

- 3 Деякі питання реформування державного управління України: розпорядження КМУ від 24 черв. 2016 р. № 474-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80#n9>.
- 4 Гросул В. А., Мамаєва Г. С. Теоретичні підходи щодо визначення сутності стійкого розвитку підприємств. *Сталий розвиток економіки*. 2012. № 7. С. 104–107.
- 5 Гусєва О. Ю. Розвиток ОДВ і стратегічні зміни: сутність, принципи, взаємозв'язок. *Сталий розвиток економіки*. 2012. № 6. С. 85–75.
- 6 Мельник Л. Г. Теория самоорганизации экономических систем: монография. Сумы: Унив. кн., 2012. 439 с.
- 7 Михалевська Л. Б. Кадровий потенціал органів державної влади як об'єкт наукових досліджень. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2015. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2015_1/5.pdf.
- 8 Раєвнева О. В. Управління розвитком ОДВ: методологія, механізми, моделі: монографія. Харків: ІНЖЕК, 2006. 496 с.
- 9 Репин В. В., Елиферов В. Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М.: Стандарты и качество, 2008. 408 с.
- 10 Слоньовський М. В. Проблеми розвитку людських ресурсів системи публічного управління як основа професіоналізму. *Теорія та практика державного управління*. 2018. URL: http://kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2018-2/doc/4/4_5.pdf.
- 11 Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе: пер. с англ. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1997. 332 с.
- 12 Хвесик М. А., Сундук А. М. Управління розвитком національної економіки в контексті дії глобальних процесів. *Економіка України*. 2013. № 3. С. 4–16.
- 13 Шегда А. В. Стратегічний аспект управління розвитком суб'єктів господарювання. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2012. Вип. 27, т. 3. С. 21–30.
- 14 Шпекторенко І. В. Процесний підхід у визначенні змісту професійного навчання державних службовців. *Теорія та практика державної служби: матеріали наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 11 листоп. 2016 р.* / за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2016. 194 с.

Надійшла до редколегії 20.11.2018 р.

УДК 351:658

СУЧАСНИЙ УКРАЇНСЬКИЙ КОРПОРАТИЗМ І КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ОГЛЯД ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Коняєва В. В.,

*к.держ.упр., доцент кафедри державного управління,
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Харків;*

Коняєв Є. А.,

*к.держ.упр., ст. викладач кафедри суспільних і гуманітарних дисциплін,
Харківський державний університет харчування і торгівлі,
м. Харків*

Зроблено аналіз специфіки функціонування органів державного управління та органів місцевого самоврядування в сучасній Українській державі крізь призму викликів, що постали внаслідок європейської інтеграції держави та спротиву останній з боку негативних залишків радянського часу на рівні державної служби в Україні. Виділено особливості організації та формування принципів нової корпоративної культури державних службовців на місцях. Означено основні напрями подальшого розвитку, модернізації та реформування державної служби в Україні.

Ключові слова: корпоратизм (позитивний, бюрократичний, олігархічний корпоратизм), корпоративна культура, державна служба, олігархія, "пострадянський синдром".

© Коняєва В. В., Коняєв Є. А., 2018

Koniaieva V. V.,
PhD in Public Administration,
Associate Professor of Public Administration Department, KRI NAPA, Kharkiv
Koniaiev Ye. A.,
PhD in Public Administration,
Senior Lecturer of Social and Humanitarian Disciplines,
Kharkiv State University of Food Technology and Trade, Kharkiv

MODERN UKRAINIAN CORPORATISM AND CORPORATE CULTURE OF PUBLIC SERVANTS: REVIEW OF PROBLEMATIC AREA OF RESEARCH

Analysis of the specificity of functioning of public authorities and local government bodies in the present-day Ukraine has been made through the lens of challenges that have appeared as a result of the country's European integration and opposition to it on behalf of the negative remainders of the Soviet times at the level of the civil service of Ukraine. A number of specific features have been discerned in the organization and formation of principles of a new corporate culture of civil servants at the local level. The main lines of further development, modernization and reform of the civil service of Ukraine have been determined.

