

УДК 371.398:378.147

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/59-3-54>

Василь ЯГУПОВ,

orcid.org/0000-0002-8956-3170

доктор педагогічних наук,

професор кафедри фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки і спорту

Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського

(Київ, Україна) yaгуров57@ukr.net

Лілія БАКУНЧИК,

orcid.org/0000-0001-5447-3303

науковий співробітник

Навчально-наукового центру підготовки офіцерів для багатонаціональних штабів

Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського

(Київ, Україна) liliiia.uk13@gmail.com

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ДІАГНОСТУВАННЯ РОЗВИНЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ОФІЦЕРІВ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ ТА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Стаття присвячена проблемі обґрунтування критеріїв і показників діагностування сформованості та розвиненості професійної доброчесності офіцерів Збройних Сил та Міністерства оборони України (далі – офіцерів). З'ясовано, що їх професійна доброчесність є професійно важливою етичною якістю, інтегрованим морально-етичним проявом професійної підготовленості та готовності до військово-професійної діяльності в Збройних Силах (далі – ЗС) України, яка в поряд із ціннісно-мотиваційним компонентом військово-професійної діяльності складає морально-етичну підвалину їх військово-професійної компетентності як суб'єктів різних ланок військового управління.

Обґрунтовано зміст понять «критерій», «показник» і «рівні розвиненості». Викладено загальні вимоги до критеріїв діагностування професійної доброчесності офіцерів. Вибір відповідних критеріїв і показників здійснено з урахуванням специфіки їх посадових функцій у сфері фінансово-матеріального та інших видів забезпечення у системи військового управління, яка безпосередньо пов'язана зі розпорядженням певними фінансово-матеріальними та іншими ресурсами. З урахуванням цієї специфіки виокремлено ціннісно-мотиваційний, когнітивний, поведінково-діяльнісний і суб'єктний критерії діагностування сформованості та розвиненості професійної доброчесності як інтегрованого результату їх ціннісно-мотиваційної підготовленості до реалізації своїх посадових компетенцій як суб'єктів розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами в військових частинах і структурах. Ці критерії охоплюють ціннісно-мотиваційний аспекти їх діяльності як суб'єктів розпорядження цими ресурсами. Інтегрованим критерієм є суб'єктний, тобто сприйняття ними самих себе суб'єктами розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами та засобами. Для кожного критерію підібрано відповідні показники, які конкретизують зміст певного компонента розвиненості їх професійної доброчесності як офіцера.

Ключові слова: професійна доброчесність, критерії, показник, рівні, офіцер, розвиненість, діагностування.

Vasyl YAHUPOV,
 orcid.org/0000-0002-8956-3170
 Doctor of Pedagogical Sciences,
 Professor at the Department of Physical Education,
 Special Physical Training and Sports
 National Defense University of Ukraine named after Ivan Cherniyakhoskyi
 (Kyiv, Ukraine) yagupov57@ukr.net

Liliia BAKUNCHYK,
 orcid.org/0000-0001-5447-3303
 Researcher
 Educational and Scientific Training Center of Officers for Multinational Headquarters
 of National Defense University of Ukraine named after Ivan Cherniyakhoskyi
 (Kyiv, Ukraine) liliia.uk13@gmail.com

CRITERIA AND INDICATORS FOR DIAGNOSING THE FORMATION OF THE MINISTRY OF DEFENSE AND THE ARMED FORCES OF UKRAINE OFFICERS PROFESSIONAL INTEGRITY

The article raises the problem of argumentation of criteria and indicators for diagnosing the formation and development of the Armed Forces and the Ministry of Defense of Ukraine officers professional integrity (hereinafter – officers). The findings outline that their professional integrity is an important ethical quality and an integrated moral-ethical manifestation of professional expertise and readiness for military professional activities in the Armed Forces (hereinafter – the AF) and the Ministry of Defense (hereinafter – the MoD) of Ukraine, which, along with the value-motivational component of military professional activity forms the moral and ethical foundation of their military professional competence as subjects of various branches of military management.

The article explains the essence of the concepts such as “criterion”, “indicator” and “levels of development”. It outlines the general requirements for the officers professional integrity diagnosis criteria. The selection of relevant criteria and indicators was made with the consideration of specifics of job functions affiliated to the financial and material responsibilities inherent to the military management system, which are directly related to the access to certain financial, material and other resources. Taking into account this specificity, the value-motivational, cognitive, behavioral-activity and subject criteria for diagnosing the formation and development of professional integrity as an integrated result of their value-motivational readiness for the implementation of their job competencies as subjects of financial, material and other resources management in military units and structures. These criteria cover the value-motivational aspects of their activity as subjects of disposal of these resources. The integrated criterion is the subjective one, i.e., their perception of themselves as the subjects of the disposal of financial and material and other resources and means. For each criterion, appropriate indicators have been selected specifying the content of a certain component of the development of their professional integrity as an officer.

Key words: professional integrity, criteria, indicator, levels, officer, development, diagnosis.

