

впливом тенденцій посилення ролі держави в ринковому середовищі розвинутих країн, у тому числі країн із соціальним ринковим господарством; по-третє, із необхідністю більш результативного впливу держави на трансформаційну економіку; по-четверте, із неминучістю такого впливу за умови політичної нестабільності.

5. Головними напрямками вдосконалення корпоративного управління в Україні в аспекті зростання ролі людського чинника слід вважати такі: а) узгодження інтересів усіх груп персоналу (через різновиди праці й особистої участі в прийнятті рішень); б) розширення функціональних прав та обов'язків персоналу корпорації, що реалізуються в управлінні; в) розширення корпоративності за рамки організації з метою адаптації до зовнішніх умов діяльності корпорації; г) зосередження частини об'єктів власності в руках менеджерів; д) посилення інвестиційної привабливості корпорації; є) подальший розвиток і повноцінне функціонування фондового ринку й спроможності персоналу корпорації адекватно сприймати сигнали зовнішнього середовища.

V. Chernova

THE CONCEPTION OF STIRRING UP OF HUMAN FACTOR IN MODERN CORPORATIVE PROCESS

In this article proposed the modern conception of stirring up of human factor in process of development of corporative relations in Ukraine. Made the conclusion about broadening frontiers participation of human in economic management as a new form realization social call.

Key words: the human factor corporatisation, corporation, labour resources, personnel, interests, corporate management.

© В. Чернова

Надійшла до редакції 26.07.2011

УДК: 338.04

ПРОБЛЕМИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ РІВНІВ УПРАВЛІННЯ

АРТЕМ ШЕВЧЕНКО,

аспірант Донбаського державного технічного університету, м. Алчевськ

У статті досліджено комплекс функціональних обов'язків, які виконуються головними, функціональними та лінійними керівниками підприємств. Систематизовано види управлінської діяльності шляхом диференціації професійних функцій та функцій управління. Визначено склад і особливості професійних функцій та функцій управління.

Ключові слова: регламентація, методи нормування, управлінська праця, трудові функції, чисельність.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин, посилення конкуренції між підприємствами щодо мінімізації виробничих витрат обумовили зростання інтересу науковців та практиків до питань нормування праці різних категорій працівників. Скорочення чисельності фахівців та службовців, зменшення витрат по фонду оплати праці, особливо в складних економічних умовах, спрямоване на опти-

мізацію штатного розкладу, має відбуватися на підставі використання методів нормування праці, які дозволять визначити необхідну чисельність штатних працівників як по окремих структурних підрозділах, так і по підприємству в цілому з урахуванням особливостей виконання робіт і відповідного сучасного прогресивного досвіду. Особливо актуальною проблема встановлення економічно доцільної чисель-

№ 5 (112) липень-серпень 2011 р.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Економічна енциклопедія : у 3-х тт. / [редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. - К. : Видавничий центр "Академія", 2001. - Т. 2. - 848 с.
2. Державний комітет статистики України : Статистичний щорічник України за 2009 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]. - К. : Державне підприємство "Інформаційно-аналітичне агентство", 2010. - 566 с.
3. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції" / [авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін.]. - К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. - 416 с.
4. Дементьев В. В. Экономика как система власти / В. В. Дементьев. - Донецк : Каштан, 2003. - 404 с.
5. Корпорация в системе общественного производства : [монография] / Л. И. Дмитриченко, Т. С. Чунихина, Л. А. Дмитриченко, А. Н. Химченко. - Донецк : Схід. вид. дім, 2010. - 184 с.
6. Стратегическое управление персоналом / [Андриенко В. Н., Беликова Т. Ю., Голтвенко В. А., Маншилин К. Н. и др.]. - Донецк : Юго-Восток, 2005. - 201 с.
7. Шеремет О. Удосконалення корпоративного управління / О. Шеремет // Економіка України. - 2004. - № 1. - С. 32-37.

ності працівників є для керівників різних рівнів управління, формування посад яких у більшості випадків відбувається без будь-яких розрахунків та обґрунтувань.

