

10. Пашковська Т. Юридична освіта по-новому, або багато галасу з нічого. Юридична газета online. Всеукраїнське щотижневє професійне юридичне видання. URL: <http://yur-gazeta.com/publications/actual/yuridichna-osvita-ponovomu-abo-bagato-galasu-z-nichogo.html>

11. Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої професії: проект Закону України від 28.09.2017 № 7147. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JH5IJ00A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH5IJ00A.html)

12. Одерій С. ЮНЕСКО та оновлення підходів до забезпечення якості вищої освіти. Рідна школа. 2006. № 10. С. 5–7.

13. Губанова Т.О. До питання про доктринальне формування адміністративно-правового статусу вищих навчальних початкового та першого ступеню освіти як суб'єктів права у світлі євроінтеграційних стандартів [Текст], Т.О. Губанова // Адміністративне право і процес. - Бюлетень 3(3). - червень 2016р. – С.29-30.

УДК 342.98

## ПРОБЛЕМИ ОНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ

**Зливко С.В.**, кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного, цивільного та господарського права і процесу Академії Державної пенітенціарної служби

### Zlyvko S.V. PROBLEMS OF UPDATE OF ADMINISTRATIVE PERSONAL OF PENALTY SYSTEM

***Анотація:** У статті розглядається управлінська роль керівника у сфері виконання покарань. Розкрито сутність та висвітлено характерні особливості управлінської ролі керівника в умовах реформування кримінально-виконавчої служби. З урахуванням специфіки призначення і потреб керівника пенітенціарної системи визначено основні позиції щодо його управлінської ролі.*

***Ключові слова:** керівник, управлінська роль керівника, пенітенціарна система, державна служба.*

***Summary:** The author considers the head's managerial role in penal system, shows the essence and characteristic peculiarities of the head's managerial role in the process of forming the criminal and executive service. The author explains the main functions of the head's managerial role taking into account a specific character of his appointment and needs.*

*In the process of transforming the civil service, the reform of all sectors of public administration, the restoration of managerial roles and leadership are extremely important. The activities of the head of state power today are multifunctional; needs a new model of leader, which primarily focuses on the values of a democratic legal and social state, service to the people of Ukraine, observance of moral and ethical norms, capable of effectively fulfilling its functions; The role of a manager depends to a large extent on the motivation of the staff, the ability to work independently, tasks, goals, complexity of work and other factors.*

*The general conclusion of the experts' opinions on the formation of this reform, in particular, the renewal of the managerial role of the head in the system of execution of punishment, is the need not only to declare the changes, but to calculate and formulate them in detail, in particular, to not limit themselves to a non-demonstrative presentation, but to develop and publicly discuss the conceptual document, to calculate the risks and the experience of the previous reform and the previous program reform documents*

*We believe that the process of transformation of the system of execution of sentences from an independent militarized executive body into the civil service of the Ministry of Justice should lead to such changes in the administrative work of the executives of the system of execution of sentences: constant interaction with the society, the gradual decentralization of management and the incorporation into the system of institutions administered by local authorities, demilitarization of leaders and subordinates, respect for human rights.*

***Key words:** head, head's managerial role, penitentiary system, state service.*

У сучасних умовах дестабілізації розвитку України, який зумовлений низкою політичних та економічних чинників, у нашій державі продовжуються трансформаційні процеси та здійснюється зміна управлінських кадрів, що відбувається в усіх сферах суспільного життя, не винятком є й пенітенціарна система. Тому потреба в забезпеченні її сталого функціонування вимагає принципово нового ставлення до питання формування та розвитку управлінського кадрового потенціалу.

Слід, відмітити, що сучасний стан справ із публічним управлінням пенітенціарною системою до певної міри залежить від оновлення управлінської ролі керівника в умовах здійснення реформування вітчизняної пенітенціарної системи.

У зв'язку з цим набуває особливої актуальності здійснення наукових та практичних розробок у сфері оновлення управлінських кадрів пенітенціарної системи України

Над проблемами формування та реалізації державної кадрової політики у сфері виконання покарань працювали та висвітлювали їх у своїх роботах такі вітчизняні науковці: Є. Бараш, О. Боднарчук, А. Галай, С. Гречанюк, В. Пузирний, Д. Ягунов, І. Яковець.

Зазначеними науковцями сформульовано сутнісні риси державної кадрової політики, визначено її принципи, етапи розробки тощо. Разом з тим на сьогодні не сформовано цілісного бачення основних проблем та напрямів оновлення.

