цінностей, складових гуманітарної культури. Перенесення суспільних уявлень у свідомість окремої людини — так звана інтеріоризація — веде до втілення загальнолюдських цінностей у вищих психічних функціях індивідуальності. Тому найперспективнішою моделлю формування професійно важливих якостей є та, яка містить соціальні (пізнавальний, поведінковий) аспекти й інтегрує їх зі сферами індивідуальності.

Завдяки цьому є можливим виокремити три етапи, які має здолати працівник у своєму професійному становленні.

Перший характеризується таким ступенем сформованості професійно важливих якостей, при якому механізм саморегуляції "зобов'язує" працівника до так званого мінімального самообмеження. На цьому етапі працівник опановує шкалу професійних цінностей, переконуючись у необхідності дотримання професійних вимог.

Для другого етапу характерним є процес усвідомлення професійних норм, принципів, критеріїв та ін., розуміння їх цінності доцільності і необхідності дотримання. На цьому рівні в особистості формується про-

фесійна орієнтація, відбувається своєрідна “переоцінка цінностей”. Поведінка працівника свідчить про ухвалення й прийняття професійних норм і цінностей, про відмову від порушень дисципліни.

Третьому етапу властива наявність переконаності у працівника необхідності дотримання всіх професійних норм, а також стійкої звички у професійно схвалюваній поведінці. Цей етап відповідає наявності в особистості професійної культури, яка складається з переконаності, застосування знань, умінь і навичок у професійній діяльності, під час виконання службових завдань.

Звісно, схарактеризовані вище етапи зовсім не ізольовані один від одного. Вони входять в єдиний, по суті, психолого-педагогічний процес професійного становлення особистості працівника.

Отже, пошук шляхів підвищення ефективності забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності дає підстави зробити висновок про необхідність розробки організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності як чинника, стимулюючого розв’язання проблеми.

Організаційно-управлінська модель забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності окреслює механізм взаємодії компонентів цілісного процесу, що припускає реалізацію стратегії, тактики і техніки забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності і включає сукупність компонентів (цільового, змістового, технологічного, діагностичного), кожен з яких, будучи етапом цілісного процесу забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності, разом з тим, переслідує певну мету і має власне змістовне наповнення.

Зазначена модель враховує такі функції: організаційну, яка передбачає створення позитивного мотиваційного фону (відповідне стимулююче і розвивальне середовище) на всіх етапах професійної діяльності; управлінську (що передбачає скоординовану ро-

боту керівників усіх рівнів, здійснення цілеспрямованого впливу на процес забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності та психологічне супроводження цього процесу формування); підвищення ролі наставництва; корекційну (сприяє процесу професійної адаптації і формуванню професійно важливих якостей у молодих працівників); оцінювально-діагностичну (вивчення успішності адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності за допомогою новоствореного діагностичного інструментарію).

Організаційно-управлінська модель забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності передбачає складові, що становлять невід’ємну частину професійної підготовки працівників, кожен її компонент важливий і не може бути ні виключений, ні замінений іншим. Крім того, при використанні одного компоненту обов’язково передбачається вплив на всі інші. Необхідно зазначити, що в організаційно-управлінській моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності важливо знайти місце кожному компоненту у процесі професійної діяльності, оскільки цілісне функціонування пропонованої моделі є результатом взаємодії усіх її компонентів, що є характерним для універсального закономірного зв’язку.

Модель, що розглядається, розрахована передусім на молодих працівників, які проходять початковий етап професійної адаптації до умов службової діяльності. Для цього етапу професійної адаптації характерні пристосування та звикання працівника до характеру, режиму та умов праці, усвідомлення основних мотивів та головної мети у новій для нього діяльності, здобуття працівником фахових знань, вмінь та навичок, формування необхідних професійних якостей, які потрібні для успішного оволодіння професією.

При цьому процес адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності проходить шлях від з’ясування суті основних професійних понять, від формуван-

ня знань, навичок і умінь до практичної реалізації професійних категорій, формування у працівників здатності самостійно формулювати цілі службової і суспільної діяльності, навчання їх способом розв'язання проблемних ситуацій, методиці аналізу ефективності своєї роботи на основі зіставлення результату роботи з поставленою метою, оволодіння прийомами корекції діяльності і до стимулювання самоосвіти і самовиховання працівників. Що передбачає створення позитивного мотиваційного фону професійної діяльності, яке стимулюватиме духовно-етичну, інтелектуальну та емоційну активність працівників і враховуватиме сучасні соціокультурні реалії, специфіку професійної діяльності.

З позиції особистісно-орієнтованого підходу, що застосований при побудові моделі, усі ланки освітнього процесу мають стимулювати професійне й особистісне зростання суб'єктів навчання і виховання. Працівник виступає тут не просто як фактор, що враховується, а саме як ланка, що здатна ефективно сприймати, переробляти, зберігати інформацію і в результаті на цій основі приходити до інтелектуальних рішень. Тобто працівник виступає не лише об'єктом, а й суб'єктом навчання і виховання, що характеризує суб'єкт-суб'єктну взаємодію командного складу і працівників у процесі професійної діяльності. На перший план тут висуваються цілісні характеристики особистості, насамперед діяльнісні, в яких знаходять прояв як людські якості, так і важливі професійні компетенції. Власне модель розрахована не на усереднений рівень працівника, а передбачає увагу до кожного з них. Акценти зсуваються у бік саморегулювання та саморозвитку, самоврядування та самоконтролю, розкриття власної активності працівників СБУ. Відтак, зростає гуманістичне звучання самовизначення особистості.

Модель органічно пов'язана з професійною діяльністю, де формуються професійно важливі якості працівника, та задає цільові, змістовні та процесуальні (технологічні) компоненти такого формування. Вона виступає одним з важливих засобів із запобігання можливим збиткам і, головне, сприяє

отриманню нового, корисного, професійного ефекту.

Суб'єктами організаційно-управлінської моделі є:

- керівники підрозділів;
- працівники відділів по роботі з персоналом;
- наставники;
- працівники психологічних служб.

Важливою відмінністю проектованої моделі є те, що її структурні і функціональні компоненти характеризуються рухливістю і динамічністю внаслідок безперервних змін у змісті і характері професійної діяльності.

Таке бачення проблематики професійної діяльності дає підстави розглядати питання забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності з позицій переосмислення традиційного відтворення засобів і методів психолого-управлінського впливу, що дає змогу реалізувати особистісно-орієнтовані технології.

Організаційно-управлінська модель організації діяльності Служби безпеки України була впроваджена у діяльність управління СБУ в Луганській області.

Систематизація і узагальнений аналіз даних експерименту свідчить про ефективність організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності. А саме, відмічається збільшення продуктивності праці на 30 %, скорочення плинності кадрів на 25 %, підвищення успішності адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності на 40 %.

Вірогідність отриманих результатів і висновків забезпечується позитивними результатами впровадження розробленої організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності.



Література

1. Андросюк В. П. Профессиональная адаптация / В. П. Андросюк, Л. Н. Козмиренко, В. С. Медведев. — К.: КНУВС, 1997. — 111 с.

2. Ясько П. В. Професійна адаптація в силових структурах. — К.: Лібра, 2008. — 161 с.

3. Ярош М. В. Служба безпеки України. — К.: Наук. думка, 2009. — 142 с.

Розроблено організаційно-управлінську модель забезпечення адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України, ефективність якої перевірено експериментальним шляхом.

Разработана организационно-управленческая модель адаптации молодых сотрудников к условиям профессиональной деятельности в органах Службы безопасности Украины, эффективность которой проверено экспериментальным путем.

Features and stages of adaptation of young workers are certain to the terms of professional activity in the organs of Services of safety of Ukraine. It is marked that responsibility for organization of adaptation of young workers to the terms of professional activity is laid on guidance of subsections of Services of safety of Ukraine

Надійшла 17 грудня 2013 р.

ОСНОВНІ ЗАХОДИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ СТИМУЛЮЮЧОЇ РОЛІ МОТИВАЦІЙНИХ СКЛАДОВИХ У МЕНЕДЖМЕНТІ МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 1(40), с. 228–236

Розглядаються заходи з підвищення стимулюючої ролі основних зовнішніх мотиваторів, адаптованих до менеджменту морських портів.

У сучасних умовах, коли в Україні відбувається ринкова реструктуризація підприємств морського транспорту, стратегія управління ними поступово переходить від державної портової адміністрації до міжнародних груп операторів. Ці колективи співпрацюють з крупними альянсами морських перевізників і міжнародними логістичними компаніями. Це, відповідно, зумовлює управлінську реструктуризацію, пристосування виробництва транспортних послуг до ринкових умов і процесів глобалізації. За таких умов потрібна реалізація оновленої парадигми менеджменту, а саме соціального менеджменту, який об'єднує в собі сучасне уявлення про менеджмент організацій і менеджмент персоналу, харак-

теризуючи новий етап у розвитку соціально-економічних і трудових відносин на підставі мотивованої поведінки персоналу.

Класифікаційна структура персоналу морських портів характеризується за такими ознаками, як професія, освітньо-кваліфікаційний рівень, стать, вік, стаж роботи тощо. Вона дає можливість використовувати її у визначенні потреби працівників у мотиваційній діяльності (див. табл.).

Розглянемо основні заходи щодо підвищення стимулюючої ролі основних зовнішніх мотиваторів, адаптованих до особливостей менеджменту морських портів у порядку їх рангу за значущістю, безумовно, серед яких перше місце, з істотним відривом, посідає матеріальне стимулювання.