В останні два десятиліття в змісті й характері виконуваних функцій працівників управління відбулися серйозні зміни, які полягають в ускладненні виконуваних робіт при одночасному зростанні рівня неоднорідності й різкому збільшенні обсягу використовуваної інформації. Із розвитком науково-технічного прогресу, ускладненням техніки й удосконаленням організації виробництва, збільшенням його масштабів нормування праці керівників ускладнюється, у їхній праці творчі елементи займають все більше місця. Менеджери всіх рівнів управління мають бути сприйнятливими до інновацій, уміти шукати оригінальні рішення проблем. Нові реалії сьогодення роблять традиційні підходи до нормування праці керівників неефективними та малопридатними тому, що вони не відображають змін у сутності управлінської праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні питання регламентації управлінських функцій розглянуто в працях В. М. Василенка, О. С. Мороза, М. С. Дороніної, І. В. Грабовської, О. А. Мельникової, І. Б. Омельченко, А. В. Фандєєвої, Кеннет Маккей та інших [1-5; 9; 10]. Одночасно значна частина функцій працівників, які обіймають управлінські посади на підприємствах, регламентується Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників [6]. Цей документ є систематизованим за видами економічної діяльності збірником описів професій, які наведено в Класифікаторі професій (ДК 003-2005) [7]. Він визначає перелік основних функцій, видів робіт, які властиві певній посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Довідник є одним із важливих нормативних документів, який має використовуватися для визначення функціональних обов'язків управлінців різних категорій на підприємствах, в установах й організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності з урахуванням особливостей їх діяльності й умов функціонування. Однак, як свідчить практичний досвід роботи багатьох підприємств, склад та трудомісткість фактично виконуваних функцій відрізняється від тих, що визначені Довідником та посадовими інструкціями, що потребує їх подальшого дослідження з метою регламентації управлінської праці.

Метою статті є дослідження комплексу функціональних обов'язків, які виконуються головними, функціональними й лінійними керівниками металургійних підприємств, та систематизація видів управлінської діяльності шляхом диференціації професійних функцій і функцій управління задля подальшого їх урахування при визначенні чисельності управлінських працівників.

Виклад основного матеріалу. Основою для розроблення посадових інструкцій працівників, які у свою чергу закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність, а також є базою для складання положень про структурні підрозділи, що визначають їхнє місце та функції в системі управління підприємством, є довідник кваліфікаційних характеристик і професій. Саме його керівники кадрових служб великих підприємств використовують як інформаційну базу для аналізу функцій працівників управлінського складу.

Разом із тим, у документі визначено лише загальний перелік основних функцій, які притаманні тій або іншій управлінській посаді, виходячи із установленого в галузях економіки поділу й кооперації праці. Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями працівників, які розробляють роботодавці з урахуванням конкретних завдань та обов'язків, функцій, прав, відповідальності працівників та особливостей штатного розкладу підприємства.

За ступенем впливу на діяльність підприємства в теорії та практиці управління розрізняють три рівні керівників: головного керівника, функціональних та лінійних керівників. Головний керівник є суб'єктом управління, який несе повну відповідальність за поточну діяльність й економічні результати функціонування підприємства. Об'єктом управління такого керівника є підприємство в цілому, управління яким здійснюється через управління людськими ресурсами. На металургійному підприємстві головним керівником зазвичай є директор (генеральний директор) або голова правління.

Лінійні керівники (керівники в лінії прямого підпорядкування) очолюють відносно відокремлені виробничі та господарські структурні підрозділи підприємства, формують нижчу ланку управлінської ієрархії та відповідають за стан і діяльність підрозділу або відділу. Їх розпорядження та директиви за всіма питаннями є обов'язковими для виконання підлеглими працівниками.

Для аналізу функцій лінійних керівників металургійного підприємства в якості об'єктів автором статті було обрано такі посади: начальник ремонтного цеху, начальник технічного відділу, начальник технологічного бюро цеху, начальник центральної заводської лабораторії, начальник цеху (дільниці), начальник цеху дослідного виробництва. Ці посади входять до складу штатного розкладу кожного металургійного підприємства. Керівники кожної із указаних посад через надані їм інструменти управління здійснюють координацію діяльності підлеглих, приймають управлінські рішення з питань, які стосуються діяльності підпорядкованого підрозділу.

