



І.М. ШОПІНА

Національний університет внутрішніх справ

УДК 351.74(477)

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧИХ ОВС УКРАЇНИ

Розглянуте загальне поняття та особливості складових ефективності професійної діяльності й підходи до її визначення щодо фахових функцій слідчих ОВС.

Розвиток держави значною мірою залежить від того, як саме її громадяни виконують свої професійні обов'язки. Економічна стабільність держави, безпека громадян, здобутки в галузі науки та мистецтва досягаються лише за умов продуктивної та якісної праці фахівців цих галузей. Динамічні зміни, які сталися в українському суспільстві протягом років її незалежності, вимагають пошуку нових підходів до проблеми ефективності професійної діяльності. Це обумовлено, по-перше, розвитком правової бази, законодавчо закріпленою зміною пріоритетів державної політики на забезпечення, перш за все, охорони прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин. По-друге, розвиток лоббій сфери професійної діяльності неминуче призводить до її збагачення новими технологічними процесами, викликає зміни в умовах праці, висуває нові вимоги до працівника. Все це обумовлює необхідність нових методологічних підходів до проблеми ефективності праці.

Розглядаючи поняття "ефективність професійної діяльності", необхідно визначити сутність його складових. Ефективність у широкому розумінні визначається як результат, наслідок будь-яких причин, сил, дій [1, с.322]. Найбільш розроблена дана проблема в економічній теорії, яка визначає ефективність як "найважливіший показник рівня розвитку і раціональної організації народного господарства на основі інтенсифікації всіх його галузей з метою підвищення продуктивності суспільної праці шляхом впровадження у виробництво досягнень науки і техніки" [2, с.1978]. В контексті управління трудовими ресурсами маємо декілька підходів до проблеми ефективності. Існує думка, що і соціальна, і економічна ефективність є відношенням соціального або економічного ефекту до необхідних для його досягнення витрат [3, с.22]. Проте, якщо економічний ефект піддається кількісному виміру та має розроблену систему основних критеріїв (відношення валового суспільного продукту до витрат; відношення національного прибутку до витрат; відношення фонду споживання до витрат; відношення національного доходу до ресурсів тощо) [4, с.117], то соціальний ефект є оціночною категорією,

що значно ускладнює його визначення.

Деякі автори вважають, що ефективність визначається ступенем досягнення необхідного результату, заздалегідь встановленого планом або правовим актом [5, с.56]. На нашу думку, таке визначення не враховує три основні моменти. По-перше, воно не включає основної "ціни" досягнення результату - кількості витраченого часу. По-друге, не всі види суспільної праці піддаються плануванню в кількісному вимірюванні, а досягнення вимог, що містяться у правових актах, знову-таки викликає необхідність тлумачення великої кількості оціночних категорій, що робить визначення ефективності конкретної особи або виробничого колективу практично недосяжним. По-третє, дане визначення не містить диференціації між роботою, виконаною бездоганно, та роботою з великою кількістю помилок, що дозволяє оцінити неякісну роботу як ефективну.

Як можна побачити з наведених вище визначень, ефективність часто ототожнюють з продуктивністю. Проте, ці поняття не тотожні за своїм змістом. Продуктивність праці - це плодотворність виробничої діяльності людей, яка вимірюється кількістю виробленої продукції за одиницю робочого часу або кількістю робочого часу, витраченого на одиницю продукції. Продуктивність праці визначається двома її складовими: виробничою силою праці та інтенсивністю праці. Виробнича сила праці - це можливості людини у досягненні певних результатів, які залежать від розвитку його фізичних сил, духовних здібностей та умов виробництва [6, с.759]. Інтенсивність праці (від лат. *intensio* - напруження, посилення) - ступінь напруженості праці, яка характеризується витратами робочої сили людини в одиницю часу і визначається кількістю продукції, виробленої за цей час при незмінних умовах виробництва. Нормальна інтенсивність праці передбачає задоволення природної потреби людини у праці, повне використання робочого часу при повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня, забезпечення гармонійного розвитку людини [6, с.693]. Але висока продуктивність праці ще не означає, що організація є ефективною. Наприклад, висока продуктивність при виробництві продукту,

який абсолютно не користується попитом на ринці, буде збільшувати витрати при відсутності прибутку та може призвести до розпаду організації, до того ж чим вище продуктивність, тим швидше будуть відбуватися в організації деструктивні процеси.

