

РОЗДІЛ IV. ПОЛІТИЧНІ ІНСТИТУТИ ТА ПРОЦЕСИ

УДК 355.402(405.1)

Вячеслав Баліцький,

кандидат юридичних наук, доцент,

викладач другої кафедри

Першого навчально-наукового інституту,

Воєнна академія імені Євгенія Березняка,

ORCID ID: 0000-0003-1272-7920,

DOI 10.29038/2524-2679-2024-01-223-234

**МІЖСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ В ЗАКОРДОННИХ
ДИПЛОМАТИЧНИХ УСТАНОВАХ УКРАЇНИ ТА ЇХ ВПЛИВ
НА СТАН БЕЗПЕКИ**

У статті розглянуто проблеми розв'язання міжособистісних конфліктів у закордонних дипломатичних установах (ЗДУ) України, локалізації їх можливих негативних впливів на стан забезпечення безпеки ЗДУ, організаційні ролі керівництва й офіцерів безпеки (ОБ).

На сьогодні у світі саме політика визначає умови існування взятої окремо чи у співтоваристві людини, родини, країни та всієї земної цивілізації. Незважаючи на величезну різноманітність політичних ситуацій у різних країнах і регіонах, більшість внутрішньополітичних, регіональних і міжнародних процесів мають схожу природу й моделі розвитку (співробітництво чи конфлікти, інтеграція або дезінтеграція, протистояння чи компроміси тощо). Однак спільним для всіх процесів є дедалі частіше та тісніше співвідношення інтересів особи, держави й суспільства.

Сучасні негативні тенденції світового розвитку, як-от посилення боротьби за природні ресурси, збереження напруженості в окремих державах і регіонах, прискорення гонки озброєнь, прояви тероризму, організованої злочинності, контрабанди, розповсюдження наркотичних засобів і зброї, нелегальна міграція, торгівля людьми, збереження загрози ескалації заморожених конфліктів і поява нових джерел міжнародної напруженості, зокрема ведення щодо України неоголошеної агресивно-гібридної війни рф та активізація розвідувальної підривної діяльності її спецслужб, покладають на спеціальні органи України завдання найефективнішого забезпечення

зовнішньополітичної й національної безпеки держави, зокрема безпеки українських закордонних дипломатичних установ, їхніх співробітників і членів сімей, а також відряджених за кордон українських володільців державної таємниці.

Саме комплексний характер розв'язання проблем забезпечення безпеки ЗДУ, передусім можливого негативного впливу міжособистісних конфліктів у дипломатичних колективах на стан їх безпеки, диктує необхідність їх глибокого наукового опрацювання. Результати такого виду роботи стануть підґрунтям для подальшого вдосконалення державних політико-правових актів, відомчих наказів, указівок, інструкцій і відповідних практичних рекомендацій керівництву й ОБ ЗДУ для належного виконання ними своїх службових обов'язків.

Ключові слова: міжособистісні конфлікти, морально-психологічний клімат ЗДУ, стан безпеки, безпека персоналу ЗДУ, роль офіцерів безпеки.

Viacheslav Balitskyi,
Yevhenii Bereznyak Military Academy,
ORCID ID: 0000-0003-1272-7920

INTERPERSONAL CONFLICTS IN UKRAINE'S FOREIGN DIPLOMATIC INSTITUTIONS AND THEIR IMPACT ON THE SECURITY STATE

The article examines the problems of resolving interpersonal conflicts in foreign diplomatic institutions (DFIs) of Ukraine, localization of their possible negative effects on the state of security provision of FDIs, organizational roles of management and security officers (SOs).

Today, in the world, it is politics that determines the conditions of existence of a person, family, country, and the entire earthly civilization, taken individually or in community. Despite the huge diversity of political situations in different countries and regions, most domestic political, regional and international processes have a similar nature and development models (cooperation or conflicts, integration or disintegration, confrontation or compromises, etc.). However, common to all processes is an increasingly frequent and closer relationship between the interests of the individual, the state and society.

Current negative trends in world development such as the strengthening of the struggle for natural resources, the maintenance of tensions in individual states and regions, the acceleration of the arms race, manifestations of terrorism, organized crime, smuggling, the distribution of narcotics and

weapons, illegal migration, human trafficking, the continued threat of escalation of frozen conflicts and the emergence of new sources of international tension, in particular, the conduct of an undeclared aggressive-hybrid war by the Russian Federation against Ukraine and the intensification of the intelligence and subversive activities of its special services, entrust the special bodies of Ukraine with the task of most effectively ensuring the foreign policy and national security of the state, in particular the security of Ukrainian foreign diplomatic institutions, their employees and family members, as well as those posted abroad Ukrainian owners of state secrets.