Функціональні керівники є начальниками спеціалізованих функціональних служб підприємства на всіх управлінських рівнях. Функціональний керівник відповідає за певні напрями діяльності підприємства або за вирішення завдань одного з професійних напрямків. Серед функціональних керівників металургійного підприємства для аналізу нами було обрано головного бухгалтера, головного диспетчера, головного економіста, головного енергетика, головного інженера, головного конструктора, головного металурга, головного метролога, головного механіка та головного технолога, які також входять до складу штату металургійних підприємств. До обов'язків функціональних керівників належить, крім того, підготовка рекомендацій та інформації лінійним керівникам для прийняття управлінських рішень. Функціональним керівникам оперативно підпорядковується певна частина колективу, для якої їх розпорядження є обов'язковими, хоча й можуть бути скореговані керівниками вищого рівня управління [8]. Аналіз комплексу управлінських функцій, їхньої спрямованості та характеру управлінських взаємозв'язків свідчить про наявність у функціональних та лінійних керівників спільних особливостей діяльності,

а саме функціональним керівникам в певній мірі притаманні функції лінійних керівників.

Дослідження функцій управління, які є конкретними видами управлінської діяльності, свідчить, що вони базуються на розподілі та кооперації управлінської праці, а також характеризуються певною однорідністю, складністю та стабільністю взаємодії

об'єкта та суб'єкта управління. На підставі аналізу посадових обов'язків керівників усіх рівнів управління всі їхні функціональні обов'язки було поділено за напрямом, метою та однорідністю на дві групи: професійні функції та функції управління, які, у свою чергу, складаються із загальних та специфічних функцій (рис. 1).



Рис. 1. Система функціональних обов'язків керівників промислових підприємств.

Запропонована систематизація професійних завдань керівників надалі має бути використана для аналізу управлінських функцій керівників різних рівнів управління відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик та професій працівників. У табл. 1 подано зведені аналітичні дані, що характеризують склад професійних обов'язків, які передбачені Довідником кваліфікаційних характеристик [6], у розрізі видів та типів управлінських функцій, професій та посад керівників.

Надалі для обґрунтування нормативів чисельності керівників необхідно провести аналіз функцій, які передбачені їхніми посадовими інструкціями, та здійснити зіставлення з фактичним обсягом, складом та структурою функціональних обов'язків.

Результати аналізу свідчать, що кількість та види передбачених функцій безпосередньо залежать від професії керівників та рівня їх посади в управлінській ієрархії. Загальні управлінські функції є характерними для керівників вищого рівня управління, тобто для директора або голови правління підприємства. Обсяг їхніх професійних обов'язків не передбачає виконання завдань, пов'язаних із конкретними складовими елементами виробничого процесу, а також не вимагає використання вузькоспеціальних знань та специфічних навичок. Довідником кваліфікаційних характеристик і професій не регламентовано жодної професійної функції для працівника на посаді директора підприємства. Прийнято вважати, що керівник підприємства має виконувати здебільшого організаційні функції, а також функції, пов'язані з підвищенням згуртованості колективу, формуванням сприятливого соціально-психологічного клімату, загальної атмосфери задоволеності працівників через ефективну систему мотивації та стимулювання їх

праці. Водночас Довідником посадових обов'язків для директора підприємства передбачена політико-правова функція, яка не є притаманною управлінським посадам на нижчих рівнях управління. Оцінка структури функцій відповідно до загального обсягу передбачених професійних завдань для директора підприємства наведена в табл. 2.

Попри те, що в структурі функціональних обов'язків директора підприємства відсутні професійні функції, на практиці головний керівник має періодично заглиблюватися в подробиці організації певних технологічних процесів, брати участь у розробці планів із їх розвитку, затверджувати їх, сприяти вдосконаленню окремих ділянок підприємства, здійснювати їх контроль. Проте наявність у структурі тільки функцій управління пояснюється тим, що директор підприємства не в змозі глибоко вивчити всі окремі елементи виробничого процесу, оскільки він не може бути висококваліфікованим та досвідченим фахівцем у всіх сферах виробничої діяльності підприємства.

Аналіз обсягу професійних обов'язків керівників функціональних підрозділів підприємства свідчить, що в їх складі переважають професійні функції. Більшість із них пов'язані з плануванням й організацією певних виробничих процесів, а також їх раціоналізацією та вдосконаленням з метою забезпечення ефективної діяльності підприємства. Для функціональних керівників Довідником кваліфікаційних характеристик і професій практично не передбачено виконання загальних та специфічних управлінських функцій, таких як мотивація підлеглих, оцінка й контроль діяльності персоналу, забезпечення колективної згуртованості. Серед управлінських функцій, які передбачені для виконання функціональними керівниками, переважають такі як визначення цілей і на-