В.В. Цветков, аналізуючи проблему ефективності та якості управлінської діяльності, пише: "під ефективністю управлінської праці необхідно розуміти результат досягнення поставлених соціальних цілей при максимально можливій економії суспільної праці, або, іншими словами, досягнення поставленої цілі при найменших витратах" [7, с.27]. Далі він вказує, що "ефективність – основна оціночна категорія управління. Це складне явище, яке визначається багатьма факторами, нарешті, співвідношенням людських, організаційних, часових, науково-технічних, матеріальних ресурсів та отриманих результатів. Тому лише оптимальне використання цих ресурсів може забезпечити високу ефективність управління" [7, с.34].

На нашу думку, критерієм витрачання людських, організаційних і часових ресурсів є кількість часу, яка була необхідна для виконання певного обсягу робіт, тому дублювання даних термінів є зайвим. Щодо витрачання науково-технічних і матеріальних ресурсів, то необхідно зауважити, що від їх використання насамперед залежить час виконання виробничих операцій та кількість помилок, допущених під час їх виконання (або якість кінцевого продукту).

На думку Р. Лакерта, ефективність визначають три найважливіші групи факторів. По-перше, внутрішньо-організаційні чинники – формальна структура організації, економічна база і соціальна політика, професійно-кваліфікаційний склад персоналу. По-друге, проміжні перемінні чинники – людські ресурси організації, організаційний клімат, методи прийняття рішень, рівень довіри керівництву, способи стимулювання, мотивації діяльності. По-третє, результуючі перемінні – зростання чи падіння продуктивності праці, ступінь задоволеності запитів споживачів [8, с.383].

За всіх переваг системного підходу автора до проблеми ефективності, визначення її актуального рівня за даною схемою практично неможливо, оскільки в ній поєднана велика кількість різнопланових елементів об'єктивного та суб'єктивного характеру, деякі з яких до того ж дублюються на різних рівнях (професійно-кваліфікаційний склад персоналу та людські ресурси організації, соціальна політика та способи стимулювання). До того ж знову-таки серед складових ефективності відсутня категорія якості.

Іноді ефективність оцінюється за ступенем захищеності збалансованих інтересів суспільства і держави: "Роботу державного апарату можна визнати дійсно ефективною лише в тому випадку, якщо він успішно вирішує проблему оптимальної захищеності інтересів держави і оптимальної захищеності інтересів населення, соціальних груп і кожної людини. В цьому двоєдиному завданні – найважливіша сторона поняття ефективності державного апарату" [9, с. 84]. Згідно з цим підходом, ефективність державної служ-

би має втілення в розширенні можливостей активного громадянського життя кожної людини і всього суспільства. Вона забезпечується оптимальною організаційно-структурною і функціональною побудовою державних органів, їх здатністю законним порядком реалізовувати суспільний інтерес, державну політику соціального і економічного розвитку. Проте зрозуміло, що встановлення рівня ефективності будь-якого державного інституту за цією схемою потребує як однієї з необхідних складових визначення питання про захищеність інтересів кожної людини у державі, що, по-перше, досить складно для практичної реалізації, а, по-друге, не враховує, що у будь-якому суспільстві з будь-яким рівнем економічного, соціального та культурного розвитку завжди існує певна частина населення з антисоціальними інтересами. З даного ж визначення слідує, що ефективна робота державного апарату передбачає і захист протиправних інтересів кримінально-орієнтованих громадян, які теж складають визначену соціальну групу.