Постановка проблеми. Сучасні кризові військово-політичні та оборони реалії України у зв'язку з агресією РФ щодо нашої держави такі, які потребують від офіцерів – військових професіоналів за всіма напрямками їх професійної діяльності справжнього професіоналізму, прояву високих ціннісно-мотиваційних і морально-етичних якостей, оскільки на них покладається управління військовими підрозділами, частинами та в цілому військами і водночас конкретне коло обов'язків, як командирів(начальників) – менеджерів та управлінців, у тому числі й у сфері розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами, матеріально-технічного та інших видів забезпечення життєдіяльності військ для успішного виконання ними бойових завдань щодо відсічі російської агресії. Якість реалізації ними

посадових компетенцій, у тому числі й сфері матеріально-технічного забезпечення, розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами визначається сформованістю та розвиненістю їх професійної доброчесності як квінтесенції сформованості та розвиненості як всієї ціннісно-мотиваційної сфери військово-професійної діяльності, так і етичної сфери як суб'єктів розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами в межах своїх посадових компетенцій. Професійна доброчесність безпосередньо актуалізується в їх військово-професійній діяльності, проявляється в здатності ухвалювати морально відповідальні та юридично обґрунтовані рішення як суб'єктів розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами, організувати не лише власну таку діяльність, а й організувати та контролювати

реалізацію такої функції підлеглими, координувати, управляти та організувати їх діяльність, оскільки від цього залежить успішне функціонування відповідних підрозділів і частин ЗС України в цілому та ефективне виконання ними поставлених бойових завдань, зокрема.

Таким чином, виникає необхідність діагностування сформованості та розвиненості професійної доброчесності офіцерів та обґрунтування його відповідних критеріїв і показників. Суб'єктами такого діагностування є офіцери, які розпоряджаються фінансово-матеріальними та іншими ресурсами як суб'єктами військового управління. У зв'язку з цим обґрунтування критеріїв і показників оцінювання її сформованості та розвиненості є вкрай актуальною як у теоретичному, такі в практичному аспектах, особливо в бойових умовах функціонування ЗС України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз, систематизація та узагальнення результатів наукових пошуків різних дослідників дає можливість наголошувати, що проблемі професійної доброчесності фахівців у педагогічному аспекті присвячена вкрай недостатньо наукових досліджень, оскільки відсутні наукові праці в цьому напрямі.

Водночас для з'ясування проблеми професійної доброчесності офіцерів важливими є результати наукових досліджень із педагогічних проблем військової освіти (О. Діденко, А. Зельницький, В. Ягупов та ін.), компетентнісного підходу до підготовки офіцерів (Е. Артюшин, О. Бойко, Л. Олійник, О. Торічний тощо). Суттєвий науковий інтерес представляють напрацювання таких військових дослідників як О. Бойка (Бойко, 2005) – готовність офіцерів до управлінської діяльності, О. Капінуса (Ягупов, Капінус, 2020) – формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів, О. Тракалюка, В. Ягупова, О. Яцини (Ягупов, 2021: 12) – ціннісно-мотиваційна сфера офіцерів та їх організаційно-управлінська компетентність, які, як безпосередньо, так і опосередковано, стосуються формування та вдосконалення провідних військово-професійних, морально-етичних якостей різних категорій офіцерів.

Аналіз та систематизація цих та інших наукових джерел показує, що науковцями досліджуються окремі правові аспекти професійної доброчесності фахівців правоохоронних органів. Але, водночас слід наголошувати про те, що педагогічних наукових досліджень щодо офіцерів МО та ЗС України таких досліджень немає, у тому числі щодо обґрунтування діагностувального апарату оцінювання їх професійної доброчесності.

Це актуалізує своєчасність і необхідність таких наукових напрацювань.

Мета статті полягає в обґрунтуванні критеріїв і показників діагностування сформованості та розвиненості професійної доброчесності офіцерів ЗС і МО України як суб'єктів розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами, які необхідні для забезпечення життєдіяльності військ, у тому числі й безпосередньо бойової діяльності військових підрозділів і частин.

Методи (теоретичні основи). Для вирішення поставлених у роботі дослідницьких завдань були використані насамперед у силу специфіки статті теоретичні методи дослідження – системний аналіз наукових джерел із проблеми професійної доброчесності фахівців, синтез та узагальнення науково-педагогічної літератури, класифікація та конкретизація результатів теоретичного та емпіричного педагогічного дослідження.

Виклад основного дослідницького матеріалу. У законах і документах, зокрема, у Законах України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні», «Про засади державної антикорупційної політики» та в Указі Президента «Про Концепцію подолання корупції в Україні «На шляху до доброчесності», наголошується, що ефективність протидії корупційним процесам посадових осіб, які стосуються сектору безпеки та оборони України, а також наводяться, на жаль, наявні в державі конкретні негативні приклади корупційного характеру (Закон, 2021). Головними виконавцями цього завдання в ЗС України є офіцери, які безпосередньо розпоряджаються фінансово-матеріальними та іншими ресурсами в межах своїх посадових компетенцій. А в умовах війни зміст цієї функції стало набагато різноманітнішим. У зв'язку з цим особливі вимоги висуваються до їх професійної доброчесності як етично-моральної підвалини військово-професійної діяльності.

Проблема формування та розвитку провідних професійно важливих якостей фахівців у будь-якій галузі має бути предметом уваги багатьох наукових галузей, але стрижньовою серед них є педагогічний аспект. Це пов'язано з таким фактом: тільки у процесі професійної підготовки майбутнього фахівця та підвищення ним у майбутньому свої професійної кваліфікації відбувається їх формування і розвиток. Відповідно її розв'язання передбачає здійснення теоретичного, емпіричного та експериментального пошуку у педагогічній науці. Сучасна педагогічна наука в дослідженні професійно важливих якостей фахівців опирається на

аксіологічний, компетентнісний і контекстний методологічні підходи. А оцінювання військово-професійної компетентності будь-якого офіцера передбачає, на наше переконання, з'ясування сформованості його професійно важливих якостей як індивідуально-психічної підвалини його успішної управлінської діяльності. А для цього необхідний відповідний діагностувальний апарат. Вважаємо, що важливою моральною умовою сумлінної професійної діяльності є власне сформованість професійної доброчесності як надійної підвалини актуалізації їх військово-професійної компетентності в організаційно-управлінській діяльності, яка дає їм можливість, з одного боку, організувати сумлінно та в моральному аспекті чесно свою діяльність, а з іншого – управляти фінансово-матеріальним та іншими видами забезпечення життєдіяльності військових підрозділів і частин у межах своїх посадових компетенцій.