**Мета статті:** визначення основних проблем та напрямів оновлення управлінських кадрів вітчизняної пенітенціарної системи.

Ключовим аспектом аналізу проблем оновлення управлінських кадрів установ та органів пенітенціарної системи та способом надання цьому аналізу прикладного значення є дослідження з цього аспекту документів організаційно-управлінського типу.

Головним документом, що має досліджуватися мала б бути концепція реформування пенітенціарної системи, адже 2015-2017 роки такий процес активно здійснюється Міністерством юстиції України. При цьому досить дивним фактором є фактична відсутність затвердженого документу з програмою реформування. По суті, офіційно оприлюдненою концепцією пенітенціарної реформи Мін'юсту 2016 є презентація, що вперше оприлюднена у 2015 році[1] та звітна презентація 2016 року про те, чого досягнуто в процесі реформування[2].

Отже, характеризуючи презентацію реформи пенітенціарної системи України 2015 року, з позиції ролі керівників у системі можна відмітити такі тези:

- 75 років не змінювались стандарти функціонування установ виконання покарань;
- 25 років Незалежності майже не змінювалась структура служби;
- фінансова мотивація не може дозволити залучення до роботи в пенітенціарній системі ефективних управлінських кадрів;
- для оновлення кадрів системи потрібна переатестація, реорганізація системи та підвищення рівня заробітної плати;
- соціальна роль управлінця системи – мілітаризований працівник (офіцер), має бути змінена приблизно у співвідношенні у 2,75 рази (з 77% до 28%);
- внаслідок оптимізації управлінського персоналу регіонального рівня (приблизно вдвічі) зросте значення управлінського персоналу, який безпосередньо працює з засудженими [1].

Про характеристику реформування системи було оприлюднено чимало аналітичних матеріалів експертного типу. Чимало з них були категорично негативними, що характеризує елемент заангажованості їх авторів. Тому наведемо позиції авторів, що зайняли позицію конструктивної критики, наводячи пробір – одразу вказували бачення його виправлення

Зокрема, як відмічає С. Старенький критично зауважує, що в процесі реформування Мін'юстом існує реальна можливість «завдяки» оголошеній переатестації прибрати негодних працівників системи та призначати на посади «потрібних» людей [3].

Представник громадського об'єднання «Харківська правозахисна група» М. Романов також висловлювався щодо оновлення управлінсько-кадрового потенціалу системи. Він критикує пенітенціарну реформу Мін'юсту, адже курс на демілітаризацію і введення нових людей в систему органів виконання покарань неможливий при плановому збереженні 80% «старого» персоналу. І хоча зрозуміло, що «старий» персонал має досвід, але потрібно розуміти, що цей досвід є негативним. Виходом здається залучення «старого» персоналу на умовах (і на посадах) консультантів, які зможуть давати поради, але не зможуть приймати рішення. Також недоречною та хибною, на погляд експерта, є відмова від скорочень та ротаций на рівнях слідчих ізоляторів та установ виконання покарань, оскільки більшість проблем і порушень відбувається саме там. Також М. Романов пропонує постійну (раз на 2-3 роки) ротацію кадрів, переміщення їх з роботи в

місцях несвободи до місць, де працюють з вільними людьми (апарат, служба пробації, викладацька діяльність, тощо) [4].

Експерт проекту Ради Європи «Подальша підтримка пенітенціарної реформи в Україні» Д. Ягунов піддав бачення реформи Мін'юсту ґрунтовному аналізу і справедливо відмічає ненауковість та несистемність оприлюдненої реформи, маніпулятивність тексту і показників реформування. Як висновок наводить позицію, що оновлення управлінських підходів у пенітенціарній системі, прихід «нових» кадрів, їх діяльність буде остаточно зрозуміла протягом наступного часу. Також автор наводить продумані оцінні критерії, досягне реформа очікуваних результатів чи ні. Щодо управлінського персоналу, відмітимо такі критерії як кількість притягнутих до кримінальної відповідальності працівників пенітенціарної системи за корупційні злочини; кількість працівників, звільнених за власним бажанням; кількість спеціалістів для пенітенціарної системи, підготовлених відомчими навчальними закладами; кількість персоналу, які пройшли перепідготовку у навчальних центрах пенітенціарної системи з питань підвищення кваліфікації [5].

Позиція науковця А. Галая відмічає декілька характеристик щодо оновлення управлінського персоналу і зміну ролі керівників у системі виконання покарань у процесі реформування: щодо демілітаризації – просте зняття форми не означає побудови нової ідеології роботи і управління системою; незмінність системи навчальних закладів в процесі реформування характеризує відсутність оновлення концепції управління системою [6].