Класифікація структури персоналу морського порту, спрямована на стимулювання його мотиваційних потреб

Структура персоналу підприємства	Шляхи вдосконалення структури персоналу
1	2
Структура персоналу за характером участі у трудовій діяльності	Зміна штатного розпису
Кваліфікаційна структура персоналу. Професійна структура	Наймання. Професійне навчання (професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації). Переміщення працівників. Звільнення
Структура персоналу за освітою	Наймання. Професійне навчання (професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації). Переміщення працівників. Запровадження професійно-освітніх програм. Звільнення
Вікова структура персоналу	Наймання. Переміщення працівників. Запровадження соціальних програм для певних категорій працівників. Звільнення

1	2
Структура персоналу за стажем роботи	Встановлення залежності доходу працівника від стажу роботи (надбавки до заробітної плати, виплати за вислугу років тощо)
Структура персоналу за характером трудових відносин	Диференціація трудових завдань за ступенем пріоритетності, систематичності.
Структура персоналу за належністю до власності	Продаж акцій працівникам на пільгових умовах. Участь найманих працівників у прибутках

Організаційно-економічний механізм матеріального стимулювання. У нинішній час порти самостійно визначають форми та системи оплати праці. Але, незважаючи на це, у більшості портів використовуються традиційні форми: відрядна на ВРР і погодинна на допоміжних роботах; в інших за основу прийнята погодинна форма оплати праці з використанням відрядної і преміювання за виробничі показники. У деяких портах України нині декларується перехід на погодинну оплату праці докерів-механізаторів. Але частка основної заробітної плати, що отримується за погодинною системою, не визначає рівень оплати праці робітника в цілому, а розмір премії залежить від кількості перевантажених тонн. Тобто премія виплачується за відрядною системою. Перехід до розвинених ринкових відносин, формування дійового конкурентного оточення, встановлення рівноправних відносин роботодавця та найманого працівника на ринку робочої сили змусять власника засобів виробництва, на яких здійснюються вантажно-розвантажувальні роботи, звернутися і до зарубіжного досвіду.

Практика останніх років та результати проведених соціологічних досліджень показують: головне, що заважає підвищенню зацікавленості працівників у результатах своєї праці – низький рівень тарифних ставок і посадових окладів та порядок їх встановлення. Негативне ставлення до сформованих ставок і окладів обумовлене тим, що вони асоціюються з певним рівнем кількості і якості праці, перевищення якого для працівника матеріально не вигідно. У цьо-

му зв'язку логічно припустити, що найперспективнішою може бути модель безтарифної системи оплати, яка виключає гарантовані тарифні ставки і посадові оклади та ґрунтується на принципі часткового розподілу фонду оплати праці між працівниками залежно від їхньої кваліфікації та результативності праці.

Найбільш гострою в морських портах є проблема диференціації в оплаті праці, яка має бути розглянута під кутом зору цілеспрямованої діяльності менеджерів щодо запобігання негативним наслідкам “зрівнялівки” чи надмірної відмінності у рівнях оплати праці, що призводить до диспропорцій у відтворювальних процесах, знижуючи мотивацію до праці. Диференціація заробітної плати відображає вартість робочої сили, що формується залежно від професійних і кваліфікаційних якостей працівника, віку, статі, регіону, місця роботи, а також особливостей галузі економіки та форми власності. Вочевидь, необхідно виявити ступінь обґрунтованості основних і додаткових показників преміювання, визначити рівень ефективності застосування таких критеріїв в оплаті праці, як коефіцієнт трудового внеску, коефіцієнт трудової участі, коефіцієнт якості праці, що показують конкретну роль окремого працівника у досягненні кінцевого результату та дають можливість диференціювати заробітну плату. Наша думка щодо раціональної диференціації заробітної плати збігається з точкою зору багатьох економістів. Зокрема, при аналізі міжпрофесійної диференціації в оплаті праці в морських портах необхідно вирішити такі основні

завдання: забезпечити диференціацію заробітної плати залежно від рівня освіти, кваліфікації; забезпечити можливості доступу до здобуття якісної освіти за місцем проживання; відновити диференціацію окладів з урахуванням підвищення базових тарифних ставок; підвищити відповідальність професіоналів, фахівців, технічних службовців за кінцевий результат; оптимізувати диференціацію оплати праці за складністю і відповідальністю персоналу [8, 82].

Раніше було висловлено, що обов'язковою складовою організації механізму матеріальної мотивації персоналу виступає соціальна спрямованість програм розвитку морських портів. За раціональною думкою деяких економістів, механізм матеріальної мотивації має включати ті соціальні заходи, які на сьогодні фахівцями об'єднуються в широке поняття – соціальний пакет [12, 6–12].

Стосовно морських портів це поняття є у формалізованому вигляді новим, але його зміст може бути звужений, визначаючи надання роботодавцем працівникові поки що мінімально необхідних благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір його основної заробітної плати. До складу звуженого соціального пакету включаються:

- базові (гарантовані) блага, що передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, та додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою;

- мотиваційний пакет, що поєднує в собі конкурентну і компенсаційну функції, визначаючи передбачені законодавством блага, що надаються роботодавцем працівнику понад гарантії.

Таким чином, основними складовими формування організаційно-економічного механізму матеріальної мотивації персоналу морського порту є: удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації персоналу; запровадження з урахуванням особливостей транспортного виробництва різних тарифних сіток для кожної категорії працівників; удосконалення внутрішньо-

виробничих тарифних умов оплати праці; запровадження гнучких тарифних систем оплати праці; удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці та захисту доходів працівників; удосконалення мотиваційного регулювання міжпосадових, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці з метою запровадження раціональної диференціації в оплаті праці; використання принципу гласності при визначенні надбавок, доплат і премій за виробничі показники; встановлення соціальних пакетів; запровадження заходів щодо підвищення зарплатоємності та питомої ваги витрат на оплату праці в операційних витратах; реалізація заходів щодо соціального захисту заробітної плати від інфляції.

Продуктивна зайнятість штатних працівників. У цілому на сьогодні в морських портах України складається позитивна картина відносно зайнятості. Але необхідно коригувати свідомість існуючого менеджменту до підвищення коефіцієнта зайнятості до максимальних значень. У ринкових умовах цей показник не може бути єдиним критерієм продуктивної зайнятості. І це не тільки в умовах економічної кризи, коли необхідно зберегти робочі місця і кваліфікований персонал. За висновками багатьох фахівців, продуктивна зайнятість досягається тоді, коли максимально використовуються як професійно-кваліфікаційні здібності, так і психофізіологічні і навіть побутові умови персоналу [11, 89].

Наприклад, до них належать багатодітні родини, інваліди, кваліфіковані пенсіонери тощо. Дослідження показує, що потрібні гнучкі графіки роботи (висококваліфіковані пенсіонери, жінки з багатодітної родини, хворі, інваліди тощо). Для цього існують нові типи робочих графіків, які можна розглядати і як своєрідні негрошові методи стимулювання результативності. Тому збільшення коефіцієнта зайнятості та впровадження підсумованого обліку робочого часу є додатковим резервом підвищення продуктивності праці. Існує чимало нових типів робочого графіка, зазвичай ними називають: гнучкий графік, стислий робочий тиждень, часткову зайнятість.

Умови праці. Враховуючи актуальність загальної проблеми переміни праці, необхідним є запровадження положень, які її супроводжують: суміщення професій, розширення зон обслуговування трудових функцій, підготовка працівників широкого професійного профілю. Переміна праці має забезпечувати регулярну зміну важкої й інтенсивної роботи на менш інтенсивну й легку; більш високий темп — на менш високий; більш складну — на просту. Статичні зусилля доцільно змінювати динамічною роботою, скрутність рухів в обмеженій робочій зоні — вільними й широкими амплітудними рухами; незручну робочу позу — зручною; позу “стоячи” — на позу “сидячи” та ін. Потрібне чергування робочих місць і зон усередині бригад, ланок, відділів. При чергуванні функцій варто враховувати принцип рівновеликої працездатності та психофізіологічної й емоційної сумісності осіб. Виконання функцій з високою нервово-психічною напругою і травматичною небезпекою потрібно змінювати роботою у більш безпечних умовах, з меншою напруженістю і відповідальністю.

Психофізіологічні умови підвищення працездатності в бригадах докерів-механізаторів мають передбачати фізіологічно обґрунтовані й синхронні внутрішньозмінні режими праці та відпочинку, що сповільнюватимуть розвиток втоми, стабілізуватимуть працездатність людини, сприятимуть узгодженості в роботі. Синхронний режим праці та відпочинку в межах портового комплексу, після апробації розроблених раніше співробітниками НДІ праці методик, має передбачати [9, 28–35, 45–51]:

- одночасний початок і закінчення робочої зміни, єдину тривалість обідньої та регламентованої перерв на відпочинок незалежно від відомчої підпорядкованості виробничих колективів і окремих працівників;
- дотримання раціональних типових варіантів внутрішньозмінного режиму праці та відпочинку для різних категорій працівників з існуючими в цей час 8-ми і 12-годинними графіками роботи.

З аналізу стану умов праці випливає, що необхідно:

- розробляти, вдосконалювати положення, інструкції, нормативи щодо санітарно-гігієнічних умов із урахуванням змін техніки, технології виробництва;
- проводити відповідно до затвердженого графіка (один раз на 3 роки), атестацію робочих місць і за її результатами розробляти й реалізовувати відповідні організаційно-технічні заходи для поліпшення умов та безпеки праці;
- здійснювати постійний контроль за дотриманням працівниками положень, інструкцій, нормативних вимог щодо умов та безпеки праці, використання засобів індивідуального і колективного захисту;
- стимулювати працівників дотримуватись інструкцій, нормативних вимог щодо умов праці, а також участі, ініціативи щодо поліпшення умов та безпеки праці;
- систематично інформувати, консультувати суміжників про умови праці, зміни в технології, техніці, про небезпеку, ризики;
- здійснювати фінансування цільових витрат на реалізацію комплексних заходів щодо створення нешкідливих, безпечних умов праці в розрізі не меншому, ніж 0,7 % від суми реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) тощо.