Таблиця 1. - Склад професійних обов'язків за видами функцій управління, посадами та професіями керівників

Посада, професія	Професійні функції					Управлінські функції								
	планування й організації виробничих процесів	забезпечення засобами виробництва та виробничими ресурсами	облік ресурсів і контроль виробничих процесів	раціоналізація та вдосконалення виробничих процесів	забезпечення дотримання правил та стандартів якості	визначення цілей і напрямів діяльності керівництва підприємства, кадрового забезпечення	аналіз інформації	загальна організаційна діяльність	оцінка й контроль діяльності персоналу	мотивація	матеріально-технічне та інформаційне забезпечення	професійна підготовка	забезпечення колективної згуртованості	специфічні
Директор підприємства	5*	5				1	6	1	1	1	1	1	1	1
Головний бухгалтер						2	1	1	1					
Головний диспетчер	1	3	1	1		1	3	1	1	1	1	1		
Головний економіст	3			6			5	1			1	1		
Головний енергетик	3	3	2	2	1	1	1						1	
Головний інженер	3	1		3	3	2	1	1	1				1	
Головний конструктор	8			5	2	1	2				1			
Головний металург	6		2	4		1	1							
Головний метролог	5	2		2	2	1	1	1			1			
Головний механік	5	3	1	6	1	1							2	
Головний технолог	3			7	1	1	1						1	
Начальник ремонтного цеху	3			2	1	1	2	1	2		1		1	
Начальник технічного відділу	2	1		3	1	1	1							
Начальник технологічного бюро цеху	3	1	1	2	2	1	1							
Начальник центральної заводської лабораторії	3			3	2	1	1	1	1					
Начальник цеху. Начальник дільниці	2			1			2	1	1	1	1	1	1	1
Начальник цеху дослідного виробництва	2			1			4	1	1	1	1	1	1	1

* кількість підфункцій

Таблиця 2. - Структура функціональних обов'язків керівника на посаді "директор підприємства"

№ з/п	Функції управління	%
<i>Професійні функції</i>		
1	Планування й організація виробничих процесів	-
2	Облік ресурсів і контроль виробничих процесів	-
3	Забезпечення засобами виробництва та виробничими ресурсами	-
4	Раціоналізація та вдосконалення виробничих процесів	-
5	Забезпечення дотримання правил та стандартів якості	-
<i>Загалом</i>		0
<i>Загальні функції управління</i>		
6	Визначення цілей і напрямів діяльності	-
7	Керівництво підлеглими, кадрове забезпечення	10
8	Аналіз інформації	-
9	Загальна організаційна діяльність	60
10	Оцінка й контроль діяльності персоналу	-
11	Мотивація	10
12	Матеріально-технічне та інформаційне забезпечення	-
<i>Загалом</i>		80
<i>Специфічні функції управління</i>		
13	Професійна підготовка	-
14	Забезпечення колективної згуртованості	10
15	Забезпечення безпечних умов праці	-
16	Інші	10
<i>Загалом</i>		20
РАЗОМ		100

прямів діяльності, загальноорганізаційна діяльність та забезпечення безпечних умов праці. Слід відзначити, що головним об'єктом управління функціональних керівників є не підлеглі працівники, а певний техніко-технологічний процес або його окрема ділянка.

Водночас підлеглі стають об'єктом управління таких керівників опосередковано, оскільки вони є виконавцями конкретного бізнес-процесу. Структуру професійних обов'язків функціонального керівника на прикладі головного механіка наведено в табл. 3.

Таблиця 3. - Структура функціональних обов'язків керівника на посаді "головний механік"

№ з/п	Функції управління	%
<i>Професійні функції</i>		
1	Планування й організація виробничих процесів	26
2	Облік ресурсів і контроль виробничих процесів	16
3	Забезпечення засобами виробництва та виробничими ресурсами	0,5
4	Раціоналізація та вдосконалення виробничих процесів	32
5	Забезпечення дотримання правил та стандартів якості	0,5
<i>Загалом</i>		75
<i>Загальні функції управління</i>		
6	Визначення цілей і напрямів діяльності	-
7	Керівництво підлеглими, кадрове забезпечення	0,5
8	Аналіз інформації	-
9	Загальна організаційна діяльність	-
10	Оцінка й контроль діяльності персоналу	-
11	Мотивація	-
12	Матеріально-технічне та інформаційне забезпечення	-
<i>Загалом</i>		0,5
<i>Специфічні функції управління</i>		
13	Професійна підготовка	-
14	Забезпечення колективної згуртованості	-
15	Забезпечення безпечних умов праці	20
16	Інші	-
<i>Загалом</i>		20
РАЗОМ		100