It is the complex nature of solving the problems of ensuring the security of the ZSU, above all the possible negative impact of interpersonal conflicts in diplomatic teams on the state of their security, that dictates the need for their in-depth scientific study. The results of this type of work will become the basis for further improvement of state political and legal acts, departmental orders, directives, instructions and relevant practical recommendations to the management and OB ZDU for the proper performance of their official duties.

Key words: interpersonal conflicts, moral and psychological climate of ZSU, state of security, safety of ZSU personnel, role of security officers.

1. ВСТУП

Мета статті – дослідження проблем розв’язання міжособистісних конфліктів у колективах закордонних дипломатичних установ України та локалізація їх можливого негативного впливу на стан безпеки ЗДУ.

Для досягнення поставленої мети сформульовано й виконано такі завдання:

- проаналізувати наукові підходи до визначення предмета врегулювання міжособистісних конфліктів і дослідження їхніх характеристик;
- узагальнити причини виникнення міжособистісних конфліктів у колективах ЗДУ та наслідки їх можливого негативного впливу на стан безпеки;
- проаналізувати й узагальнити організаційні дії адміністрації й ОБ, шляхи підвищення ефективності їхньої діяльності, зокрема з попередження та локалізації міжособистісних конфліктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблематики впливів міжособистісних конфліктів у колективах установ і відомств України останнім часом приділено належну увагу вітчизняними

науковцями, однак представниками відомчої наукової думки вказаній проблематиці уваги приділено ще недостатньо. Теоретичною базою для проведення цього наукового дослідження впливу можливих негативних міжособистісних конфліктів у колективах ЗДУ України на стан їхньої безпеки стали законодавчі й нормативні акти, наукові праці вітчизняних та іноземних авторів, які стосуються аналізу й оцінок безпекової ситуації в країнах акредитації, зокрема й у дипломатичних представництвах України за кордоном, ролі адміністрації та ОБ щодо їх виявлення, попередження й локалізації.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

На забезпечення стабільного функціонування дипломатичних установ України за кордоном суттєвий вплив мають планування та здійснення низки заходів із забезпечення їхньої безпеки в країнах акредитації, безпеки їхніх співробітників і членів сімей, а також деяких інших категорій відряджених за кордон українських громадян, ураховуючи, що *ефективне функціонування кожної дипломатичної установи України за кордоном можливе лише під час формування стійкої й доброзичливої атмосфери та встановлення ділових міжособистісних взаємин між членами всього колективу*.

Для виконання цього завдання в ЗДУ вкрай потрібне своєчасне створення та постійне підтримання й зміцнення стійкої морально-психологічної атмосфери (системи політико-виховної та попереджувальної профілактичної роботи), адже особливістю праці співробітників ЗДУ є їх професійна діяльність в умовах закордону, де звичне коло спілкування значно звужується. Як свідчить практика, співробітники дипломатичних установ з урахуванням специфічного статусу навіть після закінчення робочого дня змушені спілкуватися переважно зі своїми колегами, а ієрархічні стосунки зберігаються між ними навіть у неформальній обстановці в позаробочий час. Тому службові відносини часто змішуються з особистими, а наявність відповідного ритму роботи та необхідності адаптації до нових умов життя створюють певні передумови до можливого формування несприятливої морально-психологічної атмосфери (мікроклімату) в дипломатичних колективах ЗДУ України за кордоном.

Соціально-психологічний клімат у колективі – це притаманний кожному колективу стійкий психічний настрій, який значно впливає на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища [1, с. 331].

Тобто *соціально-психологічний клімат* – це результат спільної діяльності людей, їх міжособистісних відносин. Він проявляється в

групових ефектах, таких як загальний настрій і колективна думка, індивідуальне самопочуття в колективі тощо. Зазначені ефекти відображаються у відносинах, пов'язаних із виробничим процесом та виконанням загальних завдань колективу [2, с. 260].

Тому морально-психологічний клімат як стан групової психіки й сукупності ставлення членів колективу до умов і характеру спільної діяльності, до колег по роботі, керівника колективу – це *якісна сторона міжособистісних відносин*, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають спільній продуктивній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.