Професійне навчання на виробництві. Вважаємо за потрібне запровадити систему планування, вдосконалити організацію безпосереднього навчання кадрів, здійснити поточний і вихідний контроль знань, умінь, навичок та освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу. Планування навчального процесу на виробництві потрібно узгоджувати з перспективним планом, яким визначатимуться основні напрями, проблеми, особливості професійного навчання працівників морських портів, що охоплює заходи:

- які передбачають процедуру і відбір працівників на навчання, укладання угод з професійними та вищими навчальними закладами, щодо підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації робітників, а також керівників і фахівців з вищою освітою;
- поліпшення організації та методики викладання теоретичних питань, пошуків та запровадження передових методів навчання, розробки дидактичних матеріалів;

- удосконалення виробничого навчання та виробничої практики;
- підвищення кваліфікації, теоретичної і практичної підготовки інструкторів, майстрів виробничого навчання, викладачів щодо оволодіння інноваційними технологіями;
- контролю за навчальним процесом, за необхідності — його коригування, встановлення відповідності знань, умінь, навичок вимогам навчальних планів та програм;
- поліпшення матеріально-технічного забезпечення (обладнанням, новітньою технікою, інструментами, дидактичними засобами) майстерень, навчальних кабінетів, лабораторій.

Підвищенню кваліфікації персоналу морських портів сприятиме вдосконалення механізму ліцензування підготовки кадрів на виробництві. Але за умови організації індивідуального професійного навчання морським портам не обов'язково одержувати ліцензію. У цьому випадку після закінчення професійного навчання й одержання робітником певного розряду відповідні записи вносяться в його трудову книжку. Витрати на фінансування професійного навчання персоналу на виробництві необхідно відносити на собівартість транспортних послуг через механізм формування амортизаційного фонду і виплат з нього.

Соціально-психологічний клімат. Дослідженнями встановлено, що здоровий соціально-психологічний клімат сприяє раціональній організації трудового процесу, створює умови для підготовки працівників широкого професійного профілю, суміщення професій і функцій, оптимізації розподілу праці й особливо — зміцненню колективів (бригад, технологічних змін, відділів і служб порту). Сприятливий СПК розширює можливості для проведення в колективах заходів соціальної спрямованості, виховання високих морально-етичних якостей персоналу, його особистої ефективної участі у менеджменті організації.

Виходячи з викладеного, під час становлення окремої групи (колективу) потрібно проводити аналіз показників, що характеризують СПК: розвиток самоврядування

та профспілкового активу; стан виробничої і трудової дисципліни; порушення правил охорони праці й техніки безпеки; участь у раціоналізації та винахідництві; захворюваність, травматизм, кількість колективних конфліктів, скарг, заяв; рівень і причини плинності кадрів, особливо за власним бажанням; участь у спортивних заходах тощо.

Зауважимо, що в портах ще не створені структури, які мають відповідати за соціально-психологічний клімат. Зазвичай менеджери акцентують увагу на недоліках, а не позитивних якостях працівника, що виробляє у персоналу негативну адаптованість до зауважень. Менеджери повинні знати, що критика матиме позитивні результати, якщо її висловлює людина, яку працівник поважає, якщо вона використовується в особливих випадках, а не постійно, та висловлена у доброзичливій формі.

Організація трудового процесу. Удосконаленню організації праці багато зусиль покладено з боку вчених-транспортників і практиків Б. В. Буркинського, В. О. Дергачова, Ю. М. Золотарьова, О. М. Котлубая, М. І. Котлубая, Ю. М. Кулікова, Н. Г. Лозовського, В. М. Лукашевича, Г. С. Махуренка, М. Я. Постана, М. Т. Примачова, В. Г. Чекаловця та ін. У численних публікаціях з цього приводу наведено цікаві положення, присвячені основним аспектам організації та стимулюванню праці персоналу морських портів та працівникам портових комплексів, що взаємодіють в умовах єдиного технологічного процесу перевалки вантажів у транспортному вузлі [1, 112; 5, 124; 6, 89; 7, 6–13; 10, 54; 14, 69]. Апробація деяких рекомендацій з цих матеріалів підтверджує можливість застосування окремих з них.

З огляду на складність і особливості місцевих умов виконання вантажно-розвантажувальних робіт (ВРР), аналіз показує, що в нинішніх умовах потребуються більш гнучкі маневрені бригадні форми організації праці (БФОП). Вони мають відповідати умовам, коли технологія ВРР супроводжується використанням новітніх технічних споруд, експлуатація яких потребує спеціальних професійних знань, умінь та навичок при вико-

нанні перевантажувальних робіт на новітній техніці: зерноперевантажувальних, спеціальних перевантажувальних машинах на контейнерних терміналах, рудо-вугільних комплексах тощо. У цих умовах виправдує себе різновид екіпажної БФОП. Вона відокремилася від форм технічного обслуговування, на підставі спеціалізованих бригад, тоді, коли докери-механізатори об'єктивно вже не могли забезпечувати високоякісне технічне обслуговування. Екіпажна система передбачає включення у склад комплексної бригади фахівців, які добре знають техніку і відповідають за її стан. Такий різновид БФОП зарекомендував себе не тільки на той час, коли вона з'явилася в умовах виконання на занадто зношеному обладнанні, що потребує трудомістких складних ремонтних робіт. Нині вона себе виправдує і на новітній техніці.

До перспективних напрямів розробок у сфері нормування й організації праці можна віднести такі:

- підготовка нових методик і нормативних матеріалів з праці щодо нового змісту трудових функцій і обов'язків працівників в умовах упровадження нових технологій, обладнання, форм організації трудових процесів, виробництва і керування;

- розширення застосування аналітичних методів виміру витрат праці, вивчення і проектування трудових процесів у різних групах працівників і професіях на основі мікроелементних норм, а також більш широкого використання сучасної техніки, обчислювальних засобів і математичних методів обробки результатів досліджень із коригуванням моделей розрахунків;

- розвиток методології інтенсивності праці й методів її застосування з метою встановлення рівноважних норм трудових витрат при дотриманні принципів соціальної справедливості;

- наукове обґрунтування вдосконалення організації праці на робочому місці.

Відповідність займаної посади (робочого місця) професійним здібностям і кар'єрному зростанню. За результатами дослідження визначено, що нині проблема атестації ке-

рівників усіх рівнів у портах стає найактуальнішою через пряму залежність мотивації персоналу від ступеню відповідності керівника посаді, яку він обіймає. Існує безліч методик атестації, які укрупнено діляться на дві групи: кількісні (за результатами економічної діяльності керованим колективом — коефіцієнтної і аналітичної бальної оцінки); якісні (керування цілями, рейтингової оцінки і тестування).

Коефіцієнт відповідності керівника займаний посаді ($K_{взп}$) визначається як добуток коефіцієнта економічних результатів діяльності (K_{ep}) і коефіцієнта якості праці керівника ($K_{яп}$). Коефіцієнт K_{ep} розраховується за прийнятною у кожному порту специфікою й особливостями керованого колективу, який безпосередньо впливає на конкретний економічний показник. Коефіцієнт $K_{яп}$ оцінюється за чотирма параметрами: відповідність професійно-кваліфікаційного рівня працівника вимогам посади, яку він обіймає; ефективне управління; ефективне лідерство; забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Кожний із зазначених параметрів оцінюється за шкалою від 1 до 5 з точністю до десятої частки. При цьому приймається, що 3 означає відповідність менеджера вимогам посади, яку він обіймає. Значення менше 3 (у діапазоні від 1 до 2,9) характеризує незадовільний рівень якостей керівника, що потребує прийняття організаційних заходів на рівні керівництва порту. Оцінка більше 3 (у діапазоні від 3,1 до 5) свідчить не тільки про відповідність рівня якості керівника вимогам посади, яку він обіймає, а й на включення у резерв кадрів.

Організація виробництва і управління. Характерним для морських портів є те, що більшість її працівників, попри відомі недоліки у професійному навчанні, мають високий рівень спеціальної освіти і професіоналізму, який у більшості перевищує рівень техніко-технологічної бази. Від цього знижується уявлення респондентів про імідж підприємства, його оргкультуру, а поведінка працівників перестає бути мотивованою, прагнення до кар'єрного зростання падає і стає другорядним. У морських портах персонал

традиційно володіє високою особистою культурою поведінки, що потребує підвищення матеріальної культури та культури менеджменту транспортного виробництва. Тільки за таких умов стає можливим подальший розвиток людського капіталу і портових послуг. Але для цього, як мінімум, необхідні інвестиційні ресурси, як головна умова формування і використання людського капіталу [13, 98–107].

У нинішніх умовах ефективність діяльності підприємств морських портів визначається здебільшого маркетинговою складовою в організації управління транспортним виробництвом. Роль первісного ланцюжка виробництва (ланок, бригад, змін) не завжди є вирішальною. При цьому істотно зростає значущість культури менеджменту. Тому особливої актуальності набуває проблема пошуку шляхів раціональної реструктуризації транспортного виробництва, спрямованої на маркетингову складову. Нині чимало економістів ідентифікують реструктуризацію транспортного виробництва з упровадженням нових структур управління. І в цьому є сенс, але такий підхід не може бути абсолютним, оскільки його прихильники у своїх рекомендаціях відразу ж переходять до так званої трансформації виробництва, а точніше звертаються до традиційного підходу, коли змінюється організаційна структура управління на розсуд керівництва. Тим більше, що для цього є достатньо заціпок: у межах виробничих інтересів морських портів все більшого значення набувають посередницькі господарські одиниці. У цих перетвореннях роль менеджменту залишається поки що традиційно заниженою, особливо менеджерів середньої ланки, які співпрацюють безпосередньо в структурних підрозділах. Тобто роль менеджерів зводиться до обов'язків звичайного управлінця, адже менеджер від колишнього управлінця відрізняється тим, що він співпрацює з людиною. При цьому зростає роль соціально-психологічних взаємин між менеджером і працівником. Не випадково вже тільки на стадії очікування так званої реструктуризації на підприємствах виникають масові невдо-

волення, загроза страйків. Менеджери, серед яких недостає психологів, а рівень професіоналізму працюючих психологів низький, не враховують, що за “трансформацією” транспортного виробництва йде зміна організаційних культур. Цим змінам має відповідати необхідний рівень культури поведінки персоналу, а ставлення до нього і сприйняття людей як “гвинтиків” призводить до негативних девіантних відхилень у поведінці персоналу.