Професійні функції головного механіка складають приблизно 75 % у сукупній структурі посадових обов'язків, що є свідченням того, що для більшості керівників функціональних підрозділів Довідником кваліфікаційних характеристик професій і працівників, на основі якого розробляються посадові інструкції, фак-

тично не передбачено великої кількості управлінських функцій, які виконуються ними в практичних умовах. Питома вага специфічних функцій управління керівника на посаді "головний механік" становить 20 %, а загальних функцій управління - лише 0,5 %, що суперечить практиці управлінської діяльності на про-

№ 5 (112) липень-серпень 2011 р.

мислових підприємствах України. Беручи до уваги, що значна частина загальних та специфічних функцій управління для функціональних керівників не передбачені посадовими інструкціями, можна зробити висновок, що фактичний обсяг їх функціональних обов'язків та робіт значно перевищує регламентований.

Для переважної більшості посад лінійного керівника передбачено виконання завдань, пов'язаних із безпосереднім керівництвом підлеглими, укомплектуванням структурних підрозділів штатними працівниками та їх професійним розвитком, оцінкою й контролем діяльності підлеглих працівників (табл. 4).

Таблиця 4. - Структура функціональних обов'язків керівника на посаді "начальник цеху"

№ з/п	Функції управління	%
<i>Професійні функції</i>		
1	Планування й організація виробничих процесів	20
2	Облік ресурсів і контроль виробничих процесів	-
3	Забезпечення засобами виробництва та виробничими ресурсами	-
4	Раціоналізація та вдосконалення виробничих процесів	10
5	Забезпечення дотримання правил та стандартів якості	-
<i>Загалом</i>		30
<i>Загальні функції управління</i>		
6	Визначення цілей і напрямів діяльності	-
7	Керівництво підлеглими, кадрове забезпечення	10
8	Аналіз інформації	-
9	Загальна організаційна діяльність	20
10	Оцінка й контроль діяльності персоналу	10
11	Мотивація	10
12	Матеріально-технічне та інформаційне забезпечення	-
<i>Загалом</i>		50
<i>Специфічні функції управління</i>		
13	Професійна підготовка	10
14	Забезпечення колективної згуртованості	-
15	Забезпечення безпечних умов праці	10
16	Інші	-
<i>Загалом</i>		20
РАЗОМ		100

Для лінійних керівників функції управління складають до 70 % у структурі посадових завдань, у тому числі 50 % - загальні функції управління. При цьому Довідником кваліфікаційних характеристик і професій передбачено практично всі загальні та специфічні функції управління й лише дві професійні функції - а саме такі, що пов'язані з плануванням та організацією виробничих процесів, а також їх раціоналізацією та вдосконаленням. Водночас Довідником не передбачено виконання вкрай важливих функцій з аналізу інформації та інформаційного забезпечення, що в умовах інформатизації сучасного виробництва слід вважати суттєвим недоліком.

Висновки

Аналіз функціональних обов'язків лінійних керівників дозволив установити загальні особливості регламентації їх управлінських функцій, які полягають у:

- зменшенні загальної кількості професійних функцій та, відповідно, збільшенні функцій управлінських;

- більшій кількості загальних та специфічних функцій управління порівняно з професійними.