Проблема досягнення згуртованості в дипломатичному колективі ускладнюється умовами перебування персоналу за кордоном, які *характеризуються такими важливими обставинами та чинниками* [3, с. 35–36]:

- відірваність від Батьківщини, усього звичного, що оточувало людину протягом багатьох років життя, уключаючи різноманітні сімейні клопоти (діти шкільного віку, похилого віку батьки, що залишилися вдома, родинні традиції);

- деякі зі співробітників українських дипломатичних установ шукають спілкування з іноземцями, найчастіше зі своїми колегами з партнерських дипломатичних місій, акредитованих у країні перебування. Серед них вони знаходять своєрідну «віддушину» після щоденної рутини у власному колективі, нерідко ділячись із ними своїми проблемами, негараздами, можливими труднощами, характеризуючи при цьому певним чином і своїх колег;

- місцеве населення здебільшого суттєво відрізняється від співвітчизників своїм віросповіданнями, національними традиціями, менталітетом. Саме тому дипломати із самого початку перебування за кордоном опиняються в абсолютно незвичному середовищі й процес їх адаптації до нових умов дещо затягується;

- обмеженість у свободі пересування як по країні акредитації, так і за її межами;

- проблеми з працевлаштуванням дружин і дорослих членів сімей співробітників ЗДУ, особливо тих, які мають вищу освіту, працювали в Україні в престижних установах і на високих посадах;

- посилення негативного впливу оточення у зв'язку з можливим загостренням внутрішньополітичної ситуації в країні перебування або активізації діяльності кримінальних елементів чи груп, особливо міжнародних терористичних, і структур організованої злочинності;

- наявність серед персоналу ЗДУ або членів сімей співробітників інтриганів, пліткарів, підбурювачів та інших так званих «доброзичливців».

Тому в колективах ЗДУ закономірно виникають заздрість, неприязнь до тих, хто живе краще, невгамовне бажання досягти їхнього рівня за будь-яких обставин. Вступаючи в незаконні фінансові оборудки з місцевим громадянами, вони беруть позички й товари в кредит, не маючи реальних можливостей їх погашення або оплати.

Найважливішими ознаками сприятливої морально-психологічної атмосфери в колективах ЗДУ є:

– *об'єктивні*:

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі;

– *суб'єктивні*:

• довіра та висока вимогливість один до одного, сприятлива та ділова критика;

• вільне висловлення своєї думки під час обговорення питань, які стосуються всього колективу ЗДУ;

• відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права приймати значущі для колективу рішення;

• достатня інформованість членів колективу про виконані завдання та справи;

• задоволеність кожного члена ЗДУ належністю до колективу;

• високий ступінь емоційного включення й взаємодопомоги в ситуаціях, які викликають фрустрацію в когось із членів колективу;

• узяття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним членом.

Характер морально-психологічного клімату в колективах ЗДУ залежить від рівня групового розвитку. Між станом психологічного клімату в колективі й ефективністю суспільної діяльності його членів, їх згуртованістю існує системний позитивний зв'язок. *Оптимальне управління діяльністю та кліматом колективу потребує спеціальних знань і вмінь від керівного складу ЗДУ та ОБ.*

Спеціальні заходи, які для цього рекомендуються науковцями [2; 4]:

– науково аргументований підбір, навчання й періодична переатестація керівного складу ЗДУ;

– комплектування первинних дипломатичних колективів і наступна ротація персоналу з урахуванням психологічної сумісності;

– застосування соціально-психологічних методів, що сприяють виробленню в членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння й взаємодії тощо.

Морально-психологічний клімат у ЗДУ залежить також і від стилю керівництва. Для його вдосконалення й оптимізації керівнику ЗДУ потрібно опиратися на найбільш активних, свідомих й авторитетних членів колективу.

Які ж обставини чи умови щоденної життєдіяльності формують світогляд і настрої персоналу, морально-психологічний клімат у колективі ЗДУ?

Можна виокремити багато таких впливів. Зокрема, важливе значення мають, наприклад, особливості організації праці – змінність, ритмічність, ступінь взаємозаміни працівників, рівень самостійності тощо. Впливають також санітарно-гігієнічні умови праці – температура, вологість, освітленість, шум тощо [5, с. 201].

Є й інший поділ факторів впливу на діяльність організації, установи – це передусім урахування її *залежності від зовнішнього та внутрішнього середовищ*.