Експертна оцінка чинників підвищення ефективності організації виробництва й управління дає підстави запропонувати доцільність створення в структурі морського порту служби (відділу) стратегічного розвитку і контролінгу. У процесі стратегічного планування доцільно використовувати метод узгодження стратегічних цілей для різних служб порту. Для кожного нижчого рівня необхідно визначати основні показники результативності, а також систему узгоджених додаткових показників. Це допоможе розрахувати показники цілей більш високого рівня і формування дерева цілей. Завдяки такому підходу можна буде сформувати систему оціночних показників для підрозділу стратегічного розвитку, яка буде основою побудови мотиваційного механізму для стимулювання управлінського персоналу морського порту, а звідси – взаємодіючих структур портового комплексу в технологічному транспортному вузлі.

Соціально-трудові відносини. Аналіз показує, що процес колективного регулювання трудових відносин на рівні морських портів ще недостатньо регламентований, носить довільний характер [3, 74]. Крім того, не виконуються окремі положення законодавства. Зокрема, відповідно до Господарського кодексу України [2] колективним договором повинні регулюватися не тільки виробничі, трудові й економічні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства, питання соціального розвитку, а й участь працівників у використанні прибутку підприємства, якщо останнє передбачено уставом підприємства. Це положення стверджується у Законі України “Про колективні договори й угоди” [4]. Недостатньо приділено

уваги зростанню заробітної плати, її захисту від інфляції, збільшенню частки у структурі собівартості транспортних послуг.

На сьогодні необхідно враховувати такі перспективні напрями розвитку соціально-трудових відносин: об'єднання профспілок та асоціацій роботодавців у глобальному масштабі, тобто дієве, а не формальне включення українських асоціацій до складу міжнародних, та їх вплив на формування представницьких організацій праці та капіталу; з'єднання галузевих та регіональних інтересів; надання профспілкам більш широких повноважень щодо представництва і контролю.

Отже, можна зробити такі висновки. Пріоритети заходів щодо підвищення стимулюючої ролі зовнішніх мотиваторів сформувались у такій послідовності: матеріальне стимулювання, продуктивна зайнятість штатних працівників, умови праці, професійне навчання, соціально-психологічний клімат, організація трудового процесу, відповідність займаної посади (робочого місця) професійним здібностям і кар'єрному зростанню, організація виробництва і управління, соціально-трудові відносини.



Література

1. Буркинський Б. В. Эффективность обслуживания производства / Б. В. Буркинський; АН УССР, Одес. отд-ние Ин-та экономики. — К.: Наук. думка, 1987. — 156 с.
2. Господарський кодекс України. Із змінами і доповненнями. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
3. Гуляев В. В. Представництво інтересів у соціальному діалозі // Проблеми економіки праці, соціально-

трудових відносин та соціального захисту населення: Зб. наук. праць: статті / В. В. Гуляев. — К., Луганськ, 2006. — С. 218–227

4. Закон України "Про колективні договори і угоди" № 3356-ХІІ від 01.07.1993. Із змінами і доповненнями. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

5. Золотарев В. И. Экономика морского порта / В. И. Золотарев, Н. Т. Примачев, В. И. Чекаловец. — М.: Транспорт, 1986. — 240 с.

6. Котлубай М. И. Проблемы организации и развития морского транспорта Украины // Транспортный комплекс Украины: экономика, организация, развитие. — Вып. 3. — К.: ИКТП. — 1996. — С. 12–18.

7. Махуренко Г. С., Степанов О. Н. О концепции государственной морской транспортной политики Украины // Экономические инновации: Сб. науч. трудов. — Вып. № 18. — О.: ИПРиЭЭС, 2004. — С. 6–13.

8. Морозова И. В. Транспортный менеджмент: Учеб. [для студ. ВУЗ] / И. В. Морозова, И. М. Москвиченко, М. Я. Постан. — О.: Астропринт, 2004. — 184 с.

9. Методические рекомендации по организации труда и экономическому стимулированию в условиях единого технологического процесса взаимодействия различных видов транспорта / Ю. Н. Куликов. — О.: НИИ труда Причерноморского отделения украинского филиала труда, 1993. — 95 с.

10. Морехозяйственный комплекс: В 2-х т. / Б. В. Буркинський, В. Н. Степанов, В. А. Дергачев и др. — К.: Наук. думка, 1991. — Т. 1. — 252 с.

11. Мурашко М. І. Кадрова політика та основи управлінської діяльності / М. І. Мурашко — Чернігів: Чернігівські береги, 2005. — 231 с.

12. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6–12.

13. Примачев Н. Т. Критериальные аспекты развития предприятий морского транспорта / Н. Т. Примачев, О. Н. Степанов, Е. В. Сенько // Инвестирование экономики Украины в условиях рынка. — О., 1998. — С. 98–107.

14. Примачев Н. Т. Механизм управления эффективностью развития национального морского транспорта / Н. Т. Примачев, Чан Ван. — О.: Консалтинг, 1997. — 110 с.

Пріоритети заходів щодо підвищення стимулюючої ролі зовнішніх мотиваторів сформувались у такій послідовності: матеріальне стимулювання, продуктивна зайнятість штатних працівників, умови праці, професійне навчання, соціально-психологічний клімат, організація трудового процесу, відповідність займаної посади (робочого місця) професійним здібностям і кар'єрному зростанню, організація виробництва і управління, соціально-трудові відносини.

Приоритеты относительно мер по повышению стимулирующей роли внешних мотиваторов сформировались в такой последовательности: материальное стимулирование, продуктивная занятость штатных работников, условия труда, профессиональное обучение, социально-психологический климат, организация трудового процесса, соответствие занимаемой должности (рабочего места) профессиональным способностям и карьерному росту, организация производства и управления, социально-трудовые отношения.

Priorities for action to improve the enabling role of external motivators, formed in the following order: financial incentives, productive employment of staff, working conditions, vocational training, social and psychological environment, the organization of the labor process, matching the position (job) professional skills and career yernomu growth, production and management of social and labor relations.

Надійшла 29 січня 2014 р.

ТЕОРЕТИКО-ИСТОРИОЛОГИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА ДИЛОГИЮ “РЕВОЛЮЦИЯ — РЕФОРМА” В УКРАИНЕ ЭПОХИ ДОСТИЖЕНИЯ ЕЮ ПОЛИТИКО-ГОСУДАРСТВЕННОЙ НЕЗАВИСИМОСТИ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 1(40), с. 237–247

*Думаем – анализируем,
выносим суждения,
не приговоры.*

I. Исторические ситуативы и эпизодические теоретические рефлексии вместо вступления

Вся более или менее сознательно творимая история человечества — это результирующие итоги многочисленных революций и реформ, которые, объективно касаясь общественных дел и судеб людей, принято называть “социальными”. Они и перепахивают историческое поле жизнедеятельности людей, они же и есть локомотивные ускорители той жизнедеятельности. Кто, например, скажет, что лишены креативного смысла во всей многовековой истории Классической Антики политические реформы **Солона** и социальная революция **Спартака**? Кто возразит тезису о том, что политико-административные реформы **Ришелье** первой половины XVII в. и антиабсолютистская революция конца XVIII в. — начала XIX в. ощутило “задвинули” Францию на авангардные позиции образцово-культурного сообщества современности? А кто попытается дезавуировать умозаключение о том, что радикальные социальные реформы в Японии 60-х годов XIX в. и две разнотипные социальные революции в Китае 20-х и 40-х годов XX в. эти издревле архаически обустроенные страны динамично вывели из контекста “традиционного Востока” на передний план “современного Запада”?

На этом благозвучном фоне я поставил перед собой нештутейный патридный вопрос: А можно ли, — хотя бы и “про себя”, — что-то подобное сказать про политические реформы **Л. Д. Кучмы** и экономические реформы **Н. Я. Азарова**? А что хотя бы несколько позитивистского можно сказать об оранжевой и евромайдановой революциях? Какой они след оставили — если не во всемирной и европейской, то хотя бы — в отечественной политической истории пульсирующей современности? Для меня небезынтересным оказалось и следующее познавательное-аксиологическое самовопрошание: в какой мере состоявшиеся в суверенной Украине революциолого-реформациологические события и явления вписываются в контекст всемирной политической науки или хотя бы “как-то” рефлексиируют основополагающие концепты этой науки?

Мои ответы на эти и подобные им незрешные вопросы долго еще могли бы не лечь на бумагу, если бы в дни последней декады января сего года не произошло одно малозаметное со стороны событие... В те дни в Москве в гибко реагирующей на мировые события телепрограмме “Ток-шоу “Поединок” два вечера кряду посвятили “прояснению для России и мира” ситуации в “донельзя революционизированной Украине”.

Как обычно, дискутировали две группы оппонентов, а разводил и судил всех известный ученый и публицист **В. Соловьев**. Москву представляла солидная группа ученых и писателей, публичных политиков и депутатов Думы. Киевская группа состояла всего из четырех “экспертов” (такowymi они сами себя назвали) — из двух депутатов Верховной Рады, как бы “от официальной политики”, и двух докторов гуманитарных наук — “от общественности”... Как по мне, все спорили “по верхам”; оперировали стершимися штампами; рефлексировали лишь на поверхности явлений, событий и процессов; эмоционировали, чаще всего, на уровне обыденного сознания. Вот почему, думаю, самокритичные кулуары беспощадно обозвали москвичей “пустыми резонерами”, а киевлян — “драчливыми мушкетерами”. И — поделом. Дискурса не вышло. Наверняка, потому что диспутанты напоролась на гносеологический парадокс **Ф. Ницше**: “...Привычное труднее всего познавать, то есть трудно видеть в нем проблему...” [17, 333].