Одночасно в практичній діяльності на багатьох підприємствах має місце ситуація, коли фактичний обсяг виконуваних професійних функцій лінійними керівниками, зокрема начальником цеха, значно перевищує перелік функцій, що передбачений Довідником. Така невідповідність управлінських функцій має бути врахована при розробці науково-методичного підходу до обґрунтування нормативів чисельності управлінських працівників на підставі аналізу управлінських функцій керівників різних рівнів управління.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Василенко В. Н. Управленческий труд на металлургическом предприятии : организация, обособление, мотивация : [монография] / В. Н. Василенко, О. С. Мороз ; НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. - Донецк : ООО "Юго-Восток, ЛТД", 2006. - 175 с.
2. Дороніна М. С. Методичні основи розвитку функцій керівника / М. С. Дороніна, О. О. Петряев. - Харків : ХНЕУ, 2009. - 188 с.
3. Грабовська І. В. Оптимізація чисельності управлінського персоналу промислових підприємств на нормативній основі / І. В. Грабовська // Вісник Хмельницького національного університету. - 2010. - № 2. - Т. 1. - С. 93-97.
4. Мельникова О. А. Особливості праці управлінського персоналу та їх вплив на мотивацію праці / О. А. Мельникова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. - Спец. вип. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. - Т. 3. Регулювання соціально-трудоу відносин на ринку праці. - К. : ХНЕУ, 2005. - С. 385-393.
5. Омельченко І. Б. Нетрадиционный метод нормирования численности управленческого персонала / И. Б. Омельченко [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.ilea.ru/normirovanie_truda_art-4.htm.
6. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. - ВИПУСК 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0024203-98,%20va024203-98>.
7. Класифікатор професій ДК 003: 2005 : Видання офіційне / Національний класифікатор України. - К. : Соцінформ, 2005. - 616 с.
8. Зиновьев З. В. Роль руководителей в управлении организацией / З. В. Зиновьев // Менеджмент сегодня. - 2002. - № 2. - С. 32-38.

№ 5 (112) липень-серпень 2011 р.

9. Фандеева А. В. Планирование как одна из функций управления развитием производства на предприятии / А. В. Фандеева // *Управленческий учет*. - 2005. - № 2 [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.upruchet.ru/about/>.

10. Кеннет Маккей. Эффективное производство : Практическое руководство по совершенствованию планирования и контроля / Кеннет Маккей. - Минск : Гревцов Паблшер, 2008. - 304 с.

A. Shevchenko

PROBLEMS OF ADMINISTRATIVE FUNCTIONS REGULATION OF VARIOUS LEVELS HEADS

The complex functional responsibilities performed by the principal, functional and line managers of enterprises is considered. The types of activities through differentiation of professional and management functions are systematized. The composition and characteristics of professional and management functions are classified.

Key words: regulation, methods of valuation, management, labor functions, number.

© А. Шевченко

Надійшла до редакції 01.06.2011

УДК 32:94(477.86) "44"

СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ ПРОЦЕСИ НА ТЕРИТОРІЇ СТАНІСЛАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ В ПЕРШІЙ ПОЛОВИНІ 1944 РОКУ

ІГОР АНДРУХІВ,

доктор історичних наук, доцент, професор кафедри історії держави і права Прикарпатського юридичного інституту Львівського державного університету внутрішніх справ, м. Івано-Франківськ

ОЛЕГ БЕЗНОСЮК,

кандидат історичних наук, завідувач кафедри історії держави і права Прикарпатського юридичного інституту Львівського державного університету внутрішніх справ, м. Івано-Франківськ

ВОЛОДИМИР КОВАЛИК,

кандидат історичних наук, доцент кафедри історії держави і права Прикарпатського юридичного інституту Львівського державного університету внутрішніх справ, м. Івано-Франківськ

У статті проаналізовано особливості перебігу суспільно-політичних процесів на території Станіславської області в першій половині 1944 р., зумовлених звільненням Червоною армією частини території від нацистських окупантів, відновленням роботи органів радянської влади, початком збройного опору формувань ОУН та УПА.

Ключові слова: Станіславська область, радянська влада, суспільно-політичні процеси, збройний опір ОУН та УПА.

Постановка проблеми. В умовах державної незалежності України проблема Другої світової війни набула нового звучання в силу об'єктивних причин, зумовлених, перш за все, відсутністю ідеологічного підґрунтя та доступу до широкого кола архівних документів. Однак, як показали цьогорічні події з нагоди святкування чергової річниці Дня Перемоги, вони ще неоднозначно сприймаються різними політичними силами та соціальними верствами населення в тих чи інших регіонах України. Мають місце дискусії на науковому й побутовому рівнях щодо

ролі націоналістичного підпілля. Частина науковців намагається відстояти старі міфи більшовицької пропаганди про "криваві злодіяння" учасників збройного підпілля, виправдовуючи, таким чином, сотні тисяч жертв сталінських репресій. Інша частина, навпаки, не стільки відтворюють "історичну правду", як створюють нові міфи, надмірно ідеалізуючи окремих особистостей та події, що пов'язані з діяльністю націоналістичного підпілля. Таким чином, вони нічим не відрізняються від своїх ідеологічних суперників, а лише "по-новому" фальсифікують історію.

№ 5 (112) липень-серпень 2011 р.