Внутрішнє середовище організації визначається внутрішніми змінними, тобто ситуаційними факторами всередині ЗДУ. Основними внутрішніми змінними в установі є цілі, структура, завдання, технологія й люди.

Щодо *зовнішнього середовища* організації, то в науковій думці уявлення про значення цього середовища та необхідність урахування його впливу на діяльність установи з'явилися ще в кінці 50-х років минулого століття. Це стало одним із найважливіших внесків системного підходу в науку управління, оскільки передбачає необхідність для керівника ЗДУ розглядати свою організацію (установу) як цілісність, яка складається із взаємопов'язаних частин, що, зі свого боку, пов'язані ще й із зовнішнім світом. Зовнішній світ мінливий і це позначається на діяльності установи, яка залежить від зовнішнього світу щодо наявних ресурсів, енергії, кадрів.

Отже, потрібно вміти виявляти важливі фактори в оточенні ЗДУ, які, відповідно, впливають на установу, та пропонувати способи реагування на їх зовнішні впливи. Урахувати всі фактори впливу було б даремною тратою часу. Керівництву ЗДУ потрібно першочергово враховувати лише ті з них, від яких залежить загальний успіх організаційної діяльності.

Фактори зовнішнього середовища українські науковці [2, с. 249] поділяють на дві групи:

– *прямої дії*, тобто ті, що безпосередньо впливають на діяльність установи й залежать від цієї діяльності (постачальники, матеріали, капітал, трудові ресурси, споживачі, законодавчі акти, державні органи);

– *непрямої дії*, тобто котрі впливають не безпосередньо, а через певні механізми й взаємини (технологія, стан економіки, соціально-культурні обставини: установки, життєві цінності, традиції, політичні умови, міжнародне оточення тощо). Фактори непрямої дії мають об'єктивну властивість впливати через фактори прямої дії.

Зазначені фактори також відповідно впливають на *зародження та розвиток міжособистісних спорів і конфліктів* у колективах закордонних дипломатичних установ України.

Міжособистісні конфлікти, як і будь-які інші взаємодії людей, регулюються нормами соціальної поведінки. Нормативне регулювання конфліктів робить систему спілкування більш стабільною, визначає довгостроковий порядок розвитку й розв'язання можливих міжособистісних конфліктних ситуацій.

Велике значення при цьому мають моральні норми, які стосуються наших уявлень про добро і зло, правильну й неправильну поведінку, справедливість та порядність тощо. При цьому діють норми, відповідно до яких учасники міжособистісного конфліктного спілкування отримують можливість належно оцінювати сам конфлікт, себе й іншу сторону в ньому.

Тому *профілактика зародження можливого міжособистісного конфлікту в ЗДУ є важливою як у соціальному, так і в особистісному плані*. Актуальними її завданнями залишаються володіння необхідними нормами соціальної поведінки й відповідними віковими особливостями людини, які відповідають сучасним уявленням про соціальну компетентність.

Наявність загальної мети й досвід спільної діяльності зближують партнерів. Чим краще вони усвідомлюють сутність окремих елементів конфлікту, тим легше їм знайти засіб ефективного його розв'язання.

Міжособистісний конфлікт може супроводжуватися наростанням у колективі настроїв песимізму й нехтування звичаями. Він може викликати нові, більш деструктивні конфлікти. Такий конфлікт часто призводить до зниження рівня організації системи, дисципліни та, як наслідок – зниження ефективності спільної колективної діяльності [6, с. 407].

Деструктивний вплив конфлікту на особистісному рівні виражається в таких наслідках [6, с. 407]:

- негативний вплив на соціально-психологічний клімат у колективі: з'являються ознаки негативного психічного стану (почуття пригніченості, песимізму, тривоги), що призводить людину в стан стресу;
- розчарування у своїх можливостях й особистих здібностях;
- виникнення почуття невпевненості в собі, утрата колишньої мотивації, руйнування наявних ціннісних орієнтирів та образів поведінки. У

гіршому випадку наслідком міжособистісного конфлікту можуть стати й розчарування, утрата віри в колишні ідеали тощо;

- негативне оцінювання людиною своїх партнерів за спільною діяльністю, розчарування у своїх колегах і нещодавніх друзях;

- реакція людини на конфлікт через захисні механізми, які проявляються в різних формах негативної поведінки:

- відступ – мовчанка, відсутність захопленості, відокремлення індивідів;

- інформація, що лякає – критиканство, лайка, демонстрація своєї переваги над іншими членами колективу (групи);

- твердий формалізм – формальна ввічливість, буквоїдство, установлення твердих норм і принципів поведінки в колективі (групі), спостереження за іншими;

- перетворення всього на жарт;

- розмови на сторонні теми, замість ділового обговорення проблем;

- постійний пошук винних, обвинувачення в усіх бідах окремих членів.