Многослойную, как кочан капусты, проблему попытался сформулировать гуманитарный профессор и думский депутат, человек с “очень украинской фамилией”, **Максим Шевченко**. Цитирую по памяти: “Нам, вашим симпатикам, просто не ясно, каковы источники и логика хода событий? Кто ставит цели и реализует программы? А есть ли, вообще-то говоря, внятно составленная и осмысленная народом революционная программа? Каким образом протекали раньше подобные революционные эпизоды и события в независимой Украине?”

После перерыва москвич (как оказалось, “бывший украинец” в третьем колене) попросил киевлян: “Вернувшись домой, сосредоточьтесь и — да на письме — ответьте внятными русским языком на вопросы: 1) какова предыстория нынешнего политического кризиса в Украине? 2) определитесь хоть про себя насчет того, что же происходит в весенней Украине 2014 года — антиправительственный кризис или политическая революция?” И (“для всех”, но — к уху одного из киевлян): 3) “Наконец, объясните, что

произошло с моими предками, со всегда толерантным народом: как он смог так низко пасть и сжег столицу; как это-то нам понять?”

Ясное дело, вопрошания москвичей адресованы всем нам. Считая себя одним из революциолого-реформациологических исследователей с немалым, сорокалетним стажем, — часть того дерзкого вызова принимаю на себя. При этом неприкрыто апеллирую к двум императивам античного мудреца Гиллея: “Если не я, — то кто же?” и “Если не сейчас, — то когда же?” В нижеизложенном тексте над всеми прочими материями преобладают не эмоциональные оценки, а теоретико-историологические акценты, — поскольку именно они “могут облегчать нашу ориентировку в совершающейся вокруг нас общественной жизни...” [12, 18].

В названии статьи, в только что приведенной цитате и в изложенном далее материале присутствует не часто обиходное в нашем дискурсе *понятие “историология”*. Оно принадлежит русскому классику, историософу **Н. И. Карееву**, книга которого, выпуска 1915 г., намеренно цитировалась. Я вырос на русской классике — досоветских и советских времен — и не стыжусь этого. Пребывая в преклоненной позиции к ней, и, в частности, к почитаемому историософу, семь десятилетий спустя (1987 г.) — и именно в монографии революциологического содержания — я отважился на следующий творческий шаг: понятие “историология” положил в фундамент нового обществоведческого метода — историологического [4, 40–45].

Уже четверть века этот метод пребывает в научно-исследовательском обороте. Чаще всего им пользуются молодые ученые — отечественные и зарубежные. Он привлекает их: а) простотой архитектоники, б) внятно-прозрачной гносеологией и в) доступной “механикой” применения в любых социально-политических исследованиях горящей современности. Эти его достоинства, в меру возможности, будут демонстрированы и в данной статье. В частности, уже с первых дальнейших страниц излагаемого материала метод подскажет прозрачные ответы на “вопросительскую триадику” темы: 1) Как прин-

ципально устроены феномены революции и реформы в качестве политических способов “затевания” в абстрактно взятой стране целостной сети социальных преобразований? 2) Каковы внутренние источники саморазвития революции и реформы в реально развертывающемся процессе социальных преобразований в конкретно данной стране? 3) Какова, как правило, скрытая от глаз система взаимосвязей революции и реформы в конкретно данной стране с другими (родственными, смежными, антагонистическими и другими) фактами, явлениями, процессами?

Речь идет далеко не об обыденных, а прямо о горячих и горящих материях. Трудно их объять так называемым “холодным разумом”. Однако, опять-таки в меру возможностей, постараюсь следовать совету мудрого и осторожного **Л. Д. Кучмы** — излагать эти материи “при свежей голове и без горящих спичек в глазах” [14, 119].

II. Опыт предварительного теоретического зондирования феноменов революции и реформы

Политическая история народов, стран, государств, а в синтезе — и человечества, периодически сотрясается соотношениями сил и тенденций в координатах диалогии “революция — реформа”. Некогда очень актуальный, пусть и несколько однобокий, советский опыт выпячивания революции и оттенения реформы “суперсуверенные” украинские элитники уже в начале 90-х годов XX в. начисто выбросили за борт. И теперь мало кто понимает смыслотекст следующей коллизии: эти нерядоположные понятия олицетворяют собой **не средства борьбы за власть, а способы реализации любых социальных преобразований** в странах любого уровня социально-экономического и политико-культурного развития.

Кстати сказать. Все ли замечают плывущую в извилах перед глазами казуистику: “еврокураторы” Украины последовательно требуют “продолжения начатых реформ по евростандартам”, а наши элитники столь же упорно подсовывают им “народную революцию”?.. Хитрецы они — и те, и эти. Все ведь

понимают: в транзитной, стихийно бурлящей стране взойти на политикумный пьедестал намного легче на гребне рукотворной революции, чем в омуте стихийных и запутанных смыслом и целью реформ...

Для простоты изложения и прозрачности стиля прибегну к биологической параллелике. Эти две эссенции — революция и реформа — в диалектическом единстве и конструктивном противостоянии являют собою воплощение **парадокса птичьего яйца**: желток и белок, никогда не смешиваясь, незримым со стороны образом взаимодействуют в дубль-ролях “цель — средство” и “объект — субъект”. В результате, новая жизнь — птенец...

Таковой, в самом общем виде, предстает нашему умственному взору и логика взаиморасположения “революции” и “реформы” в линию историко-эволюционного процесса: успешная революция плавно перерастает в реформу, дряхлая реформа — это преддверие гнилой (“запоздалой”) революции и т. д. Так или иначе, с позитивами и негативами, с успехами и поражениями результативы этого историко-эволюционного процесса переливаются в три сектора всех сфер общественной жизни людей — в их: а) **отношения**, б) институты и в их в) идеологию, или во **взгляды** людей на свои отношения и институты. Кто этой элементарной материи не понимает — **не называй себя обществоведом**, а на практическую работу в политическую сферу не иди! ...

Обратим внимание на “уже свершившийся факт”: один из секретов долголетия диалогии СССР — КПСС состоял, хотя бы и отчасти, в том, что на любую правотворческую и политико-исполнительскую работу шли только профессионалы реформистской закалки, а на политико-управленческую и идейно-надстроечную работу — только профессиональные революционологи... Как далека эта “матрица прошлой жизни” от нашей текущей практики: все управленческие профи (я не о “рулевых”, — их ведь избирает теоретически неграмотный народ!) априори называют себя “реформаторами”, а на практике зачастую проявляют себя мелкими революционаристами — ломать легче, чем строить.

А еще у нас мало кто и что четкого и полезного для нас знает об опыте мышления и практической деятельности неповторимого “революционного реформиста” **О. Бисмарка**. “Реврефдиалектика” — так он именовал современную ему марксистскую постановку проблемы соотношения революции и реформы в “производственных”, духовных и “чисто” гуманитарных отраслях жизни. Относительно Германии **Бисмарк** стал первым европейским “реврефмастером”: в 70–80-х годах XIX в. лично разрабатывал теоретические концепции и политическими средствами стремился реализовывать программы до десятка социальных реформ. Этим всем он провидчески и профессионально простимулировал последовательное реформирование огромной страны и приторможение в ней процесса разрушительных революционных потрясений на долгие годы вперед.

При проведении в жизнь самой мирной и, казалось бы, “общественно незначительной” реформы (например, широко известного “культуркампа” 1873 г.) **Бисмарк** не забывал усматривать за ней “хотя бы одну из голов гидры революции”, — то есть “маломальски ощутимые проявления древнейшей борьбы за власть, которая так же стара, как и человеческий род...” [23, 368]. Дуалистическое равновзвешивание опасностей и позитивов от революции и реформы — центральная кратологема всей политической жизни **Бисмарка**. Не случайным окажется в этом контексте и следующий эпизод: когда в 1918 г. в пораженной Германии разразилась так называемая “Веймарская революция”, **М. Вебер** заметил в своем дневнике: “Ох, и рано же умер Бисмарк...”

III. Эпизоды логического соотношения революции и реформы на политико-суверенном пути Украины

На этом фоне хотелось бы накинуть параллелевый мост от бисмарковских 80-х годов XIX в. в Германии к 90-м годам XX в. в суверенной Украине. К подобному пассажи, вместо меня, концепт-вступление сделал другой мудрый немец — **Оскар Лафонтен**. В книге “Политика реформ в изменяющемся мире” (1993 г.) он “точечным образом” очер-

чивал тот же дуалитетный сюжет: “...**Революция** “ввела” Европу в современный цивилизованный мир, а спасти мир от катастрофы может одна лишь **реформа** — спокойная и последовательная, научно обоснованная и перспективно ориентированная, — и только потому эффективно вспахивающая излишне зареволюционизированную во многих странах почву...” [6, 69].