Відсутність одного загальновизнаного підходу до сутності ефективності в певній мірі може пояснитися тим, що різні автори мають на увазі різні аспекти суспільного буття, по відношенню до яких поняття "ефективність" може бути застосованим. Так, в науковій літературі зустрічаються частково тотожні за змістом наступні поняття: ефективність кримінального закону, ефективність покарання, ефективність провозастосовчої діяльності, ефективність права, ефективність кримінально-правових норм, ефективність кримінально-правових інститутів, ефективність правосуддя, ефективність правоохоронної діяльності, ефективність розслідування злочинів, ефективність слідчої роботи, ефективність діяльності слідчого апарату та багато інших. В контексті нашого дослідження ми будемо розглядати ефективність як характеристику діяльності, що дозволить відокремити її від таких соціальних феноменів, як право та закон та дасть змогу визначити фактори, виникнення, зміна та зникнення яких впливають на рівень ефективності віддачі працівників.

Діяльність у широкому тлумаченні розуміється як інформаційно-спрямована, свідома, мотивована активність, яка виникає на підґрунті відношення людини до оточуючого світу, що визначає всі його зв'язки з ним [10, с.7; 11, с.96], або як активна взаємодія людини з оточуючою дійсністю, під час якої жива істота виступає як суб'єкт, що цілеспрямовано впливає на об'єкт та задовольняє таким чином свої потреби [12, с.95]. На нашу думку, ефективність діяльності необхідно розглядати на трьох рівнях – державному, організаційному та індивідуальному. Це дозволить уникнути тих складнощів, які виникають під час поєднання елементів різної етимології в єдине поняття. Ефективність діяльності держави має співвідноситись зі змістом цієї діяльності, до якого в теорії права відносять: подолання суспільних суперечностей не шляхом насильства та пригнічення, а завдяки досягненню суспільного компромісу, терпимості, створення умов до розвитку громадянського суспільства; широке використання таких загальнодемократичних ідей та інститутів, як розділення

влади, плюралізм думок, висока роль суду, відкритість тощо; застосування засобів захисту працівників, соціальна захищеність всіх громадян, проведення на міжнародній арені політики, що вимагає взаємних поступок, компромісів, домовленостей з іншими державами" [13, с.45]. Рівень ефективності діяльності держави буде залежати від ступеню реалізації означених напрямків діяльності, а визначення цього рівня належить до компетенції теорії та історії держави та права і виходить за межі предмету нашого дослідження.

Ефективність діяльності організації, під якою у своєму дослідженні ми будемо розуміти суб'єкт-об'єктну систему з відповідною метою, ієрархією та структурою [14, с.28], визначається в літературі як "умова, за якої організація з часом збільшить доходи за постійних чи менших витратах, або буде мати постійний дохід з меншими витратами" [15, с.123], як "здатність організації до експлуатації оточуючого середовища під час одержання необхідних для її функціонування ресурсів" [16, с.393], або як "досконалість відношень між організацією та відібраними елементами оточуючого середовища" [17, с.26]. Проте, у даних визначеннях організація розглядається у ракурсі її соціально-економічних відношень з оточуючим середовищем, як організація економічна. Беручи до уваги, що в рамках нашого дослідження нас цікавить організація соціальна, тобто така організація, відношення обміну між якою та середовищем до певної міри безумовні, не залежать від якості та кількості отриманого продукту (розкритих злочинів, закінчених провадженнях кримінальних справ тощо), під ефективністю діяльності організації ми будемо розуміти досягнення організацією кращих (необхідних) результатів за менший час, з меншим ресурсом у довгостроковій та такої, що контролюється, перспективі.

Основним, історично первинним видом людської діяльності є труд - свідомо цілеспрямована діяльність, результат якої міститься в уяві працюючого і регулюється його волею відповідно до поставленої мети [18, с.473]. Розглядаючи ефективність діяльності на індивідуальному рівні, необхідно зауважити, що у залежності від виду діяльності [12, с.95] необхідно виділяти ефективність трудової, навчальної та ігрової діяльності. Проте трудова діяльність людини не обмежується рамками її роботи за певним трудовим договором, вона значно ширше та включає певну кількість побутових та інших видів роботи. Тому вважається за потрібне виділити окремий вид трудової діяльності - професійну діяльність, яка визначається як активність, спрямована на задоволення потреб, соціально обумовлена за цілями [19, с.250].