Одним із тих, хто регулярно характеризує реформування пенітенціарної системи останніми роками є В. Човган, експерт Консультативної місії Європейського Союзу. Він декілька разів висвітлював проблеми реформування та пропонував конкретні зміни. Експерт не є фахівцем з публічного управління, тому його бачення управлінських позицій дещо особливе щодо наукового підходу адміністративного права, проте заслуговує на увагу. Зокрема, серед завдання запровадження новітніх технологій менеджменту процесу виконання покарань та тримання під вартою він бачить: формування загальної бази режимних даних та внутрішньої комунікаційної системи; формування нової системи класифікації засуджених; спрощення користування засудженими та особами, які взяті під варту, коштами, які зароблені ними; усунення трудової експлуатації в'язнів як принципу зміни господарських пріоритетів системи [7; 8].

Загальний висновок позицій експертів щодо формування цієї реформи, зокрема оновлення управлінської ролі керівника в системі виконання покарань полягає в необхідності не лише декларувати зміни, а детально їх прораховувати та формувати, зокрема не обмежуватись бездоказовою презентацією, а розробляти і суспільно обговорювати концептуальний документ, прораховувати ризики і досвід попереднього реформування і попередніх програмних документів з реформування.

Проміжним звітом, який демонструє прогрес реформи стала знову офіційно оприлюднена міністерством юстиції презентація з гучним слоганом «Сказано-зроблено». Охарактеризуємо її зміст з позицій оновлення управлінської ролі керівника системи: тюремна реформа оновлюється з метою вибудувати європейський тип управління пенітенціарною системою; стара державна пенітенціарна служба ліквідована; створено скорочений управлінський апарат у центральному органі виконавчої влади (Міністерстві юстиції України) з оновленим персоналом; запроваджено державно-приватне партнерство при будівництві нових закладів; запроваджено повноцінну систему пробації [9].

Враховуючи, що процес реформування зазнає системної критики з боку науковців, правозахисників, важливо зазначити ключові позиції, спрямовані щодо статусу та завдань управлінських кадрів системи.

Наведемо кілька помірковано-оптимістичних позицій експертів щодо процесу реформування пенітенціарної системи.

Колишній працівник проекту реформування пенітенціарної системи Мін'юсту А. Ніколаєнко, яка залишила команду реформи через її слабкі результати, відмічає як

позитиви, так і негативи, зокрема управлінського рівня. До числа перших вона відносить фактичне завершення формування системи керівництва центрального рівня. Кадрові конкурси на основні посади Мін'юсту завершені. Реорганізація має завершитись до початку 2017 року і коштів на її проведення достатньо. Оргструктура центрального апарату і міжрегіональних дирекцій є збалансованою і спрямованою на реформування та зміни. Зниженню корупційних ризиків у закупівлях сприятиме їх проведення через систему «Прозорро». В процесі кадрових конкурсів були певні можливості доносити позиції до кадрових комісій Мін'юсту і не допущено призначення керівників, щодо яких були системні зауваження про корупцію та порушення прав людини [10].

Разом з тим, зазначений експерт відмічає, що негативів ходу реформування більше: не вдалось заповнити правильну оргструктуру професійними людьми, які розуміють, в чому недоліки системи і як це змінити; жодних змін в сторону оновлення підходів до управління установами і слідчими ізоляторами не відбулось, навпаки декілька оригінальних проєктів були відкинуті, а загально- та фінансово-управлінські процеси погіршились; базовий прогресивний закон про пенітенціарну систему, що запропонували громадські експерти, був відкинутий Мінюстом; кадрові комісії працювали неякісно, без попереднього аналізу досвіду кандидатів, залучення фахівців, які тямлять у предметі майбутньої діяльності, без якісних завдань кандидатам, – внаслідок цього нових людей в управлінський апарат центрального рівня не прийшло, а на місцевому рівні результати будуть ще гірші [10].