А для цього необхідні відповідні критерії і показники діагностування її сформованості, а після проходження курсів підвищення кваліфікації – розвиненості. Основним припущенням нашої статті є те, що їх діяльність щодо фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ має матеріальний характер і відповідно вона суттєво залежить від сформованості/розвиненості ціннісно-мотиваційної та етичної сфер, інтегрованим проявом яких є їх професійна доброчесність. Водночас її визначаємо як професійно важливу якість, яка характеризує професійну етичну чи ціннісну сферу офіцера, що визначає його ціннісне ставлення до самого себе як до військового професіонала та впливає, на наше переконання, з поняття «ціннісна орієнтація офіцера як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військових підрозділів і частин». Його професійні цінності є й фундаментальним, і складним, і комплексним психічним утворенням, яке складає підвалини військово-професійного світогляду, який і формує професійно важливу морально-етичну якість – професійну доброчесність. Це потрібно, по-перше, враховувати, з одного боку, в процесі професійної підготовки майбутнього офіцера, а з іншого – в процесі оцінювання сформованості його професійної компетентності; по-друге, безпосередньо діагностувати на етапі підвищення кваліфікації на відповідних курсах. Військово-професійні цінності офіцерського складу є інтегрованим результатом чи квінтесенцією історичного розвитку українського суспільства, соціальних умов, суспільних відносин між військовослужбовцями, діалектики абсолют-

ного і відносного, об'єктивного і суб'єктивного, що конкретизується в їх цінностях і в цінностях конкретного військового фаху, а інтегрованому вигляді актуалізується в поведінці та діяльності конкретного офіцера. В основі такого підходу до професійних цінностей лежать практичні потреби військового співтовариства, які суб'єктивно сприймаються та актуалізуються в поведінки та діяльності кожного офіцера – в його професійній доброчесності.

У зв'язку з цим вона, по-перше, передбачає вимогливість до себе, принциповість, безкорисливість, чесність, твердість у поглядах і ставленнях, сумлінність і порядність, що в комплексі формує інтегровану професійно важливу морально-етичну якість офіцера та сприяє усвідомленню ним власного морально-психологічного та професійного портрету чи іміджу в українському суспільстві як офіцера. Але вона є багатовекторною, особливо в умовах організації та введення бойових дій. Це такі вектори: я громадянин України; я як соціальний і військово-професійний суб'єкт; я і військове середовище як розпорядник конкретними фінансово-матеріальними та іншими ресурсами; я і держава (як представник України у міжнародному військово-співтоваристві). У сукупності вони, з одного боку, викарбовують його професійну доброчесність, а з іншого – демонструють її сформованість і розвиненість.

Отже, професійна доброчесність офіцера багато аспектна за змістом і конкретна за проявом. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне наголошувати про те, що критерії і показники діагностування її сформованості/розвиненості мають бути пов'язаними як зі змістом їх ціннісно-мотиваційної та етичної сфер психіки та військово-професійної діяльності, так і безпосередньою реалізацією посадових компетенцій як суб'єктів військового управління. У процесі з'ясування основних її проявів орієнтуємося на вимоги системного, аксіологічного, компетентнісного, контекстного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів до розуміння цієї професійно важливої якості.

Зокрема, це такі вимоги:

аксіологічний підхід: орієнтує до врахування, з одного боку, ціннісно-мотиваційного аспекту та престижності військової професії в українському суспільстві, а з іншого – самоцінності кожного офіцера як військового професіонала та суб'єкта військово-професійної діяльності;

системний – до врахування, з одного боку, всіх аспектів їх військово-професійної діяльності як суб'єктів військового управління – від оперативного до стратегічного ланок управління, а з

іншого – контекстне виокремлення їх функцій, у тому числі щодо розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами згідно зі посадовими компетенціями; таким провідним компонентом цієї діяльності є ціннісно-мотиваційний і етичний, інтегрованим проявом яких є їх професійна доброчесність як військового професіонала;

компетентнісний – до з'ясування практичної здатності офіцерів до реалізації фінансово-матеріальної функції; відповідно, необхідно чітко зміст цієї якості та цілеспрямовано її формувати та розвивати; цю якість слід обов'язково конкретизувати згідно зі вимогами контекстного підходу та адаптувати до конкретної посади;

контекстний – до визначення характеру та специфіки їх військово-професійної діяльності в конкретній військовій структурі оперативного та стратегічного рівнів управління, в якій він розпоряджається відповідними фінансово-матеріальними та іншими ресурсами;

суб'єктно-діяльнісний – до чіткої логіки професійної діяльності на різних рівнях військового управління, яка включає різні аспекти як із урахуванням призначення певного виду та роду військ, так і конкретного посадового призначення кожної офіцера.