Щодо ефективності професійної діяльності в науці спостерігається різноманіття підходів та визначень - дане поняття розуміється як співвідношення результатів роботи та задоволеності її учасників [20, с.116], як результативність, ініціативність та ефективність взаємодії з колегами по роботі [21, с.62]. Найбільш повним, на нашу думку, є визначення ефективності як загальної продуктивності, або результативності діяльності в одиницях обсягу виробничої

роботи, часу, витраченого на її виконання й допущених при цьому помилок [22, с.387].

Таким чином, ефективність професійної діяльності можна визначити як досягнуту в результаті стійкої, свідомої та цілеспрямованої взаємодії з оточуючим світом людини, яка має певну сукупність теоретичних знань, практичного досвіду та трудових навичок, продуктивність (результативність) діяльності, вираженої в одиницях обсягу виробничої роботи, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок при повному використанні робочого часу й повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня.

Ефективність професійної діяльності є системним поняттям, яке включає до себе комплекс факторів, що заходяться між собою у нерозривному взаємозв'язку. Найважливішими з них є цілі професійної діяльності, її завдання, принципи і структура, соціальні та індивідуальні вимоги до роботи та її кінцевого результату, вимоги до особистості професіонала, форми та методи управління в даній професійній сфері. У зв'язку з цим дослідження проблеми ефективності професійної діяльності вимагає об'єднати у єдине ціле особистість, процес та результат роботи, і розглядати їх у динамічному взаємозв'язку.

Найважливішу роль у досягненні високої ефективності професійної діяльності відіграє правовий фактор. Право встановлює та стимулює певний масштаб людських дій, забезпечує соціально-політичну та ідеологічну спрямованість управлінських впливів, закріплює директивну основу управління, підтримує високу організованість і дисципліну учасників виробничих процесів. Крім того, право дозволяє найбільш оптимально використовувати й інші фактори, які впливають на ефективність праці. В праві фактично віддзеркалюється майже увесь комплекс управлінських впливів. Тому без врахування правового аспекту неможливо правильно визначити та застосувати на практиці систему заходів із підвищення ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України.

Любий вид людської діяльності детермінується, перш за все її цілями. Особливості професійної діяльності слідчого органів внутрішніх справ обумовлені цілями досудового розслідування. Згідно із статтею 111 КПК України, досудове слідство - це основна та обов'язкова форма розслідування кримінальних справ про найбільш суспільно-небезпечні та складні за своїм складом злочинів, а також у випадках, коли злочин вчинено неповнолітнім чи особою, яка через свої фізичні або психічні вади не може здійснювати власне право на захист, або коли це визнає за необхідне прокурор чи суд. Але поняття діяльності з розслідування злочинів та професійної діяльності слідчого не є тотожними, оскільки остання завжди включає до себе певний комплекс робіт, які правом не регламентовані, але необхідні для досягнення соціальних, в тому числі і закріплених у праві, цілей.

В юридичній літературі існують різні точки зору щодо визначення поняття "діяльність слідчого". Так, деякі автори вважають, що діяльність слідчого - це урегульована