Key words: corporatism (positive, bureaucratic, oligarchic), corporate culture, civil service, oligarchy, "post-Soviet syndrome"

Постановка проблеми. В умовах новітнього реформування основних сфер суспільно-політичного життя держави, викликаного європейським вектором розвитку України, державні інституції, система державного управління та місцевого самоврядування, державна служба в Україні постали перед серйозними викликами, спричиненими необхідністю упровадження в їхню діяльність модерних європейських цінностей, принципів та норм і методів демократичного врядування. Проте серед новопосталих викликів реальної модернізації державної служби в Україні, формування світових цивілізаційних ознак корпоративної культури державних службовців особливе місце займають проблеми, глибокими коренями яких слід вважати так званий "пострадянський синдром" та його вплив на тенденції сучасного суспільно-політичного процесу в нашій державі, на оновлення змісту корпоративної культури державних службовців як ключового елемента загальної модернізації, реформування й оновлення публічної служби.

Тому в інтересах розвитку управлінського потенціалу національної системи публічної служби та публічно-управлінських відносин загалом необхідним стає формування позитивних принципів оновлення корпоративної культури відповідно до нових політичних, соціально-економічних, морально-етичних та національно-культурних умов внутрішнього та зовнішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Постановка наукової проблеми дослідження спирається на концепції, положення й висновки, що містяться у працях провідних українських та закордонних учених у галузях державного управління. Зокрема, дослідженням означених проблем займалися такі дослідники: Т. Бесяк, Д. Задихайло, А. Занковський, А. Кальянов, Ю. Красовський, Г. Коржов, І. Новак, В. Носков, С. Перегудов, Л. Прудіус, Н. Поліщук, В. Спивак, Е. Уткін, А. Шайо, Н. Щербак.

Проте проблему формування принципів новітньої корпоративної культури державної служби остаточно ще не вирішено, існує потреба в її подальшому вивченні та опрацюванні.

Мета статті. Ключовою метою цієї статті є дослідження проблемного поля формування новітньої корпоративної культури державних службовців відповідно до негативних впливів на означений процес пострадянських ментальних, моральних, управлінських та правових традицій, що так чи інакше продовжують існувати в національній управлінській системі та державній службі з урахуванням принципів соціального діалогу, позитивного корпоратизму та орієнтованої на задоволення потреб і запитів громадян державної служби.

Виклад основного матеріалу. Головна проблема пострадянських держав полягає в тому, що протягом усіх років незалежності держава була і залишається силою, що домінує, та панівним суспільним інститутом через відсутність чи обмеження можливостей застосування реальних механізмів стримування її впливу на всі сфери життя сучасного українського суспільства, слабкий розвиток структур громадянського суспільства та “пасивність” національної управлінської традиції представництва суспільних інтересів, ментальні настанови людини та її світоглядні пріоритети. Означений пострадянський синдром продовжує деформувати ідею соціального партнерства в Україні, визначає ступінь повільної демократизації суспільних відносин та становлення громадянського суспільства.

Без сумніву, подібна ситуація гальмує процеси формування у свідомості громадян України почуття єдності, спільності національних та державних інтересів, відчуття належності до справедливого сучасного українського суспільства, його історії, культури, традицій державотворення та солідарного їх сприйняття. Це продукує інші негативні чинники, зокрема зневіру в можливості побудови ефективних і реальних партнерських відносин між особою та державою, між громадянами різних соціальних верств і прошарків, формування дієвих механізмів забезпечення взаємної відповідальності громадян, суспільства і держави, толерантності у сприйнятті важливості різних соціальних інтересів, вимог та викликів. Як наслідок в останні десятиліття держава в Україні демонструє тенденції розвитку, за яких економічні та політичні інтереси самої держави й окремих корпоративних груп інтересів стоять вище за інтереси суспільства в цілому.

Монополізацією права виключного впливу на державу лише “групами інтересів” було забезпечено в сучасній Українській державі, як і в більшості держав пострадянського простору, становлення такої форми взаємин держави й суспільства, як “олігархічний корпоратизм” [3].

Спотворена пострадянським синдромом форма сучасного корпоратизму (“олігархічний корпоратизм”) припускає нав’язування меркантильних інтересів виокремленої за певними ознаками суспільної групи всьому суспільству і державі, породжує нагальну необхідність поєднання інтересів великих фінансових та промислових структур і корпорацій з політичною елітою, державною службою, органами державного управління та місцевого самоврядування [1]. Як наслідок, формується своєрідна “жорстко замкнена”, контрпродуктивна управлінська система, за якої олігархічні кола видають свої приватні інтереси за загальносуспільні, загальнодержавні.