Отже, згідно зі основним ідеями цих методологічних підходів професійна доброчесність офіцера є досить складною інтегрованою професійно важливою етичною якістю, яка, з одного боку, охоплює його загальну військово-професійну культуру як офіцера, в якій актуалізується внутрішня культура як професіонала та духовна культура як представника МО та ЗС України, а з іншого – має поведінково-діяльнісний і контекстний характер прояву щодо норм, цінностей, правил, культури військово-професійної діяльності, етичної та правової відповідальності за результати та наслідки власних фінансово-матеріальних рішень. Вона є складним міжпредметним визначенням, яке поєднало в собі правові, моральні норми і етичні правила поведінки та діяльності офіцера як суб'єкта фінансово-матеріальних взаємин у ЗС України.

У процесі виокремлення конкретних критеріїв діагностування її сформованості та розвиненості слід мати на увазі такі теоретичні положення:

професійна доброчесність – це сукупність етичних принципів і правил поведінки офіцера (-ів) як суб'єкта (-ів) розпорядження певними фінансово-матеріальними та іншими ресурсами згідно з відповідними етичними та правовими нормами в ЗС України;

це сукупність принципів і правил, визначених законом, якими мають керуватись офіцер (-и) як

суб'єкт (-и) розпорядження певними фінансово-матеріальними та іншими ресурсами в процесі реалізації своїх посадових компетенцій у різних ланках військового управління.

Основними проявами її порушення є такі:

хабарництво – отримання неправомірної вигоди в процесі реалізації посадових компетенцій – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи не грошового характеру, що обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав;

конфлікт інтересів – наявність в офіцера приватного інтересу у сфері, в якій він реалізує свої повноваження чи компетенції як суб'єкт розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень, або вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які офіцеру надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової;

приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес офіцера, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю у громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;

зловживання владою або службовим становищем – умисне, з метою одержання будь-якої неправомірної вигоди для самої себе чи іншої фізичної або юридичної особи використання офіцером як службовою особою влади чи службового становища всупереч інтересам військової служби, якщо це завдало істотної шкоди охоронюваному законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб;

службове підроблення – складання, видача офіцером як службовою особою завідомо неправдивих офіційних документів, внесення до офіційних документів завідомо неправдивих відомостей, інше підроблення офіційних документів;

службова недбалість – невиконання або неналежне виконання офіцером як службовою особою своїх службових обов'язків через несумлінне ставлення до них, що завдало істотної шкоди охоронюваному законом правам, свободам та інтересам окремих громадян, державним чи громадським інтересам або інтересам окремих юридичних осіб;

зловживання впливом – пропозиція, обіцянка або надання неправомірної вигоди особі, яка пропонує чи обіцяє (погоджується) за таку вигоду або за надання такої вигоди третій особі вплинути на прийняття рішення особою, уповноваженою на виконання функцій держави;

провокація підкупу – дії офіцера як службової особи з підбурення особи на пропонування, обіцянку чи надання неправомірної вигоди або прийняття пропозиції, обіцянки чи одержання такої вигоди, щоб потім викрити того, хто пропонував, обіцяв, надав неправомірну вигоду або прийняв пропозицію, обіцянку чи одержав таку вигоду.

Отже, професійна доброчесність передбачає вірність офіцера таким головним цінностям: справедливості, офіцерської чесності, довірі, мужності, справедливості, повазі до закону та відповідальності, професійній суб'єктності.

Отже, згідно зі вимогами вищевикладених методологічних підходів і теоретичних положень щодо психолого-педагогічних підвалин професійної доброчесності фахівців вважаємо за необхідне виокремити чіткі критерії діагностування сформованості та розвиненості професійної доброчесності офіцерів на основі використання багаторівневого аналізу та узагальнення їх професійних компетенцій як суб'єктів військово-професійної діяльності. У процесі визначення критеріїв і показників необхідно дотримуватися, на нашу думку, таких чітких вимог: «об'єктивність, тобто відображення ознак, притаманних предмету, який досліджується, незалежно від свідомості та волі суб'єкта дослідження; відображення суттєвих ознак предмета діагностування; стійкість і постійність досліджуваних ознак; зв'язок із цілями, завданнями, функціями та змістом конкретного... дослідження; безпосередній зв'язок між метою і кінцевим результатом досліджуваного явища» (Ягупов, Фурс, 2018: 117).

Вважаємо, кожен критерій – це певна ознака професійної доброчесності офіцера, яка дає можливість з'ясувати сформованість і розвиненості певних її аспектів. Критерії системно формують її «контур» та показники наповнюють конкретним змістом. Вважаємо, їх об'єктивний і контекстний відбір дають змогу визначати як її зміст та з'ясувати актуальний стан сформованості та розвиненості, так і з'ясувати її динаміку в конкретного офіцера протягом певного проміжку часу, а в нашому дослідженні – після підвищення кваліфікації. Відповідно для цього вони мають бути об'єктивними і включати суттєві ознаки їх професійної доброчесності. Водночас поняття «критерій» і «показник» між собою безпосеред-

ньо взаємопов'язані та взаємозумовлені, оскільки критерію не може бути без показників, а показнику – без відповідного критерію.

Отже, на основі врахування цілей, завдань, змісту, специфіки, особливостей і результатів розпорядження офіцерами фінансово-матеріальними та іншими ресурсами, а також вимог сучасних методологічних підходів до розуміння змісту їх професійної доброчесності доцільно визначити мінімальну кількість **критеріїв діагностування її сформованості та розвиненості**, які можуть певним чином за кількістю змінюватися залежно від конкретної посади – оперативна чи стратегічна ланка управління, простий виконавець чи начальник певного структурного підрозділу розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами, яку обіймає конкретний офіцер.