Оцінку, близьку до попередньо згаданого експерта-практика надав А. Галай. Він також відмічає одночасно недоліки і деякі позитивні аспекти проходження реформи: 1) не змінено основи (організаційний закон Мін'юст і не хотів змінювати, про фінансові зміни судити можна буде через деякий час); 2) не прийшли нові люди, готові будувати нову систему в центральний апарат (недоліки як в організації підбору, так і в здійсненні конкурсів), водночас категоричних персональних прорахунків у результатах кадрових конкурсів до центрального апарату не було зафіксовано, хоча негативно характеризується здатність нового керівного апарату бути провайдером подальших змін; 3) подальший хід реформування у кадровому плані очікує стагнація і приведення до стабільного і звичного негативного стану, водночас організаційно-бюрократичний скелет став меншим і негативна консервація реформи не є незворотною; 4) на місцях повториться, проте з меншим контролем і відповідно результатами процес скорочення через кадрові конкурси. Як висновок, зазначений автор пропонує представникам керівної і інших ланок управління системою виконання покарань не ігнорувати можливості її удосконалення та брати участь у можливостях, які відкриває процес реформування [11].

Досить ґрунтовно висловились щодо нереалізованої реформи доктор юридичних наук І. Яковець. Її оцінки в частині управління і ролі керівників системи полягають у такому: головним пріоритетом залишається формування не оновленої системи виконання покарань «на місцях», а комплектування відповідних підрозділів самого Мін'юсту; не розпочато й проведення анонсованих конкурсів на керівні посади у новостворені міжрегіональні управління; кадрові проблеми нині намагаються вирішити терміновим призначенням вільнонайманих працівників, на яких і планується покласти роботу до завершення усіх інших призначень. Загалом зазначена авторка констатує провал політики «оновлення тюремних кадрів» [12].

Відмітимо, що автором дослідження здійснюється власний моніторинг прогресу цієї реформи і можна зазначити, що з наведеного переліку оприлюднених результатів досягнень реформи стосуються фактів лише ліквідації попереднього органу виконавчої влади і набору до нього штату. Так, дійсно штатний розпис зменшений, проте висновки про оновлення персоналу (зокрема міністр юстиції зазначає про 70% оновлення [13; 14]), державно-приватне партнерство, запровадження принципово нової європейської системи управління та пробації не підтверджуються фактами. Вельми адекватно оцінюють стан реформування і згадані науковці та правозахисники.

Як підсумок проведеного аналізу стану справ системи виконання покарань перед початком здійснення пенітенціарної реформи, розпочатої у 2016 році; на підставі вивчення проголошених Міністерством юстиції України завдань із реформування; проміжних результатів трансформації системи виконання покарань після першого року її провадження нами надано характеристику оновлення управлінської ролі керівника в умовах трансформації вітчизняної пенітенціарної системи. Основні авторські висновки полягають у наступному.

1. В процесі трансформації державної служби, широко планового реформування усіх галузей публічного управління надзвичайно важливим фактором є оновлення управлінської ролі та діяльності керівного складу. Діяльність керівника державного органу влади сьогодні є багатофункціональною; потребує нової моделі керівника, який насамперед орієнтується на цінності демократичної правової і соціальної держави, служіння народові України, дотримується морально-етичних норм, здатний ефективно виконувати покладені на нього функції; ролі керівника значною мірою залежать від мотивації персоналу, здатності до самостійної роботи, поставлених завдань, цілей, складності робіт та інших факторів.

2. Не винятком такого оновлення управлінських ролей є і пенітенціарна система, зрозуміло, що із певними особливостями, що зумовлені специфікою завдань та правовідносин, що виникають у публічному адмініструванні нею. Проведене емпіричне дослідження дозволило за результатами контент-аналізу ресурсу неформального спілкування працівників системи та соціологічних опитувань охарактеризувати сучасних керівників державного та локального рівня у системі виконання покарань.

Характеристики позитивного керівника пенітенціарної системи з погляду практичних працівників є: професіоналізм (професійна освіта у відомчому виші), юридична компетентність, взаємодія із колективом і врахування його потреб, взаємодія із громадськістю, рівне ставлення до позитивної та негативної поведінки підлеглих та засуджених, стійкість до зловживань та зневага до корупційних можливостей, взаємодія із релігійними організаціями.

Переважаючі оцінки авторського соціологічного опитування дозволили визначити, що сучасні керівники системи виконання покарань за соціальними ролями це: керівник, який вимагає від підлеглих, ставить на меті власне корупційне збагачення та націлений на виконання поставлених законом цілей системи. Вимоги керівника щодо завдань, які він ставить підлеглим зумовлені використанням власного професійного досвіду та завданнями, що поставлені керівництвом вищого рівня. У ставленні до працівників керівник переважно гальмує розвиток своїх підлеглих або ж байдужий до їх розвитку. У формах мотивування персоналу сучасний керівник системи виконання покарань стимулює переважно загрозами та застосуванням юридичної відповідальності.