Революционизироваться в разноцветьи и в весьма динамичных темпах украинская почва начала еще после первых “реформационных раскованностей” и эволюционных импульсов от горбачевской перестройки конца 80-х годов XX в. В самом деле: идейно-политический плюрализм; многопартийность; свободные политические выборы; информационная гласность; образование, наука и публичное общение — на родном и иностранных языках; этносоциополитическое равенство народов — эти и другие “перестроечные” политологемы являют собой социопреобразовательские синтезы на гранях и революции, и реформы. С первых же недвусмысленных импульсов к политикогосударственной суверенизации Украины революция и реформа стали резонировать чуть ли не постсинхронным образом — по известной модели **А.-Дж. Тойнби–Л. Н. Гумилева**: “вызов — ответ” (“революционное событие/факт — реформационное эхо”). Вот несколько примеров из недавнего прошлого:

1. “Студенческая революция на камнях” (октябрь 1990 г.) эхом отозвалась не только фактом отставки правительства **В. Масола**, но и “Заявлением” от 3 сентября 1991 г. группы депутатов социалистической Верховной Рады Украины (**Л. Д. Кучма, И. С. Плющ, И. Р. Юхновский, Ю. И. Костенко** и др.) “Демократические реформы в Украине”. В Заявлении профессионально точно обосновывалась “необходимость построения **путем реформ** независимой страны с открытым гражданским обществом, правовым государством, рыночной экономикой и социальной защитой граждан” [6, 68]. Напомню: этот знаменательный политико-реформационный документ обнародован за три месяца до принятия памятного “Акта государственной не-

зависимости Украины”, еще в политико-государственных недрах СССР.

2. На нестандартно-революционное решение Верховной Рады Украины от октября 1993 г. — о целесообразности проведения досрочных и парламентских, и президентских выборов, преследовавших цель “ускорение процесса реформационного преобразования страны”, — экс-премьер **Л. Д. Кучма** организовал “эксперт-группу” разноспециальных профессионалов, призванных разработать научно обоснованный “Проект: “Через реформы — революционным путем к будущему”. В феврале–мае 1994 г. 80-страничный документ был готов. Доработанный вариант документа 11 октября 1994 г. был оглашен в парламенте самим **Л. Д. Кучмой** уже в качестве Президента страны. Из этого документа и поныне черпают вдохновение и аргументы как ортодоксы, так и оппоненты концепции политико-государственной Независимости Украины.

3. В доконституционные 1994–1995 гг. из разных регионов и точек геополитического пространства страны в адрес правящего политика колючей чередой шли антиреформистские и четко пропатерналистские инвективы, дайте нам: а) или демократическую “навсегда” Конституцию, б) или “хотя бы на время” по-европейски либеральный закон об оппозиции. Большей частью, эти призывы/требования исходили из западноукраинских местностей, геополитически ближе расположенных к Центру и Западу Европы, чем к столичному Киеву.

Несколько месяцев до того, ставши легитимным Президентом, **Л. Д. Кучма** оказался в некоей неуютной ситуации: в выше-названном долгосрочном документе (“Через реформы — революционным путем...”) Президент всех стал призывать “к работе на себя”, к консолидированному строительству страны, к модернизации общественных отношений и институций и т. д. А как к этому стал относиться народ? Суровый публицист и на этот счет недавно реалистически констатировал: “Больше всего на свете мы боимся того, что к власти придет человек, который сам станет что-то делать и будет заставлять рабо-

тать других” [3, 19]. Вот, оказывается, каких революционных индульгенций стал для себя требовать невластобязанный народ...

Тонко и масштабно мыслящий, хотя и не гуманитарий по образовательному профилю, **Л. Д. Кучма** из нелегкой ситуации нашел нешаблонный выход. Да еще, чуть ли не по **Р. Декарту**: “...На истину натолкнется скорее отдельный человек, чем целый народ” [11, 271]. И на этот раз (в ноябре 1994 г.), как и раньше и позже, — апелляция к науке, к интеллекту и разуму людей: в считанные дни “для теоретического зондирования и проблемы, и политической ситуации” — была организована “инициативно-исследовательская группа” профессионалов различного профиля. На первой же встрече с группой Президент огласил установку: “Ознакомившись с научным состоянием дела, шлите сигналы к разуму даже самых фальшивых революционеров, и пусть они сами растолкуют массам ситуацию, дабы люди резонно умолкли на счет своих завышенных требований к властям, и пусть и массы, и революционеры начинают реформировать свой образ мышления и действия в своей, теперь подлинно независимой стране”. (Эти дневниковые записи от ноября 1994 г. в сокращенном виде я опубликовал в августе 1999 г. [6, 82].)

На той же встрече **Л. Д. Кучма** аналитическую группу сориентировал в следующем квадрате задач: в пятимесячный срок следовало бы: 1) как можно тщательней изучить мировой опыт теоретического осмысления “политико-оппозиционистской проблемы”; 2) подготовить и провести международную научную конференцию по широкой теоретико-практической оппозиционистской проблематике; 3) по оппозиционистской проблематике разработать соответствующий законопроект для последующего его представления в парламент на законотворческую легитимацию; и, наконец, 4) для широкомассового осмысления проблемы написать и растиражировать “научно строгую на сей счет книгу”. В обозначенном квадрате задач на всех этапах я пребывал в гуще дел, сосредоточившись на соавторстве упомянутого законопроекта и на выпуске в свет доселе

уникальной по охвату освещения проблемы научной книги [18].

Названные выше пятнадцатилетней давности наработки до сих пор лежат втуне. Особая обида хватает за горло, когда речь заходит об упомянутом законопроекте о политической оппозиции, — как оказалось, текст перводокумента до сих пор пребывает в “апробационном портфеле” парламента. Еще хуже обстоят дела вокруг **опозициологической компоненты концепции политической реформы** в стране. “Знание — сила”, — писал **Ф. Бэкон**. Думаю, великий мудрец согласился бы и с такой антиномией: “...а народное незнание — просто страшная негативная сила”. Последнее, убежден, сковывает мышление и действия и правоохранителей, и конструктивного большинства в парламенте, и соответствующих звеньев исполнительной власти, а также жутко дезориентирует революционно настроенный на улице народ. Относительно последней билатерии, как оказывается, уже есть диспозиция **О. Бисмарка**. В мае 1847 г. почти в аналогичной ситуации он отмечал: “безответственное мышление и поведение политической оппозиции” обуславливает **“бессмысленное верхоглядство массы**, для которой самые солидные аргументы ничего не стоят в сравнении с банальными и напыщенными фразами [оппозиции]” [23, 35].

4. Между двумя “блуждающими/блудливыми точками” — квазиобщественными движениями “ЗаУБК” (“За Украину без Кучмы”, с весны 1999 г.) и “ЗаУ, заЮ” (“За Украину, за Ющенко”, до осени 2003 г.) — подспудно и камуфляжно, латентно и апатридно решалась важная коррелятивная революциолого-реформациологическая и политико-сослагательного свойства проблема: для более успешного развития страны, как следовало бы поступать с Конституцией 1996 г., — творчески реформировать в ней **форму политического правления страной** или революционно переделать ее “под кого-то”, или “под завтрашнюю модернизируемую страну”? Стержень противостояния Президента-реформиста и революционной оппозиции, как объяснял коллизию сам **Л. Д. Кучма** в

специальном обращении к народу от 3 марта 2003 г., — “переход страны к принципиально новой для Украины политической системе — парламентско-президентской” [19, 3].

В отточено изложенном законопроекте под эгидой “На всенародное обсуждение” (от 6 марта 2003 г.) и в Специальном Обращении к стране оппозиционерам предлагалась к осмыслению давно апробированная в цивилизованных странах Запада и Востока **линейная политико-кратологическая триада**: а) народ избирает парламент — б) партийные фракции формируют парламентское большинство — в) парламентское большинство формирует правительство [19, 4]. Однако оппозиционеры “не заметили” этого реформационистского подарка судьбы — они готовились к своей революции... А я вернусь к историологии того времени.

С августа 2002 г. и до марта 2003 г. несколько парламентских комиссий и групп незаангажированных профессионалов ломали копья вокруг концепта о соотношении двух нерядоположных понятий — **“разделение политических властей”** и **“распределение полномочий политических властей”**. Однако, с тех пор и по сей день этот вопрос так и остался недоосмысленным обществом и недопроясненным в политических науках, служа “основанием для затевания” многих политических конфликтов и даже предметом обсуждения нескольких “моделей” конституционной реформы. Однако, экс-президент уже тогда, десять лет тому назад, вскрыл основную ошибку (может, умышленно и до сих пор подогреваемую “недопонятку”?) тогдашней оппозиции: самое политическую реформу оппозиционеры “понимали, по большей части, примитивно, — как чисто арифметическое перераспределение полномочий, как нечто вроде: забрать и поделить” [19, 3]. И все же, именно в такой, дегенеративной форме реформа “блестяще прошла” 8 декабря 2004 г.

5. Уже в самом начале короткого “помаранчевого” этапа текущей политической истории в координатах обсуждаемой диалогии волевые “заюзюки” переместили акценты — с “вяло текущей реформы” на майдановое

выдавливание из народного долготерпения “молниеносной революции”. Результаты последней известны. Вчерашние оппозиционеры, ставши властью, революционными методами: а) стали зомбировать “маленьких українців” неограниченными возможностями “евростандартизировать жизнь” в евразийской стране; б) северо- и юговосточных “обруселых” украинцев стали называть “злодейскими врагами породившей их нации”; в) насильями над правоохранительской системой замышляли “каскад” досрочных парламентских выборов; г) при всяком удобном случае подручные СМИ/СМК стали объявлять “особой/отдельной ветвью политической власти” и т. д. Диалектика жизни такова, что посеянные тогда отравленные злаки сомнительные урожаи дают уже на полях нынешней народной революции.

Особо негативной “реформации” стали подвергать *сугубо политическую сферу общественной жизни*. В праксеологии этой проблемы вообще трудно сформулировать даже какое-либо законосообразное умозаключение. Тут просто не действовало (отчасти и до сих пор не действует) никакое законосообразие, — ни научное, ни правовое, ни этическое, — его просто стали подменять *политическим целесообразием*. На государственной практике — метаморфозы: технаря-цифирника и врача-педиатра — в вице-премьеры по гуманитарной политике; на законотворческую работу в парламентский комитет по правам человека — сатирического поэта и лирического баритона, в комиссию по межнациональным отношениям — футболиста и артиста комического жанра и т. д.