Ціннісно-мотиваційний критерій є вкрай необхідним для діагностування професійної доброчесності офіцера, оскільки «...цінності... формують найголовніше для кожної особи та фахівця – їх ставлення до світу, до речей, до діяльності, до інших людей і до самого себе» (Ягупов, 2020: 52), тобто вони формують їх ставлення до своїх посадових компетенцій і відповідно формують і насичують конкретним змістом мотивацію військово-професійної діяльності, а також ці цінності та мотивація складають підвалину професійної доброчесності та відповідно визначають смисл, мету і результат їх професійної діяльності в сфері розпорядження фінансово-матеріальними та іншими ресурсами. Цей критерій має дати можливість з'ясувати смислове наповнення цінностей і мотивації військово-професійної діяльності офіцера та усвідомлення ним її цінностей, настанов та їх сприйняття як етичної підвалини своєї доброчесної діяльності. Так, ціннісне позитивне ставлення до неї формує і розвиває їх внутрішню вмотивованість та стимулює суб'єктну поведінку в професійній діяльності, актуалізацію суб'єктного потенціалу в процесі розв'язання фінансово-матеріальних та інших проблем, а також потребу у розвитку організаційно-управлінських знань, розвитку та вдосконаленні раніше набутих організаційно-управлінських умінь і здатностей як суб'єкта військового управління.

Таким чином, система цінностей і мотивації військово-професійної діяльності кожного офіцера реалізує насамперед аксіологічну та регулятивну функції в реалізації ними розпорядчо-управлінської функції в сфері забезпечення фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ та стимулює сумлінну

реалізацію ними організаційно-управлінської функції як суб'єкта військового управління.

Зміст цього критерію складають такі *показники*: цінності організаційно-управлінської діяльності як суб'єкта військового управління; мотивація організаційно-управлінської діяльності як суб'єкта забезпечення фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ. Це насамперед потреби, мотиви, мотивація та цінності відповідної діяльності в органах фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ.

Когнітивний критерій діагностування професійної доброчесності офіцера як суб'єкта забезпечення фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ дає можливість з'ясувати знання ним своєї організаційно-управлінської діяльності в органах фінансово-матеріального та інших видів забезпечення та, володіння певною сукупністю теоретичних і практичних військово-професійних, організаційно-управлінських і фінансово-матеріальних знань, що складають підвалину їх організаційно-управлінської діяльності й практичного – організаційно-управлінського – мислення як менеджера управління фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ в різних ланках військового управління.

Вважаємо доцільним виокремити такі групи *показників* цього критерію: організаційно-управлінські знання як суб'єкта військового управління в конкретній ланці військового управління; фахові знання як суб'єкта забезпечення фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ; треті – нормативно-правові знання, які регулюють його діяльність як суб'єкта забезпечення фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ. Вважаємо, що без перших знань другі знання втрачають контекстність та адресність, а треті – надають їй чіткого правового регулювання. Військово-професійні знання необхідні кожному з них для реалізації своєї організаційно-управлінської функції на різних ланках військового управління з урахуванням їх специфіки та особливостей.

Поведінково-діяльнісний критерій дає можливість з'ясувати їх практичну здатність використовувати військово-професійні та організаційно-управлінські знання при вирішенні ними завдань у системі забезпечення фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ, що дозволяє з'ясувати практичну їх здатність успішно застосовувати набуті військово-професійні та фахові знання у процесі реалізації

своїх посадових компетенцій як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення. Даний критерій виокремлений у зв'язку з тим, що суттєва частина їх військово-професійної діяльності має організаційний характер. Використання цього критерію дає можливість з'ясувати, з одного боку, оволодіння ними організаційними навичками, вміння та здатностями щодо організації як своєї роботи як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення на певній ланці військового управління, здатність до планування та організації своєї діяльності щодо забезпечення фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ, а з іншого – здатність організувати діяльність інших суб'єктів фінансово-матеріального та інших видів забезпечення і по горизонталі, наприклад, в певному фінансовому органі, в якому він особисто служить, і по вертикалі – у підлеглих фінансових органах.

Показники такі: організаційні вміння та навички успішно вирішувати практичні організаційні завдання щодо забезпечення фінансово-матеріальними та іншими ресурсами життєдіяльності військ на різних ланках військового управління; організаційні вміння щодо оцінювання фінансово-матеріальної обстановки, приймати оптимальні рішення і домагатися їх реалізації; організаторські навички та вміння щодо діяльності як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ на різних ланках військового управління в стандартних і екстремальних ситуаціях та умовах діяльності; вміння організувати як власну службу діяльність, так і підлеглих згідно зі вимогами нормативно-правових документів.

Суб'єктний критерій оцінювання військово-професійної та фахової діяльності суб'єктів фінансово-матеріального та інших видів забезпечення є вкрай необхідним, оскільки він є інтегрованим її проявом, оскільки дає з'ясувати професійно важливі прояви професійної доброчесності – справедливості, офіцерської чесності, довіри, мужності, справедливості, повазі до закону та відповідальності, що акумулюються в професійну суб'єктність офіцера, оскільки такий офіцер не здатний порушувати як етичні, так і правові норми діяльності. Вони зумовлюють результативність реалізації ними посадових компетенцій на різних ланках управління, сприяють реалізації власного організаційно-управлінського потенціалу в органах фінансово-матеріального та інших видів забезпечення, є надійною підвалиною незалежності, гнучкості та оперативності у прийнятті та ухваленні відповідних фінансово-матеріальних рішень у стандартних і

нестандартних ситуаціях організаційно-управлінської діяльності та здатності брати на себе відповідальність за її результати.