Головну роль у процесі формування морально-психологічного клімату в колективі ЗДУ, зазвичай, відіграє керівник дипломатичної установи. А оскільки виконання завдань забезпечення безпеки закордонних установ є одним із найважливіших напрямів діяльності не лише МЗС, а й розвідувальних органів України, то офіцери безпеки й інші співробітники зовнішньої розвідки зобов'язані сприяти йому в підтриманні здорового морально-психологічного мікроклімату в колективі дипломатичної установи. Адже всі негативні процеси і явища, які відбуваються в колективі співгромадян за кордоном, є реальною загрозою не лише безпеці дипломатичних установ, а й діяльності зовнішньої розвідки зокрема та зовнішньополітичним і національним інтересам нашої держави загалом [3; 7].

Тому попереджувальна й профілактична робота за цим напрямом повинна включати обов'язково й заходи з організації протидії спрямуванню іноземних спецслужб, міжнародного тероризму, транснаціональних оргзлочинних структур шляхом відстеження процесів, які відбуваються в колективах співгромадян, окремих негативних проявів та їх можливих серйозних наслідків для забезпечення безпеки й нормального функціонування ЗДУ, проведення необхідних оперативно-розшукових заходів із протидії, а також постійної індивідуальної роботи, у якій важливе місце посідає об'єднання колективу, створення сприятливого мікроклімату взаємин і здорової морально-психологічної атмосфери [3; 7].

Наскільки нормальним буде морально-психологічний клімат у дипломатичній установі, безпосередньо залежить від роботи кадрового підрозділу МЗС України ще на етапі відбору та підготовки співробітників до

виїзду в довготривалі закордонні відрядження. За результатами матеріалів особових справ кандидатів і рекомендацій керівників відповідних підрозділів визначаються ділові й особисті якості претендентів на виїзд. З'ясовуються стосунки в сім'ї, здатність претендента й членів родини довгостроково перебувати за кордоном, зокрема за станом здоров'я. Готовність дружини (чоловіка) працювати в дипломатичній установі на допоміжних не дипломатичних посадах (прибиральниці, двірника, садівника, кухарки, чергового коменданта), брати активну участь у житті дипломатичного колективу, а також надавати посильну допомогу в разі необхідності (підготовка до офіційних прийомів у дипломатичній установі, державних свят тощо). Адже потрібно передбачити навіть питання можливості утримання членів сім'ї дипломатом, їх працевлаштування за кордоном, продовження навчання дітей та ін. Якщо на етапі підбору всі зазначені питання буде вивчено й доведено до кандидатів реалії, у яких їм доведеться працювати за кордоном, то більшості проблем вдасться уникнути.

На жаль, проблематичних питань у формуванні й підтриманні стійкої морально-психологічної атмосфери в колективах дипломатичних установ України за кордоном у сучасних умовах залишається ще більше, ніж достатньо [3, с. 237].

Водночас, на думку автора, цілком очевидно, що *своєчасне здійснення відповідних організаційно-управлінських, політико-виховних та профілактичних заходів може звести до мінімуму негативні прояви в ЗДУ та значно оздоровити морально-психологічну обстановку й мікроклімат у дипломатичних колективах України за кордоном, особливо що стосується фундаментального зміцнення їх комплексної безпеки.*

Факторів негативного впливу міжособистісних стосунків на колективи ЗДУ та стан їхньої безпеки багато, а готових рецептів їх своєчасного виправлення ще не напрацьовано. Тому зазначені проблемні питання в подальшому потребуватимуть продовження наукових пошуків і підвищення професійної уваги фахівців.

3. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Гуманістичний підхід до розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах ЗДУ можливий за глибокого розуміння самої їх суті, причин, стадій протікання, типів і функцій. Важливим є постійне вивчення офіцерами безпеки особистих якостей персоналу ЗДУ, що значною мірою

дає змогу визначити відповідний стиль спілкування та попереджувальний спосіб реагування на ймовірне зародження різноманітних конфліктних ситуацій.