Я уже не говорю о приевшейся практике поствыборного “коалиционизма” в процессе формирования внутрипарламентских структур (фракций, комитетов, комиссий, групп и др.) и межпартийных правительственных команд. Все эти “реврефдиалектизмы” очень уж напоминали катерининскую русскую практику второй половины XVIII в., когда легким жестом крепостника француженку-губернантку “отдавали в жены” конюху Про-

хору, непослушную артистку Волкову “наказывали кухней”, а “Вольгера, не спрашивая имени, брили/стригли в фельдфебели”... Наверняка, не случаен такой эпизод последней фазы той псевдонародной революции: 23 августа 2009 г., в момент, когда подуставший от дел Президент отдыхал где-то на Канарах, — тем временем в знойном Киеве “парад Независимости” принимала “народный парламентарий” **Баба Параска**, при тихо улыбавшимся в бороду вице-премьеру **Д. В. Табачнике** — единственном официознике на том “празднике жизни”... Словно в такт и тон моим мыслям рядом стоявший публицист, который издавна ведал о моих революциологических изысканиях, подытожил наше наблюдение: “Может, это и есть настоящая народная революция?” — спросил он в абстрактный эфир, явно не ожидая моего ответа...

По прошествии более четырех лет я до сих пор пребываю под впечатлением приведенной типологической “пятки” моего знакомого. Вернувшись ко дням нынешним, уже себя допрашиваю: “А нынешняя, майдановая, а прежние революции на политико-суверенном украинском поле — они все тоже “народные”? А каких еще типов бывают вообще революции? Неужели все они — “локомотивы истории” (**К. Маркс**) и “праздники угнетенных” (**В. И. Ленин**)? А локомотивы и праздники ли они вообще? Эти же незрешные вопросы в равной мере относятся и к феномену реформы.

IV. Немного теории в ретроисториологической призме

Диалогия “революция — реформа” как политико-теоретический феномен возник в многосмысловую эпоху религиозно-этической Реформации, первых буржуазно-демократических революций XVI–XVII вв. в Нидерландах, Великобритании, Германии и других европейских странах, а также в результате осмысления людьми итогов великих географических и научных открытий на пороге Нового времени. Однако, далеко не сразу они стали объектом научного внимания и предметом теоретического исследования, — это стало фактом лишь на рубеже XVIII и XIX вв.

Первый добротный материал для анализа представили: 1) политический опыт революций сначала в США, а затем во Франции последней четверти XVIII в.; 2) серии наполеоновских войн начала XIX в. (в ходе которых, как бы “попутно”, решались и некоторые революциолого-реформациологические проблемы); 3) серии демократических революций “нового поколения” в середине XIX в. (в том числе и в некоторых западноукраинских землях), получивших романтическое название “весны народов”; и, наконец, 4) этнообъединенческий опыт ряда стран 50–70-х годов XIX в. (Румынии, Австро-Венгрии, Италии, Германии), когда практически да “полевым образом” апробировались многие фундаментально значимые и до сегодня революциолого-реформациологические вопросы.

Полоса времени от 1820-х до 1870-х годов отмечена первыми исследовательскими позитивами, извлеченными из анализа революциолого-реформациологического опыта многих на тот момент развитых стран и народов со стороны **А. де Сен-Симона, А. де Токвиля, Ж. Мишле, Ф. Деака, Ф. Энгельса, О. Бисмарка, К. Реннера, В. И. Ленина, К. Каутского, Н. И. Кареева, Ф. Мильерана** и др. С их легкой руки да с конца XIX в. добытые **революциолого-реформацио-логические знания малопомалу стали синтезироваться в емкий раздел всемирной политической науки**. К сожалению, в суверенной Украине этот политологемный раздел до сих пор почему-то “не принято” изучать.

Последнее тридцатилетие — от середины 1980-х годов и до начала 2014 г., — в Украине, как и на всем постсоветском пространстве, отмечено невообразимым негативизмом по отношению к революции и реформе как к неотъемлемым креативизмам современной цивилизации. Это — некий род интеллектуального атавизма, коим духовная и политическая история прошлого не была так зримо заряжена, как у нас сегодня. Скажем так: мыслимо ли было бы “чисто” отрицательно-остракистское отношение к: 1) религиозно-этическим реформам **М. Лютера** и

политико-административным реформам **Ж.-А. Ришелье**, или к 2) социальным революциям в США и Франции конца XVIII в., или к 3) модели политического переворота в Испании и Китае конца 30-х и конца 40-х годов XX в.? Немыслимо, поэтому в солидной части стран мира люди — на теоретическом и обыденном уровнях общественного сознания — издавна научались в контекстах своего конкретного времени: а) сопрягать “объективно присущее” и “субъективно привитое”, б) в мышлении своем различать “аналитическое” и “оценочное”, в) в специфических коллизиях, говоря евангельским языком, отделять плевелы от зерен и овец от козлиц [Матв.: 13, 24–30; 25, 31–30]. Обобщенней говоря да поближе к теме пребывая, можно подытожить и так: теоретическая мысль просвещенного Запада научилась между революцией и реформой видеть “грань не мертвую, а живую, подвижную, — такую, которую надо уметь определить в каждом отдельном конкретном случае” [15, 167].

А мы? Когда мы этому мировоззренческому филигранизму научимся? Думаю, не скоро. Как по мне, есть тут три обстоятельства политико-психологического характера. **Первое.** Некое бестелесное обожествление “мудрого и толерантного народа, который уже не нуждается в революциях и реформах” и в знаниях об их историческом назначении. Показательны на этот счет два факта: 1) в середине 1990-х годов из школьных и вузовских учебников были изъяты упоминания о революциях и реформах в прежней Украине; 2) когда в конце XX в. тихий и смирный историк-правовед представил к изданию брошюру об отношении многих народов мира к революции и реформе, его сначала обсмеяли, потом подсказали исследовать “народный бунт” в чисто абстрактном смысле; когда же он представил к публикации уже увесистый том по “плебсологии”, его просто лишили материальной поддержки к публикации. Не знаю, какой ценою, но ему в 2008 г. (при поддержке одного гуманиста-филантропа) книгу все же удалось издать [21].

Второе обстоятельство более сложного свойства. Некие мудрецы примерно однотысячную коллекцию социально-политических революций во всемирной истории разделили на две группы: на “правильные”, не “плебсологические”, а подлинно “народные революции”, и на “поддельные революции сверху” [10]. В соответствии с этим, довольно диким взглядом на историю, в украинской политической истории нашли лишь две “правильные революции” и несколько достойных упоминания “простонародных бунтов”.

На основах подобного “открытия” начались бестолковое оплевывание итогов и уроков Октябрьской революции 1917 г. и горбачевской “революционной перестройки”, неумные адмиральские в адрес революции 1648–1654 гг. под водительством **Б. Хмельницкого**, а также в адрес оранжевой революции 2004–2005 гг. под водительством **В. Ющенко**. Эти фальши годы и годы отравляют политическое сознание и социодивизиационные ориентации многих поколенческих и профессиональных групп не только титульных украинцев, но и этноменьшинских народов-соотечественников. Я все эти и подобные неадекватности перманентно ощущаю на примерах многих поколений приемов/выпусков своих студентов-политологов всей эпохи политико-государственной независимости Украины.

Последнее, **третье обстоятельство** — особого политико-информационного свойства. На ранее указанном насквозь ложном патриотизме да на иностранных деньгах 4–5 вузов/факультетов языково-коммуникативного профиля ежегодно в последние 8–10 лет выпускают до сотни — с виду — “не чистых филологов”, которые оседают в аппаратах телеканалов, информационных центров, газет, журналов, электронно-технологических компаний и др. Заметно и то, что многие из них оседают в аппаратах соответствующих министерств и ведомств, ведущих телеканалов и бесцензурных газет/журналов. Некоторая часть из них без ложной краски на фотолицах объявляют себя “политологами”, “политтехнологами” и “политэкспертами”, а еще некая их частичка на

всех парламентских легислатурах начала XX в. оказалась “народной депутацией”.

Самым позорным для них является словоблудская трактовка понятия “власть”, когда из него начисто изымается компонента “депутаты-оппозиционеры” (а они ведь — представители ветви законодательной власти!) То же относится и к препарациям с понятиями “украинский народ” и “народы Украины”. Если питаться только подобной информацией, — никогда не поймешь, почему в военно-гражданских конвульсиях ныне корчится вся страна.

(Продолжение следует)



Литература

1. Березовский Б. Мой Майдан Незалежности. — К.: БУИ, 2007. — 208 с.
2. Брайович С. М. Карл Каутский: эволюция его воззрений : Пер. с серб.-хорв. — М.: Прогресс, 1982. — 308 с.
3. Бузина О. Революция на болоте. — К.: Арий, 2010. — 288 с.
4. Варзарь И. М. Соотношение внутренних и внешних факторов в процессе развития социалистической революции. Теория и методология проблемы в свете ленинизма. — К.: Вища шк., 1987. — 270 с.
5. Варзарь І. М. Політична етнологія як наука: історіологія, теорія, методологія, праксеологія. — К.: Школяр, 1994. — 224 с.
6. Варзарь И. М. Идеино-теоретические основы государствосозидающей политики Л. Д. Кучмы (Научно-публицистические очерки о Президенте Украины). — К.: Українські пропілеї, 1999. — 148 с.
7. Варзарь І. Держава і народ-етнос в політологічному дискурсі / Вибране. — Кн. 1. — К.: Фада-Лтд, 2003. — 592 с.
8. Варзарь І. М. Проблема співвідношення етноісторичної нації, політичної нації та політичного класу в історії політичної думки Європи Нового та Новітнього часів: теоретико-історіологічні синтези // Наук. часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. — Серія 22: Політ. науки та метод. викладання соціально-політ. дисциплін. — Вип. 1. — К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. — С. 22–38.
9. Варзарь І. М. Політична етнологія: Пропедевтичний курс. Авторський підручник. — К.: Персонал, 2011. — 354 с.