Показники такі: лідерство як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення; офіцерська чесність як військового професіонала; повага до закону та відповідальність як організатора та управлінця в органі фінансово-матеріального забезпечення; організованість як суб'єкта конкретного в сфері військового управління як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення. Інтегрованим проявом цих якостей виступає професійна суб'єктність як військового професіонала, управлінця, організатора фінансово-матеріального забезпечення (табл. 1). Ці критерії є мінімальними, зміст яких слід обов'язково доповнювати та змінювати певними показниками у залежності від того, яку конкретну посаду обіймає офіцер як певна посадова особа. Можуть бути й інші якості, які передбачені конкретною посадою в певній ланці військового управління в ЗС і МО України.

Наступна проблема – це **рівні сформованості та розвиненості професійної доброчесності офіцера**. Рівень – це ступінь її сформованості та розвиненості, що дає можливість трансформувати кількісні показники в якісні та відповідно достатньо об'єктивно оцінювати ступінь її сформованості та розвиненості за кожним компонентом. На основі цього можна узагальнити середньостатистичні величини для визначення рівнів сформованості та розвиненості кожного її компонента. Пропонуємо три рівні – задовільний, середній і високий, оскільки на цій посаді вони не можуть мати незадовільного рівня її сформованості, бо в протилежному випадку можна наголошувати про їх професійну непридатність.

Наступним етапом діагностування є визначення рівнів розвиненості професійної доброчесності офіцерів як суб'єктів фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ після курсів підвищення кваліфікації (табл. 2).

Таблиця 1

Критерії та показники діагностування сформованості та розвиненості професійної доброчесності офіцерів як суб'єктів фінансово-матеріального забезпечення життєдіяльності військ

Критерії	Показники	Методика
ціннісно-мотиваційний	організаційні та управлінські цінності як організатора та управлінця в органі фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ; організаційні та управлінські мотиви та мотивація як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ;	тестування
когнітивний	військово-професійні знання як суб'єкта військового управління; фахові знання як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ; правові знання як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ в ЗС і МО України;	анкетування, тестування, навчальна успішність
поведінково-діяльнісний	військово-професійні вміння та здатності як суб'єкта військового управління в конкретній ланці управління; навички та вміння ухвалення управлінських рішень як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ, чітко та якісно доводити їх до відповідних посадових осіб; правові навички та вміння як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ в ЗС і МО України;	анкетування, тестування, опитування
суб'єктний	лідерство як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ; офіцерська чесність як військового професіонала; відповідальність і повага до закону як організатора та управлінця в органі фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ; організованість як суб'єкта військового управління певної ланки управління; об'єктивне самооцінювання як фахівця та суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ; рефлексивність як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ;	анкетування, тестування, спостереження, психологічна діагностика

Характеристика рівнів розвиненості професійної доброчесності офіцерів як суб'єктів фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ

Рівні	Прояви
задовільний	<p>слабий рівень розвиненості професійних цінностей, часткове позитивне ставлення до свого фаху та прагнення реалізувати власний фаховий потенціали як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення, наявність внутрішньої мотивації, інтересу до фахової діяльності як суб'єкта певної ланки військового управління, слабка активність у саморозвитку як професійного суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення; наявність фахової спрямованості як фахівця;</p> <p>задовільна розвиненість організаційних та управлінських навичок і вмінь як фахівця військового управління, навичок і вмінь до виконання організаційно-управлінських завдань за посадовим призначенням як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення, до прийняття відповідних відповідальних рішень, наявність комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення та військового управління;</p> <p>задовільна розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта різних видів забезпечення життєдіяльності військ;</p> <p>наявність навичок і вмінь об'єктивного самооцінювання як суб'єкта різних видів забезпечення життєдіяльності військ та військового управління, а також результативності своєї військово-професійної та фахової діяльності;</p>
достатній	<p>хороша розвиненість військово-професійних і фахових цінностей, позитивне ставлення до свого фаху та прагнення реалізувати власний військово-професійний та фаховий потенціали в військово-професійній і фаховій діяльності, наявність внутрішньої мотивації, інтересу до фінансово-матеріального та інших видів забезпечення як суб'єкта певної ланки військового управління, достатня активність у саморозвитку як суб'єкта професійної діяльності;</p> <p>добра орієнтація у цілях і завданнях своєї військово-професійної діяльності як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення, чітке розуміння її сутності, системний і систематизований характер військово-професійних та фахових знань, хороші знання щодо своєї фахової діяльності в ЗС і МО України;</p> <p>хороша розвиненість організаційно-управлінської навичок і вмінь як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення, розвинена фахова здатність до виконання службових завдань за посадовим призначенням, до прийняття відповідально та нормативно обґрунтованих рішень, хороша розвиненість комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта військового управління;</p> <p>розвиненість військово-професійних, фахових і правових навичок і вмінь як суб'єкта військового управління;</p> <p>розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення та їх чіткий прояв;</p> <p>здатність до об'єктивного самооцінювання як суб'єкта певної ланки військового управління та результативності своєї діяльності в сфері фахової діяльності;</p>
високий	<p>чітка та стійка розвиненість військово-професійних і фахових цінностей як суб'єкта фахової діяльності, стійке позитивне ставлення до обраного фаху та прагнення реалізувати власний потенціалу фаховій діяльності, сформованість її внутрішньої мотивації як суб'єкта конкретної ланки військового управління та фінансово-матеріального та інших видів забезпечення, стійка активність у розвитку та саморозвитку як професійного суб'єкта військового управління;</p> <p>чітка та стійка орієнтація у цілях і завданнях своєї фахової діяльності як її творчого суб'єкта, повне розуміння її сутності, системний і контекстний характер військово-професійних, фахових і правових знань, системний рівень знань щодо специфіки конкретної ланки військового управління;</p> <p>стійка розвиненість організаційно-управлінських навичок і вмінь як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення, творча здатність до виконання службових завдань за посадовим призначенням, до прийняття фахових рішень, чітка сформованість комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта військового управління;</p> <p>стійка розвиненість організаційно-управлінських навичок і вмінь як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ;</p> <p>стійка розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта фінансово-матеріального та інших видів забезпечення життєдіяльності військ;</p> <p>висока здатність до об'єктивного самооцінювання як суб'єкта фахової діяльності та її результативності.</p>