4. Передреформений стан системи виконання покарань дозволяє зробити зріз двадцятип'ятилітньої діяльності системи в умовах незалежної України та восьмилітньої діяльності в якості самостійного центрального органу виконавчої влади. Так, відмічаємо, що за часи незалежності України та самостійного функціонування ця система не зазнала принципових змін у ідеології організації в'язничної справи, втратила у матеріально-побутовому та фінансовому забезпеченні. Державна пенітенціарна служба України не продемонструвало жодної зрозумілої ініціативи реформуватися, оптимізувати свою діяльність. загальнодержавної системи, центрального органу виконавчої влади значною мірою зумовлена низьким кадровим потенціалом системи виконання покарань, зокрема його низькою управлінською кваліфікацією, що не відповідає сучасним вимогам до управлінських кадрів державної служби. сучасний негативно оцінений експертами стан справ із публічним управлінням пенітенціарною системою до певної міри залежить від оновлення управлінської ролі керівника в умовах здійснення реформування вітчизняної пенітенціарної системи.

5. Європейський тип управління передбачає посилення акценту на відкритість системи виконання покарань до громадського моніторингу, застосування ресоціалізації через систему психолого-корекційного соціального впливу як в пенітенціарних установах, так і в системі пробації, побудова виробництва та підприємництва в установах на основі відкритої ринкової економіки, а не адміністративно-командного типу господарювання. Ці позиції вимагають від керівника системи (установи, органу) готовність співпрацювати із громадянським суспільством, місцевими територіальними громадами, місцевим самоврядуванням і бізнесовим середовищем, готовність будувати відносини із засудженими та їх соціальними контактерами на правових засадах, взаємодосяжності завдань виконання покарань, поваги до прав людини.

6. Попередні оцінки зумовили ініціювання у 2015 році Міністерством юстиції реформи системи виконання покарань. На основі презентацію реформи пенітенціарної системи України, з позиції ролі керівників у системі можна відмітити такі тези: пенітенціарна служба має стати цивільним демілітаризованим органом, головна мета діяльності якого полягає у перевихованні, соціалізації й поверненні до нормального життя людини, яка потрапила за ґрати; важливим складником реформування має стати оновлення кадрового складу, зокрема управлінського рівня на прозорих конкурсних засадах з елементами поваги до гідності та служби чесних керівників дореформенної системи і їх залученням в якості консультантів, радників.

Загальний висновок позицій експертів щодо формування цієї реформи, зокрема оновлення управлінської ролі керівника в системі виконання покарань полягає в необхідності не лише декларувати зміни, а детально їх прораховувати та формувати, зокрема не обмежуватись бездоказовою презентацією, а розробляти і суспільно обговорювати концептуальний документ, прораховувати ризики і досвід попереднього реформування і попередніх програмних документів з реформування.

7. Внаслідок моніторингу прогресу трансформації системи виконання покарань після річного її здійснення можна зазначити, що з наведеного переліку оприлюднених результатів досягнень реформи стосуються фактів лише ліквідації попереднього органу виконавчої влади і набору до нього штату. Хоча штатний розпис зменшений, проте висновки про оновлення персоналу, державно-приватне партнерство, запровадження принципово нової європейської системи управління та пробації не підтверджуються фактами.

Вважаємо, що процес трансформації системи виконання покарань із самостійного мілітаризованого органу виконавчої влади у цивільну державну службу міністерства юстиції має привести до таких змін управлінської роботи керівників системи виконання покарань: постійна взаємодія із суспільством, поступова децентралізація управління та влиття до системи інституцій, керованих місцевою владою, демілітаризація керівників і підлеглих, повага до прав людини.

#### Список використаних джерел

1. Реформа пенітенціарної системи України: міністерство юстиції [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.slideshare.net/minjust/p-58095593>
2. Міністерство юстиції: сказано – зроблено, 2016 [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://proman.com.ua/department-of-justice/>
3. Сергій Старенький. Допис у мережі FB [Електронний ресурс].– Режим доступу: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=1805627226324902&id=100006329264844&pnref=story](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=1805627226324902&id=100006329264844&pnref=story)
4. Романов М. Чи буде справжня пенітенціарна реформа? [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://khpg.org/index.php?id=1473358668>
5. Ягунов Д. Пенітенціарна реформа: деякі аналітичні нотатки та рекомендації [Published in [Evropský Politický a Právní Diskurz – Yagunov EPPD 2016 3 4 paper](#)] [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.yagunov.in.ua/?p=527>
6. Галай А. Тюремна система: як реформувати динозавра [Електронний ресурс].– Режим доступу: [https://humanrights.org.ua/material/tjuremna\\_sistema\\_jak\\_reformuvati\\_dinozavra](https://humanrights.org.ua/material/tjuremna_sistema_jak_reformuvati_dinozavra)
7. Човган В. Ключові напрями пенітенціарної реформи як складові національного Плану дій у сфері прав людини. 22.01.2016 [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://khpg.org/index.php?id=1453461065>