Саме на підставі означених диспропорцій суспільного розвитку, процесів стагнації системи влади й управління управлінська система в Україні насичується ззовні та всередині негативними проявами байдужості та песимістичного сприйняття владних рішень, схильністю до бюрократизму, номенклатурності, лобізму, замкнутого корпоративного протекціонізму та, нарешті, всеосяжного розгулу корупції.

Управлінці різних рівнів за таких умов позбавляються легітимної свободи у прийнятті рішень із суспільно важливих питань, підпадають під неприкритий тиск із боку олігархічних структур, формуючи обмежений простір для активної управлінської діяльності, простір без реальних механізмів контролю, простір, у якому відбувається підкорення приватним інтересам усього управлінського апарату, простір, що характеризується відсутністю прозорості діяльності, звуженням можливості публічної критики (тиск на ЗМІ, несприйняття публічної суспільної думки тощо), зменшенням кола соціальних вимог до діяльності державних службовців. Тобто формується викривлена світоглядна концепція становлення професійної (управлінської) субкультури адміністративних менеджерів із гіпертрофованою системою цінностей, загальною культурою управління, яку повною мірою можна назвати “пострадянською” корпоративною культурою державних службовців в Україні.

Вплив фінансової та промислової олігархії на процеси творення державної політики, формування органів влади й управління, на концептуальні чинники загальної культури управління визначається насамперед усталеними в державі та суспільстві нормами взаємовідносин між державою, державними інституціями та “групами інтересів”. Олігархічні фінансові та бізнесові структури на пострадянському просторі монополізували важелі впливу на державну політику через участь у формуванні найвищих органів влади, контроль призначень на найвищі державні посади, лобювання власних інтересів в органах влади, фінансування виборчих кампаній окремих політичних сил і політиків, ініціювання створення політичних партій та утримання їх, відверте “купування посад” у структурах центральної й регіональної виконавчої влади та місцевого самоврядування, інші нелегітимні види корупційної діяльності.

Корпоративна культура державних службовців набуває за таких обставин вигляду певної субкультури чи контркультури з видозміненими способами мислення та прийняття управлінських рішень, з окремим світоглядом, звичаями, традиціями, нормами діяльності, з часто нелегітимними механізмами формування, самозабезпечення, саморозвитку і самозбереження, що є прямо протилежними їхнім юридичному і моральному змісту й наповненню.

Доба реформ в Україні ніби оминає цю “замкнену” управлінську корпорацію, жодним чином не впливаючи на перетворення останньої на фактично “окремий суспільний стан”, належність до якого є головною умовою допуску осіб до влади й управління, суспільну верству, що значно віддалилась від конституційного джерела свого формування й забезпечення – народу, від тих, кому має служити, чиї інтереси має забезпечувати і реалізовувати. Цей пострадянський синдром продукує сприйняття представниками управлінської субкультури ідеї стосовно того, що чинна система законів, яка конституційно має забезпечувати в нашій державі захист і реалізацію основоположних прав, свобод, законних інтересів людини і громадянина, підміняється в управлінській діяльності політичною чи економічною доцільністю олігархічних верхів, “клановістю” у прийнятті управлінських рішень, заздалегідь сформованим іміджем “гарного” виконавця спущених “згори” розпоряджень [5].

Отже, знецінений морально і ментально сучасний український корпоратизм деформує ключові принципи корпоративної культури службовців органів державного управління й місцевого самоврядування, у першу чергу принципи пошани до праці на державній службі, заохочення ініціативи та прагнення до самовдосконалення, дотримання моральних та етичних норм корпоративної поведінки державних службовців, підтримка довіри та пози-

тивного іміджу органів державного управління й місцевого самоврядування, принципів соціальної відповідальності, забезпечення сталого розвитку держави та суспільства [2].

Руйнівний вплив “олігархічного корпоратизму” на формування новітніх принципів корпоративної культури державних службовців особливо є тривожним для сприйняття рівня цивілізаційного розвитку Української держави в умовах її поступу та інтеграції до європейського співтовариства, оскільки знецінює ключові європейські принципи формування сучасної корпоративної культури державних службовців. Орієнтація посадовців органів державного управління та місцевого самоврядування в Україні на так звану “прибутковість” посад державної служби, “культ грошей” та збагачення, лобіювання приватних інтересів великого бізнесу, фінансової олігархії на вищому та місцевому управлінських рівнях нівелюють можливість застосування в нашій державі під час модернізації державної служби цивілізаційних норм і вимог до європейської та світової корпоративної культури в державному управлінні та місцевому самоврядуванні, унеможливають реалізацію повною мірою принципів служіння державі і суспільству, доброчесності, прозорості, підзвітності, сумнінності, гуманізму, поваги, толерантності та соціального діалогу для “...забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, забезпечення довіри суспільства до державної служби, формування її позитивного іміджу...” [4, с. 125].