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз та узагальнення наукових джерел уможливив з'ясування змісту основних понять щодо діагностування сформованості та розвиненості професійної доброчесності офіцерів як суб'єктів фінансово-матеріального та інших видів забезпечення чи фахової діяльності – «критерій», «показник» і «рівні розвиненості».

Виокремлені критерії та показники охоплюють всі аспекти прояву їх професійної доброчесності – ціннісно-мотиваційний, когнітивний, поведінково-діяльнісний і суб'єктний, урахування яких є найбільш доцільним для отримання повного уявлення про рівень її сформованості та в подальшому спланувати

заходи щодо її цілеспрямованого розвитку та вдосконалення.

З'ясовано, ці критерії мають бути обов'язково уточнені та доповнені конкретними показниками в залежності від певної посади та функціональних обов'язків, які виконує конкретний офіцер як посадова особа певного органу забезпечення життєдіяльності війську різних ланках військового управління.

Визначено та охарактеризовано 3 рівні її розвиненості – задовільний, достатній і високий та дано їх якісні прояви та характеристики.

Перспективи подальших досліджень – обґрунтування методів, методик і засобів діагностування сформованості та розвиненості професійної доброчесності офіцерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойко, О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Бойко Олег Володимирович. К. [б.в.], 2005. 476 с.
2. Гончаренко, С. У. Український педагогічний словник. К. : «Либідь», 1997. 374 с.
3. Закон України «Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#Text>
4. Мацевко, Т. М. Управлінська компетентність офіцерів військово-соціального управління. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. Вип. 1(44). С. 148–153.
5. Тракалюк, О. Л. Обґрунтування критеріїв і показників оцінювання розвиненості фахової компетентності посадових осіб кадрових органів Збройних сил України : зб. наук. пр. *Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки*. 2017. Вип. № 2 (9). С. 354–366.
6. Тракалюк, О. Л. Суб'єкто-діяльнісний підхід до розвитку фахової компетентності посадових осіб кадрових органів у системі післядипломної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки* :наук. журн. 2017. Вип. 2. (88). С. 271–275.
7. Ягупов, В. В. Аксіологічний вимір європейського освітнього простору та методологічні проблеми українських дослідників у педагогіці. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції* : матер. міжнар. наук.-метод. конф. (Суми, 29-30 травня 2020 р.) / ред. колегія : В. М. Завгородня, А. М. Куліш та ін. Суми : Сумський державний університет, 2020. С. 51–53. https://drive.google.com/file/d/1ri7rvY_i7d-gk9xPHYi5BWZlqrq-IdmX/view Дата звернення: Квітень 21, 2021.
8. Ягупов, В. В., Капінус, О. С. Теоретичні та методичні аспекти формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів : навчально-методичний посібник. Житомир : ПП «Євро-Волинь», 2020. 240 с.
9. Ягупов, В. В. Методологічні основи компетентнісного підходу до професійної підготовки офіцерів запасу. *Проблеми освіти*. 2019. №91. С. 239–245.
10. Ягупов, В. В., Тракалюк, О. Л. Критерії та показники діагностування професійної підготовленості офіцерів оперативно-тактичної ланки управління. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. № 6 (64). С. 164–175. DOI: 10.33099/2617-6858-21-64-6-164-175
11. Ягупов, В. В. Ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності фахівців: методологічний аспект. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 6 (64). С. 164–175.
12. Ягупов, В. В., Фурс, О. Й. Особливості діагностування психічної саморегуляції у майбутніх фахівців екстремальних видів діяльності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 1(12). С. 116–123. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://orgpsyjournal.in.ua/userfiles/issues/i12/n12/14.pdf> Дата звернення: Квітень 21, 2021.
13. Ягупов, В. В., Яцино, О. В., Тракалюк, О. Л. Критерії та показники діагностування організаційно-управлінської компетентності посадових осіб кадрових органів Міністерства оборони та Збройних сил України. *Військова освіта* : збірник наукових праць Національного університету оборони України. 2022. № 46. С. 325–339. DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/325-339
14. Яцино, О. В. Вітчизняний досвід створення системи підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу Збройних сил України. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. *Педагогічні науки*. 2018. № 3 (14). С. 594–607.
15. Yatsyno, O. V. System of professional development for the U.S. armed forces personnel services. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журнал Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка. 2018. № 8 (82). С. 24–32.