нормами кримінально-процесуального права діяльність, спрямована на розкриття злочину та встановлення всіх обставин, пов'язаних із подією протиправного діяння, з метою вирішення питання про наявність підстав для віддання обвинуваченого до суду або закриття кримінальної справи [23, с.30; 24, с.6]. Інші автори вважають, що діяльність слідчого - це виконання покладеної на нього функції попереднього розслідування [25, с.59; 26, с.148]. Існує визначення слідчої діяльності як специфічного виду соціальної практики, яка укладається у пізнання подій протиправного характеру шляхом відповідних закону прийомів та засобів, включаючи їх примусову реалізацію у випадку протидії розслідуванню злочинів [27, с.40]. На нашу думку, ці дефініції не в повній мірі відповідають змісту даного поняття. По-перше, в них не відокремлено здійснення слідчим власне професійних функцій від інших видів діяльності, в яких він бере участь як людина та як член суспільства. Для того, щоб запобігти плутанині, доцільніше використовувати термін "професійна діяльність". По-друге, не можна погодитися з думкою авторів, які вважають, що діяльність слідчого - це урегульована нормами кримінально-процесуального права діяльність. Безумовно, з багатьох правоохоронних професій професія слідчого найбільш регламентована кримінально-процесуальними нормами, проте значна частина його професійної діяльності регламентується відомчими нормативними актами, наприклад, Положенням про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України, Інструкцією з організації діяльності органів досудового слідства в системі МВС України та взаємодії їх з іншими структурними підрозділами органів внутрішніх справ у розкритті та розслідуванні злочинів, затвердженими наказом МВС України від 31 жовтня 2002 року, № 1100 та іншими. Деякі ж аспекти професійної діяльності слідчого, зокрема, комплекс допоміжно-технічних робіт, взагалі нормативно не регламентовано. По-третє, дані визначення не враховують виконання слідчим функцій, загальних для всіх працівників органів внутрішніх справ, а саме: участь у стройових оглядах, зборах за тривою, навчання у системі службової підготовки та інших, які є невід'ємною складовою професійної діяльності працівників ОВС. І, якщо для вирішення проблем, що виникають у галузі кримінально-процесуального права, дані визначення можуть бути достатніми, аналіз питань ефективності професійної діяльності слідчого вимагає врахування всіх її складових.

На нашу думку, найбільш повним є визначення Н.І. Кліменко, яка вважає, що діяльність слідчого здійснюється в різних процесуальних та непроцесуальних формах і охоплює, крім діяльності з розслідування злочинів, всі дії слідчого: прийняття заяв та повідомлень про злочини, прийняття й реалізацію різноманітних процесуальних і тактичних рішень, здійснення профілактичних засобів, виступи перед трудовими колективами тощо [28, с.8]. Проте, як було вказано вище, до сфери професійної діяльності відносяться не всі дії слідчого, а лише пов'язані з виконанням його функціональних обов'язків та обов'язків працівника

міліції.

Підсумовуючи викладене, вважаємо, що поняття професійної діяльності слідчого можна сформулювати таким чином: "Професійна діяльність слідчого органів внутрішніх справ - це вид трудової діяльності, який включає виконання регламентованих законодавством та відомчими нормативно-правовими актами функцій досудового розслідування, функцій працівника ОВС, а також здійснення необхідних для досягнення цілей професійної діяльності організаційних, допоміжних та інших видів робіт".

Таким чином, ефективність професійної діяльності слідчих ОВС України можна визначити як продуктивність (результативність) виконання регламентованих законодавством і відомчими нормативно-правовими актами функцій досудового розслідування, функцій працівника ОВС, а також здійснення необхідних для досягнення цілей професійної діяльності організаційних, допоміжних та інших видів робіт, виражених в одиницях обсягу виробничої роботи, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок при повному використанні робочого часу та повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня.

ЛІТЕРАТУРА

1. Словник іншомовних слів /За ред. О.С. Мельничука -К.: Голов. ред. УСЕ, 1985. -352 с.
2. Политэкономический словарь /Главн. ред. А.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев. -М.: Гл. ред. БСЭ, 1972. -1990 с.
3. Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений. -М.: Экономика, 1979. -184 с.
4. Сорокин Г.К. К теории экономической эффективности при социализме // Вопросы экономики. -1975. -№ 4. -164 с.
5. Белов В.Г. Управление и общественные отношения -М.: Прогресс, 1985. -231 с.
6. Украинский советский энциклопедический словарь: В 3-х т. /Редкол.: А.В. Кудрицкий (ответ. ред.) и др. -К.: Глав. ред. УСЭ, 1988. -768 с.
7. Эффективность и качество управленческой деятельности (государственно-правовой аспект) /Под общ. ред. В.В. Цветкова. -К.: Наук. думка, 1980. -310 с.
8. Государственная служба: теория и организация: Курс лекций /Под общ. ред. Е.В. Охотского и В.Г. Игнатова. -Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. -640 с.
9. Кадровое обеспечение государственной службы /Отв. ред. В.К. Игнатов. -Ростов-на-Дону: Феникс, 1994. -382 с.
10. Маркарян Э.С. О научно-интегративном значении понятия «деятельность» // Понятие деятельности в философской науке: Сб. науч. тр. -Томск, 1978. -148 с.
11. Общая психология /Под ред. А.В. Петровского. -М.: Педагогика, 1986. -346 с.
12. Психологический словарь /Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. -М.: Педагогика-Пресс, 1996. -440 с.
13. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник.