Потрібно постійно відстежувати ймовірні ознаки назрівання в ЗДУ небажаних проявів, таких як плітки чи інтриганство. Адже внаслідок розвитку цих негативних явищ у колективі починають руйнуватися його цілісність та єдність. Об'єкту потрібно однозначно ініціювати попереджувальні й профілактичні заходи щодо таких осіб, про які доцільно інформувати весь колектив, чітко й переконливо аргументуючи наявність підстав для можливого навіть дострокового припинення їм закордонних відряджень.

Особливу увагу потрібно приділяти сім'ям новоприбулих дипломатів, передусім дружинам, які здебільшого не працюють у країні перебування, а лише займаються домашнім господарством. Саме такі представниці прекрасної статі здатні розбалансувати та розвалити згуртований колектив через плітки й інтриги. Зазначене частково або й повністю може вирішуватися, якщо дружини співробітників будуть працевлаштовані хоча б на допоміжних посадах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Методичні вказівки до виконання лабораторних робіт з дисципліни «Основи психології та педагогіки» / уклад.: Л. А. Мацко, М. Д. Прищак, Т. В. Первушина. Вінниця: ВНТУ, 2016, 56 с.
2. Ішмуратов, А. Т. (1996). Конфлікт і згода. Київ: Наук. думка, 190 с.
3. Баліцький, В. В. (2021), Участь СЗР України в забезпеченні безпеки дипломатичних установ і володільців державної таємниці за кордоном: нормативно-правовий аналіз: монографія. Київ: Вид-во СЗР України, 424 с.
4. Джелалі, В. О. (2016). Психологія вирішення конфліктів: навч. посіб. Харків-Київ: Р. И. Ф., 320 с.
5. Трухін, І. О. (2005). Соціальна психологія спілкування: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 335 с.
6. Рішення колегії СЗРУ «Про стан та шляхи підвищення ефективності участі СЗРУ у забезпеченні безпечного функціонування установ України за кордоном», затверджене Наказом Голови СЗРУ № 007/2021 р.
7. National Security Strategy 2023. URL: [https // www.whitehouse.gov](https://www.whitehouse.gov).

REFERENCES

1. Methodychni vkazivky do vykonannia laboratornykh robit z dystsypliny «Osnovy psykhologhii ta pedahohiky» (2016). / uklad.: L. A. Matsko, M. D. Pryshchak, T. V. Pervushyna. Vinnytsia: VNTU, 56 p.
2. Ishmuratov, A. T. (1996). Konflikt i zghoda. Kyiv: Naukova dumka, 190 p.

3. Balitskyi, V. V. (2021), Uchast SZR Ukrainy v zabezpechenni bezpeky dyplomatychnykh ustanov i volodiltsiv derzhavnoi taiemnytsi za kordonom: normatyvno-pravovyi analiz: monohrafiia. Kyiv: Vyd-vo SZR Ukrainy, 424 p.

4. Dzhelali, V. O. (2016). Psykholohiia vyrishennia konfliktiv: navch. posib. Kharkiv-Kyiv: R. Y. F., 320 p.

5. Trukhin, I. O. (2005). Sotsialna psykholohiia spilkuвання: navch. posib. Kyiv: Tsentr navch. literatury, 335 p.

6. Rishennia kolehii SZRU «Pro stan ta shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti uchasti SZRU u zabezpechenni bezpechnoho funktsionuvannia ustanov Ukrainy za kordonom», zatverdzhene Nakazom Holovy SZRU № 007/2021 r.

7. National Security Strategy 2023. URL: [https // www.whitehouse.gov](https://www.whitehouse.gov).

Матеріал надійшов до редакції 11.03.2024 р.

УДК 323.13:39]:355.01

Ольга Волянчук,

кандидат політичних наук, доцент,

доцент кафедри політичних наук,

Український державний університет імені Михайла Драгоманова,

volyanyuk@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-1606-7416

DOI 10.29038/2524-2679-2024-01-234-248

«РОСІЙСЬКА КРИЗА»: СПРОБА КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ПОЛІТОЛОГІЇ ТА ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ

У статті запропоноване політологічне осмислення поняття «російська криза». Стверджується, що сучасна росія зазнає суспільно-політичних турбулентностей. Названі основні ознаки російської кризи: неспроможність держави виконувати базові функції безпеки та соціального захисту, утрата міжнародних позицій, експорт внутрішньої кризи за межі країни, відцент-