REFERENCES

1. Boiko, O. V. Formuvannia hotovnosti do upravlinskoї diialnosti u maibutnikh mahistriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia [Formation of readiness for managerial activity in future masters of military and social management]: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04 / Boiko Oleh Volodymyrovych. K. [b. v.], 2005. 476 s [in Ukrainian].
2. Honcharenko, S. U. Ukrainskyi pedahohichnyi slovnyk [Ukrainian pedagogical dictionary]. K. : «Lybid», 1997. 374 s. [in Ukrainian].
3. Zakon Ukrainy «Pro zasady derzhavnoi antykoruptsiinoi polityky na 2021-2025 roky» [Law of Ukraine «On the principles of the state anti-corruption policy for 2021–2025»]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#Text> [in Ukrainian].
4. Matsevko, T. M. Upravlinska kompetentnist ofitseriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia [Managerial competence of officers of the military and social administration]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. 2015. Vyp. 1(44). S. 148–153 [in Ukrainian].
5. Trakaliuk, O. L. Obruntuvannia kryteriiv i pokaznykiv otsiniuvannia rozvynenosti fakhovoi kompetentnosti posadovykh osib kadrovyykh orhaniv Zbroinykh syl Ukrainy [Justification of the criteria and indicators for assessing the development of professional competence of officials of personnel bodies of the Armed Forces of Ukraine]: zb. nauk. pr. Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Pedahohichni nauky. 2017. Vyp. № 2 (9). S. 354–366 [in Ukrainian].
6. Trakaliuk, O. L. Subiekto-diialnistnyi pidkhid do rozvytku fakhovoi kompetentnosti posadovykh osib kadrovyykh orhaniv u systemi pislidyplomnoi osvity [Subject-activist approach to the development of professional competence of officials of personnel bodies in the postgraduate education system]. Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu imeni Ivana Franka. Pedahohichni nauky : nauk. zhurn. 2017. Vyp. 2. (88). S. 271–275 [in Ukrainian].
7. Yahupov, V. V. Aksiologichnyi vymir yevropeiskoho osvitnoho prostoru ta metodolohichni problemy ukrainskykh doslidnykiv u pedahohitsi [Axiological dimension of the European educational space and methodological problems of Ukrainian researchers in pedagogy]. Tsinnisno-orientovanyi pidkhid v osviti i vyklyky yevrointehratsii: mater. mizhnar. nauk.-metod. konf. (Sumy, 29-30 travnia 2020 r.) / red. kolehiia : V. M. Zavhorodnia, A. M. Kulish ta in. Sumy : Sumskyi derzhavnyi universytet, 2020. S. 51–53. https://drive.google.com/file/d/1ri7rvY_i7d-gk9xPHYi5BWZlqrq-IdmX/view Data zvernennia: Kviten 21, 2021 [in Ukrainian].
8. Yahupov, V. V., Kapinus, O. S. Teorichni ta metodychni aspekty formuvannia profesiinoi subiektnosti maibutnikh ofitseriv : navchalno-metodychnyi posibnyk [Theoretical and methodical aspects of formation of professional subjectivity of future officers]. Zhytomyr : PP «Ievro-Volyn», 2020. 240 s [in Ukrainian].
9. Yahupov, V. V. Metodolohichni osnovy kompetentnisnoho pidkhodu do profesiinoi pidhotovky ofitseriv zapasu [Methodological foundations of the competence approach to the professional training of reserve officers]. Problemy osvity. 2019. №91. S. 239–245 [in Ukrainian].
10. Yahupov, V. V., Trakaliuk, O. L. Kryterii ta pokaznyky diahnostuvannia profesiinoi pidhotovlenosti ofitseriv operatyvno-taktychnoi lanky upravlinnia [Criteria and indicators for diagnosing the professional training of officers of the operational-tactical link of management]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. 2021. № 6 (64). S. 164–175. DOI: 10.33099/2617-6858-21-64-6-164-175 [in Ukrainian].
11. Yahupov, V. V. Tsinnisno-motyvatsiyni komponent profesiinoi kompetentnosti fakhivtsiv: metodolohichniy aspekt [Value-motivational component of professional competence of specialists: methodological aspect]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. 2022. № 6 (64). S. 164–175 [in Ukrainian].
12. Yahupov, V. V., Furs, O. Y. Osoblyvosti diahnostuvannia psykhičnoi samorehuliatcii u maibutnikh fakhivtsiv ekstremalnykh vydiv diialnosti [Peculiarities of diagnosing mental self-regulation in future specialists of extreme types of activities]. Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. 2018. № 1(12). S. 116–123. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://orgpsyjournal.in.ua/userfiles/issues/i12/n12/14.pdf> Data zvernennia: Kviten 21, 2021 [in Ukrainian].
13. Yahupov, V. V., Yatsyno, O. V., Trakaliuk, O. L. Kryterii ta pokaznyky diahnostuvannia orhanizatsiino-upravlinskoї kompetentnosti posadovykh osib kadrovyykh orhaniv Ministerstva oborony ta Zbroinykh syl Ukrainy [Criteria and indicators for diagnosing the organizational and managerial competence of officials of personnel bodies of the Ministry of Defense and the Armed Forces of Ukraine]. Viiskova osvita : zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. 2022. № 46. S. 325–339. DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/325-339 [in Ukrainian].
14. Yatsyno, O. V. Vitchyzniani dosvid stvorennia systemy pidvyshchennia kvalifikatsii fakhivtsiv sluzhb personalu Zbroinykh syl Ukrainy [Domestic experience of creating a system of professional development of personnel services of the Armed Forces of Ukraine]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Pedahohichni nauky. 2018. № 3 (14). S. 594–607 [in Ukrainian].
15. Yatsyno, O. V. System of professional development for the U.S. armed forces personnel services Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii : nauk. zhurnal Sums'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni A. S. Makarenka. 2018. № 8 (82). S. 24–32