Корупція в органах державного управління та місцевого самоврядування також є наслідком впливу “олігархічного корпоратизму” на державних чиновників різних рівнів влади. Стабільність фінансова, перспективи подальшого розвитку власного бізнесу, підвищення його дохідності, а разом із цим і політичного впливу, і політичних дивідендів багато в чому залежать від прийняття “правильних” управлінських рішень. Спрямувати процеси прийняття рішень у “правильне” річище без корупційного складника в українському суспільстві, де пережитки тотального панування бюрократії в усіх сферах внутрішнього і зовнішнього життя держави є настільки потужними, майже неможливо, а тому настільки необхідними стають методи та способи підлаштування усіх інших учасників суспільно-політичних відносин до подібної системи. Необхідність “державної підтримки”, “державного протекціонізму” задля власного економічного чи фінансового успіху мотивується і сьогодні, як зазначалось вище, потужним державним впливом, у т. ч. й у приватних фінансово-економічних відносинах. Правлячі еліти сучасного українського суспільства, як правило, є водночас і елітами фінансовими, а тому “конфлікт інтересів” на державному рівні мав лише один напрям вирішення – втягування всіх суб’єктів означених суспільних відносин у корупційні мотиваційні взаємовідносини.

Таким чином, новопостала українська олігархія протягом років незалежності, відчуваючи над собою панівний “протекторат” держави, прагнула до максимально ефективного використання у власних інтересах державного апарату управління, центральних, регіональних та місцевих органів державного управління та органів і посадових осіб місцевого самоврядування, створюючи все нові й нові корупційні схеми та системи відносин. Лобізм, протекція, участь у формуванні керівного складу, так звані “вигідні державні замовлення” так чи інакше провокували державних службовців, від яких залежала рутинна процедура прийняття “потрібних” управлінських рішень і дій, на активну власну участь в означених корупційних схемах і процесах.

Корупція і “боротьба з нею” стали в минулому і залишаються сьогодні факторами маскуванню, факторами зменшення або збільшення потужності впливу олігархії на процеси суспільного та державного життя. Ментальна традиція українського суспільства, “іміджева ознака” у сприйнятті державних службовців, чиновників різного рівня, посадовців органів державного управління і місцевого самоврядування як реальних чи потенційних корупціонерів має своє походження саме у ключових ознаках і проявах розквіту в сучасній Україні “олігархічної моделі корпоратизму”.

Не менш важливим наслідком означеної системи “зрощення” державної влади з фінансово-промисловими угрупованнями, впливовими олігархічними колами, місцевою заможною елітою стало взаємне “відчуження” влади і джерела цієї влади – народу України, визнання їхнього взаємного “нейтралітету”, “недоторканності” у приватних справах. За роки незалежності в пострадянському українському суспільстві сформувався “феномен зовнішньої байдужості” громадян до зловживань олігархічних політичних та фінансово-промислових еліт за умови відсутності з боку останніх ознак грубого втручання у приватні, суспільні, економічні сфери життя звичайної людини. Людина, громадянин, суспільство в цілому “навчилася жити самостійно”, не залежати від держави, її органів влади і посадових осіб у вирішенні щоденних потреб і проблем. Українське суспільство виробило унікальну якість справлятися з негативними викликами, що ставить йому життя, можна сказати “власними силами”. І лише за умов, коли таких “власних сил” і спроможності не вистачає, громадяни звертаються за “підтримкою” до державних чиновників.

Українське населення в умовах повільної трансформації суспільства, відсутності світових стандартів отримання необхідних послуг змушене було прийняти “правила гри”, запропоновані “олігархічним корпоратизмом”, у т. ч. сприяння поширенню корупційного складника у прийнятті управлінських рішень на всіх щаблях влади і самоуправління. Водночас держава, підтримані та спонсовані олігархічними колами органи державної влади, посадовці різних рівнів державного управління і місцевого самоврядування, активно втягнуті у фінансово-економічні оборудки “сильних світу цього”, лише в останнє десятиліття зрозуміли всі особливості і тонкощі означеного “компромісу” з власним народом. Принцип радянської державної та партійної номенклатури за означенням “жити самим і давати жити людям” у новітній період українського національного державного будівництва, спроб і прагнень тотального реформування держави, змін у світоглядних концепціях і ціннісних орієнтаціях громадян України досяг небувалого розквіту.