10. Вебстер Х. Неста. Всемирная революция. Заговор против цивилизации: Пер. с англ. — К.: Серж, 2001. — 290 с.
11. Декарт Р. Избранные произведения: Пер. с франц. и лат. — М.: Мысль, 1950. — 486 с.
12. Кареев Н. Историология (Теория исторического процесса). — Пг.: Тип-я М. М. Стасюлевича, 1915. — 318 с.
13. Каутский К. Путь к власти. Политические очерки о вращении в революцию: Пер. с нем. — М.: Госполитиздат, 1959. — 150 с.
14. Кучма Л. Про найголовніше. — К.: АТ "Книга", 1999. — 351 с.
15. Ленин В. И. Полное собрание сочинений. — Т. 20. — М.: Политиздат, 1969. — 468 с.
16. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. — Т. 21. — М.: Политиздат, 1969. — 710 с.
17. Ницше Ф. Веселая наука: Пер. с нем. — М.: ЭКСМО-Пресс, 1999. — 576 с.
18. Політична опозиція: теорія та історія, світовий досвід та українська практика / Відп. ред. І. М. Варзар. — К.: Реклама, 1996. — 224 с.
19. Проект Закона України "Про внесення змін до Конституції України". — На всенародне обговорення. — К.: Преса України, 2003. — 76 с.
20. Рассел Бертран. Власть. Новый Социальный Анализ: Пер. с англ. — К.: Стэп-К, 1996. — 224 с.
21. Скригонюк М. Плебсологія як філософсько-правове вчення. — К.: ПАРАПАН, 2008. — 764 с.
22. Уоддис Д. "Новые" теории революции: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1975. — 528 с.
23. Чубинский В. Бисмарк. Биография. — СПб.: Образование — Культура, 1997. — 528 с.
24. Эйнштейн А. Собрание научных трудов. — В 4-х т.: Пер. с нем. и англ. — Т. 2. — М.: Наука, 1967. — 408 с.
25. Landes D. Richesse et pauvreté des nations. — P., 2000.
26. Skocpol T. États et revolutions sociales. — P., 1995.

Концептуально, а не емоціонально, інтерпретирована несколько призабытая с советских времен проблема диалектического соотношения социальной революции и социальной реформы в процессе цивилизационной модернизации страны. Центральная и формообразующая мысль статьи: революция и реформа – не целесообразные средства борьбы за политическую власть, а политические способы организации социальных преобразований. Революция и реформа исследованы в качестве определенно длительных процессов, а не мимолетных актов и ситуативных эпизодов. Из некоего, условно взятого, цикла революций и реформ, апробировавшихся в суверенной истории Украины, для более пристального анализа взяты глубинные политические реформы конца XX – начала XXI вв. и экономические реформы начала 2010-х годов, а также краткостадийные оранжевая и евромайдановая революции, – что бы о них ни говорили легкие на слово публицисты и заангажированные оппоненты.

Диалогія "революція – реформа", як теоретичний концепт, давно вже покинула сторінки наукових праць. Попри те, на поверхні поточної політичної практики ця диалогія "опредмечується" таким неврозумливим чином, що Україна опинилася у фокусі найалармістських світових подій сьогодні. У статті соціальна революція та соціальна реформа розглянуті не як доцільні "інструменти" у процесі чийєї боротьби за політичну владу, а як політичні засоби організації усемисливих соціальних перетворень в усіх сферах і галузях суспільного життя країни. В якості "емпіричного матеріалу" для аналізу взято дві пари номітетів з контексту диалогії, – політичні реформи кінця XX – початку XXI ст., а також короткофазні помаранчева революція рубежу 2004–2005 рр. та евромайданова революція рубежу 2013–2014 рр.

This article, conceptually not emotionally, interprets a problem, somewhat forgotten from the Soviet times, of dialectic correlation of social revolution and social reform in the process of civilizational modernization of the country. The central and morphogenetic conception of the article is as follows: revolution and reform are not efficient means of struggle for political power, while they are political strategies of undertaking the social changes. Revolution and reform are investigated as unequivocally time-consuming processes, not impermanent acts and situational episodes. From any – conditionally taken – cycle of revolutions and reforms, approbated in sovereign history of Ukraine, profound political reforms end of XX – beginning of XXI centuries and economic reforms beginning of 2010th, as well as shortstaged Orange and Euromaidan Revolutions were taken for more detailed analysis, – no matter what the “easy-word” publicists and motivated opponents say about them.

Надійшла 3 березня 2014 р.

ДЕЯКІ ПРИКЛАДИ ОФОРМЛЕННЯ БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ У СПИСКУ ДЖЕРЕЛ (Бюлетень ВАК України, № 5, 2009)

Книги: один автор

2. *Коренівський Д. Г.* Дестабілізуючий ефект параметричного білого шуму в неперервних та дискретних динамічних системах / Коренівський Д. Г. — К. : Ін-т математики, 2006. — 111 с. — (Математика та її застосування) (Праці / Ін-т математики НАН України ; т. 59).

3. *Матюх Н. Д.* Що дорожче срібла-золота / Наталія Дмитрівна Матюх. — К. : Асамблея діл. кіл : Ін-т соц. іміджмейкінгу, 2006. — 311 с. — (Ювеліри України ; т. 1).

Книги: два автори

1. *Матяш І. Б.* Діяльність Надзвичайної дипломатичної місії УНР в Угорщині : історія, спогади, арх. док. / І. Матяш, Ю. Мушка. — К. : Києво-Могилян. акад., 2005. — 397, [1] с. — (Бібліотека наукового щорічника “Україна дипломатична” ; вип. 1)

3. *Суберляк О. В.* Технологія переробки полімерних та композиційних матеріалів : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. В. Суберляк, П. І. Баштанник. — Львів : Растр-7, 2007. — 375 с.

Книги: три автори

1. *Акофф Р. Л.* Идеализированное проектирование: как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации / Акофф Р. Л., Магидсон Д., Эддисон Г. Д. ; пер. с англ. Ф. П. Тарасенко. — Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. — XLIII, 265 с.

Книги: чотири автори

2. *Механізація* переробної галузі агропромислового комплексу : [підруч. для учнів проф.-техн. навч. закл.] / О. В. Гвоздев, Ф. Ю. Ялпачик, Ю. П. Рогач, М. М. Сердюк. — К. : Вища освіта, 2006. — 478, [1] с. — (ПТО: Професійно-технічна освіта).

Книги: п'ять і більше авторів

1. *Психологія менеджмента* / [Власов П. К., Липницький А. В., Лущикова І. М. и др.]; под ред. Г. С. Никифорова. — [3-е изд.]. — Х. : Гуманитар. центр, 2007. — 510 с.

Багатотомний документ

4. *Кучерявенко Н. П.* Курс налогового права : Особенная часть : в 6 т. / Н. П. Кучерявенко. — Х. : Право, 2002. — Т. 4: Косвенные налоги. — 2007. — 534 с

Матеріали конференцій, з'їздів

1. *Економіка, менеджмент, освіта в системі реформування агропромислового комплексу* : матеріали Всеукр. конф. молодих учених-аграрників [“Молодь України і аграрна реформа”], (Харків, 11–13 жовт. 2000 р.) / М-во аграр. політики, Харк. держ. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. — Х. : Харк. держ. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва, 2000. — 167 с.

Законодавчі та нормативні документи

1. *Кримінально-процесуальний кодекс України* : за станом на 1 груд. 2005 р. / Верховна Рада України. — Офіц. вид. — К. : Парлам. вид-во, 2006. — 207 с. — (Бібліотека офіційних видань).

Дисертації

1. *Петров П. П.* Активність молодих зірок сонячної маси: дис. ... доктора фіз.-мат. наук : 01.03.02 / Петров Петро Петрович. — К., 2005. — 276 с.

Автореферати дисертацій

1. *Новосад І. Я.* Технологічне забезпечення виготовлення секцій робочих органів гнучких гвинтових конвеєрів : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. техн. наук : спец. 05.02.08 “Технологія машинобудування” / І. Я. Новосад. — Тернопіль, 2007. — 20, [1] с.

2. *Нгуен Ші Данг*. Моделювання і прогнозування макроекономічних показників в системі підтримки прийняття рішень управління державними фінансами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук : спец. 05.13.06 “Автоматиз. системи упр. та прогрес. інформ. технології” / Нгуен Ші Данг. — К., 2007. — 20 с.

Частина книги, періодичного, продовжуваного видання

1. *Козіна Ж. Л.* Теоретичні основи і результати практичного застосування системного аналізу в наукових дослідженнях в області спортивних ігор / Ж. Л. Козіна // Теорія та методика фізичного виховання. — 2007. — № 6. — С. 15–18, 35–38.

3. *Валькман Ю. Р.* Моделирование НЕ-факторов — основа интеллектуализации компьютерных технологий / Ю. Р. Валькман, В. С. Быков, А. Ю. Рыхальский // Системні дослідження та інформаційні технології. — 2007. — № 1. — С. 39–61.

8. *Третьяк В. В.* Возможности использования баз знаний для проектирования технологии взрывной штамповки / В. В. Третьяк, С. А. Стадник, Н. В. Калайтан // Современное состояние использования импульсных источников энергии в промышленности : междунар. науч.-техн. конф., 3–5 окт. 2007 г. : тезисы докл. — Х., 2007. — С. 33.

Електронні ресурси

3. *Бібліотека і доступність інформації у сучасному світі: електронні ресурси в науці, культурі та освіті: (підсумки 10-ї Міжнар. конф. “Крим-2003”)* [Електронний ресурс] / Л. Й. Костенко, А. О. Чекмарьов, А. Г. Бровкін, І. А. Павлуша // Бібліотечний вісник. — 2003. — № 4. — С. 43. — Режим доступу до журн. : <http://www.nbuv.gov.ua/articles/2003/03klinko.htm>.