-Харьков: Консум, Ун-т внутр. дел, 2000. -704 с.

14. Власов П.К. Психология формирования стратегии организации на этапе замысла. -СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001. -268 с.

15. Argyris C. Interpersonal competence and organizational effectiveness. -Homewood, IL, 1962. -380 p.

16. Seashore S.E., Yuchtman E. Factorial analysis of organizational performance // Administrative Science Quarterly. - 1968. -580 p.

17. Perrow C. Complex organizations: a critical essay. - Chicago, 1972. -314 p.

18. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии - СПб.: Питер Ком, 1999. -720 с.

19. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Юридическая психология: Учебник -Харьков: Нац ун-т внутр. дел, 2001. -640 с.

20. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навчальний посібник /За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. -Хмельницький: ТУП, 2001. -330 с.

21. Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник Моск. ун-та. -Сер.14. -1996. -№ 3. - 126 с.

22. Майзель Н.И., Небылицын В.Д., Теплов Б.М. Психологические вопросы отбора // Инженерная психология

/Под. ред. А.А. Леонтьева, В.П. Зинченко, Д.Ю. Панова. - М.: Изд-во МГУ, 1964. -450 с.

23. Жогин П.В., Фаткуллин Ф.Н. Предварительное следствие. -М.: Госюриздат, 1965. -240 с.

24. Михайлов А.И. Сущность и значение предварительного следствия в советском уголовном судопроизводстве // Проблемы совершенствования предварительного следствия и прокурорского надзора за исполнением закона органами дознания и предварительного следствия. -М.: Юрид. лит., 1982. -188 с.

25. Рахунов Р.Д. Участники уголовно-процессуальной деятельности. -М.: Юрид. лит., 1961. -218 с.

26. Чеканов В.Я. Прокурорский надзор в уголовном судопроизводстве. -Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1972. - 250 с.

27. Кузмичев В.С. Теория и практика следственной деятельности: Монография -Киев: НВТ «Правник», 1997. - 246 с.

28. Клименко Н.И. Криминалистические знания в структуре профессиональной подготовки следователя: Учеб. пособие. -К.: Выща шк., 1990. -234 с.

Надійшла до редакції 04.07.2003

ШОПИНА И.Н. ОТНОСИТЕЛЬНО ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДСТВЕННЫХ ОВД УКРАИНЫ

Рассмотрено общее понятие и особенности составляющих эффективности профессиональной деятельности и подходы к ее определению в отношении профессиональных функций следственных ОВД.

SHOPINA I.N. CONCERNING DEFINITION OF CONCEPT EFFICIENCY OF PROFESSIONAL WORK INVESTIGATOR OF UKRAINE LAW-EMPLOYEES ORGANS

The general concept and features of components efficiency of professional work and approaches to its definition is considered concerning professional functions investigator of law-employees organs.



О.М. ЯРОШЕНКО

канд. юрид. наук, доц.

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

УДК 349 2

ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

Розглянуті проблемні питання визначення джерел трудового права та удосконалення правового регулювання нормотворчої діяльності в Україні

В повсякденному житті зустрічається велика кількість документів та актів, відмінність між якими часто не проводиться. З вказаної причини виникають складності з вибором предмета їх регулювання, визначенням юридичної

сили, використанням і правовим захистом. Вирішити ці складності можна лише завдяки чіткому визначенню поняття, характеристик правових актів та їх співвідношення між собою [1].