Виникнення подібного соціально-політичного “компромісу” на національному рівні в Українській державі, яку останніми роками за об’єктивних обставин було втягнуто в глобальні цивілізаційні процеси модернізації, стало можливим за традиційних умов розвитку українського суспільства і держави – слабким розвитком структур громадянського суспільства, нерозвиненістю системи представництва публічних і приватних інтересів тощо.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Важливою стороною вивчення сучасного корпоратизму є така його ключова ознака, як “нестабільність” та “мінливість” в умовах динамічного світу, що швидко змінюється. Разом зі змінами в суспільно-політичних відносинах, у відносинах між державою та громадянським суспільством своїх видозмін набувають відносини, за яких неможливе здійснення впливу громадянського суспільства на державу, що демонструє посилення

впливу держави на всі аспекти внутрішньополітичного життя. Останні десятиліття держава в Україні демонструє тенденції розвитку, за яких через певні обставини економічні та політичні інтереси самої держави й окремих корпоративних “груп інтересів” ставляться вище за інтереси суспільства в цілому, тобто формуються ознаки “олігархічного корпоратизму”.

В умовах новітнього розвитку Української держави, коли суспільство вимагає кардинальних змін, реформ, модернізації всієї суспільно-політичної системи в державі, органи державної влади постають на сьогодні перед викликом сформувати такі орієнтири розвитку, які відповідали б вимогам громадян і продовжували б тенденцію вдосконалення системи державного управління через адаптацію форм і методів роботи як органів державної влади і місцевого самоврядування, так і окремих державних службовців до потреб громадян і самих чиновників (позитивний корпоратизм).

Зазначені тенденції свідчать про необхідність формування відповідної корпоративної культури, яка дозволить забезпечити єдність означених дій, розуміння усіма державними службовцями своїх соціальних ролей, усвідомлення та прийняття ними загальнонародних, загальносуспільних цінностей і пріоритетів.

На нашу думку, формування корпоративної культури під час модернізації державної служби має включати такі загальнодержавні і суспільні перетворення:

– розвиток реальної демократії в Україні за якої український народ є дійсним джерелом влади, реалізуючи виключне право участі у формуванні та виборності органів влади і місцевого самоврядування;

– розвиток інститутів громадянського суспільства і правової держави, що має свій вияв у наявності широких громадянських прав і можливості їх реалізувати, захистити через панування права, формування нової громадянської свідомості, партнерських відносин між громадянами різних соціальних верств і державою, толерантності до культури соціальних і національних меншин, відповідальності держави і державної влади перед суспільством і державою. Розвинутий позитивний корпоратизм у такому випадку стане сутністю громадянського суспільства та модернізованої корпоративної культури державних службовців.

Державні службовці повинні у своїй діяльності керуватися виключно вимогами чинного законодавства, етичними стандартами та світовими моральними та культурно-етичними цивілізаційними нормами, а не приватними інтересами окремих олігархічних груп, “кланів”, корпорацій.

Список використаних джерел

1. Коржов Г. О. Олігархія як модель обмеженої модернізації. *Український соціум. Соціологія. Політика. Економіка. Педагогіка: наук. журн.* 2007. № 1. С. 104–114.
2. Новак І. М. Формування корпоративної культури та її місце в системі соціального діалогу. *Демографія та соціальна економіка.* 2010. № 2. С. 104–112.
3. Перегудов С. П. Новый российский корпоратизм: от бюрократического к олигархическому. *Полис.* 1998. № 4. С. 114–119.
4. Прудіус Л. В. Розвиток корпоративної культури державних службовців в умовах європейської інтеграції України. *Держава та регіони. Серія “Державне управління”.* 2017. Вип. 1. С. 120–125.
5. Шайо А. Клієнтизм та зди́рство: корупція в перехідному періоді. *Політична корупція перехідної доби: Скептичний погляд / за ред. С. Коткіна та А. Шайо.* Київ: КІС, 2004. С. 1–20.

Надійшла до редколегії 20.11.2018 р.