8. Човган В. Реформування пенітенціарної сфери закінчилось, толком не почавшись [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://ukrprison.org.ua/expert/1397146062>
9. Міністерство юстиції: сказано – зроблено, 2016 [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://proman.com.ua/department-of-justice/>
10. [Anzhela Nikolaienko](#). Допис у мережі FB від [October 25, 2016](#) [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.facebook.com/anzhela.nikolaienko?fref=nf>
11. [Andrii Galai](#) Допис у мережі FB від [October 26, 2016](#) [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.facebook.com/andrii.galai>
12. Яковець І. Права в'язнів. 27.12.2016 [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/prava-v-yazniv-i-yakovets/>
13. Новый кадровый состав пенитенциарной службы сформирован на 70%, - Петренко. – RBC. UA. – 07.12.2016 [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.rbc.ua/rus/news/novyy-kadrovyy-sostav-penitentsiarnoy-sluzhby-1481105050.html>
14. Мін'юст дав старт реформі пенітенціарної системи. 10-02-2016 [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://minjust.gov.ua/ua/news/48063>

## ПРОБЛЕМИ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ ПРЕДСТАВНИЦЬКОЇ ДЕМОКРАТІЇ

**Костицька І.О., кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, завідувача сектором Інституту законодавства Верховної Ради України**

### Ir. Kostytska PROBLEMS OF OVERCOMING THE CRISIS ELEMENTS OF REPRESENTATIVE DEMOCRACY

***Анотація:** У статті автор уже не вперше ставить питання про нову роль представницької демократії у сучасній державі, здатність демократії відповісти на глобальні виклики з використанням теоретико-правової науки в рамках сучасного розуміння права. В статті аналізуються уроки прямої та представницької демократії, яка залишається механізмом обслуговування ліберальних цінностей суспільства, зможе зберегти цінності, з одного боку, та знайти відповіді на виклики сьогодення, з другого боку, забезпечити посилення владного впливу на перебіг подій у соціум між громадянським суспільством і державою у рамках конституційно-правових вимог. Важливим тут є пошук оптимальної моделі організації представницької влади.*

***Ключові слова:** представницька та пряма демократія, статус депутата, можливості відповіді сучасної держави на виклики сьогодення.*

***Анотація:** У статті автор уже не вперше ставить питання про нову роль представницької демократії у сучасній державі, здатність демократії відповісти на глобальні виклики з використанням теоретико-правової науки в рамках сучасного розуміння права. В статті аналізуються уроки прямої та представницької демократії, яка залишається механізмом обслуговування ліберальних цінностей суспільства, зможе зберегти цінності, з одного боку, та знайти відповіді на виклики сьогодення, з другого боку, забезпечити посилення владного впливу на перебіг подій у соціум між громадянським суспільством і державою у рамках конституційно-правових вимог. Важливим тут є пошук оптимальної моделі організації представницької влади.*

***Ключові слова:** представницька та пряма демократія, статус депутата, можливості відповіді сучасної держави на виклики сьогодення.*

***Annotation:** In the article the author is not for the first time raises the question of the new role of representative democracy in the modern state, the ability of democracy to respond to global challenges using theoretical and legal science within the framework of modern understanding of law. The article examines the lessons of direct and representative democracy, which remains a mechanism for servicing the liberal values of society. On the one hand it can save values and find answers to the challenges of the present. On the other hand, it will be able to ensure the influence of the power on the course of events in the society between the civil society and the State within the framework of constitutional and legal requirements. An important question here is the search for an optimal model for the organization of representative power.*

***Key words:** representative and direct democracy, the status of a deputy, the ability of a modern State to respond to the challenges of the present.*

Сьогодні у світі спостерігаються тривожні симптоми уповільнення розвитку представницької системи, наявні ознаки її кризи, що фіксується представниками різних наукових шкіл, причому у досить різних за рівнем розвитку, історичними та національними традиціями країнах.