

Несмотря на то, что пик расширения ЕС миновал, не следует считать, что еврореферендумы себя исчерпали. Новым импульсом для их проведения стала конституционализация ЕС. Намерение провести референдум по вопросу об утверждении Конституции ЕС высказали Дания, Ирландия, Испания, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерланды, Словакия, Словения, Португалия, Франция, Чехия [4]. Первый из них был проведен в Испании 20 февраля 2005 года, где при явке в 42% избирателей более 76,5% из них высказалось в поддержку Конституции ЕС. Следующий референдум о ратификации Конституции ЕС должен пройти 29 мая 2005 года во Франции, но уже сейчас французские политологи прогнозируют относительно невысокую явку избирателей и возможность того, что количество противников ратификации Конституции ЕС превысит количество сторонников ее ратификации.

В заключение следует отметить, что европейский выбор Украины придает исследованию общих принципов и особенностей организации, проведения и имплементации результатов еврореферендумов в государствах — членах ЕС не только теоретический интерес, но и практическое значение. Выявленные общие принципы и особенности позволят в сжатые сроки модернизировать референдарное законодательство Украины, которое было принято еще в начале 90-х годов прошлого века. Более совершенное референдарное законодательство будет способствовать вхождению Украины в ЕС, поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 5 Закона Украины «О всеукраинском и местных референдумах» от 3 июля 1991 года именно путем референдума решаются вопросы о реализации права народа Украины на вхождение в государственные федеративные или конфедеративные образования или выход из них.

Литература

1. Даль Р. О демократии / Пер. с англ. А. С. Богдановского; Под ред. О. А. Алякринского. — М.: Аспект Пресс, 200. — С. 112–113.
2. Словарь иностранных слов. — 18-е изд., стер. — М.: Рус. яз., 1989 — С. 443.
3. Конституционное право: Словарь / Отв. ред. В. В. Маклаков. — М.: Юристъ, 2001. — С. 258.
4. Свободетель. — 2004. — Лютий. — С. 1.

УДК 352

Ю. Ю. Бальцій

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ — ЕЛЕМЕНТ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Інтеграційні процеси, що розгортаються у Європі, вимагають від всіх їх учасників певної синхронізації та стандартизації дій у багатьох сферах суспільно-політичного та економічного життя. Це передбачає, насамперед, універсалізацію їхньої правової бази, приведення до спільного знаменника національних законодавств в таких ключових галузях, як економіка та конституційні га-

© Ю. Ю. Бальцій, 2005

рантії розвитку демократії. Проте впевнене просування українського законодавства по шляху перебудови демократичної системи місцевого самоврядування неможливе без належної культури місцевого самоврядування.

Місцеве самоврядування — це своєрідна корпорація, покликана вирішувати місцеві проблеми своїми силами, засобами і під свою відповідальність. Наділення місцевого самоврядування владними повноваженнями вимагає створення економічних умов до здійснення цих повноважень. Отже, органи місцевого самоврядування повинні самостійно володіти і управляти певною власністю, у тому числі розпоряджатися місцевими фінансами. Звідси з'являються корпоративні інтереси, віддзеркаленням яких є корпоративна культура. Корпоративна культура — це сплав цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки, спілкування, ритуалів, характерних для конкретної територіальної громади, певний стан масової свідомості, що включає економічну, політичну, етичну і екологічну свідомість. Це специфічний спосіб життя населення, що компактно проживає на певній території, обумовлений відчуттями «малої Батьківщини», історією рідного краю, спорідненим корінням, національними особливостями. Це стиль діяльності органів місцевого самоврядування, організація і ступінь зацікавленості населення у вирішенні місцевих проблем.

Будь-яка територіальна громада — складна соціальна система, природна організація. Тут засобами соціальної регуляції виступають власне людські відносини, формується підсистема взаємодії різних соціальних груп. Головна мета самоорганізації населення територіальної громади — облаштувати свою територію, створити сприятливі умови життя для майбутніх поколінь, вирішуючи спільно загальні проблеми для більш повного задоволення корпоративних інтересів.

Всі територіальні громади різні, мають різний рівень соціально-економічного розвитку, свою історію, свій національний, демографічний склад. І здійснювати ці корпоративні інтереси доводиться, перш за все, за рахунок місцевих ресурсів, ініціативи і самодіяльності населення, творчості, організаційної і інноваційної поведінки. Тут має велике значення корпоративна культура — найважливіший чинник і продукт життєдіяльності населення територіальної громади. Тому формування такої культури, її вирощування повинні відбуватися цілеспрямовано, крок за кроком, на основі певної технології, орієнтованої на розвиток самодіяльності населення, зміцнення колективного духу, його віри у власні сили, відчуттів взаємодопомоги на принципах гуманізму і соборності.

Стає все більш очевидним, що недолік організаційної (корпоративної) культури місцевого самоврядування — одна з основних причин труднощів, які склалися в місцевому самоврядуванні в Україні. Це виявляється, перш за все, в консерватизмі місцевого керівництва, відсутності нових ідей, стратегій розвитку, відомої пасивності населення. Якщо корпоративна культура ігнорується, то якісь інші заходи навряд чи приведуть до помітного поліпшення місцевого самоврядування.

Які ж параметри корпоративної культури територіальних громад є запорукою стійкого соціально-економічного розвитку території і об'єктом вивчення муніципальної науки.

По-перше, це — стратегії змін, орієнтовані на пріоритетні цілі і завдання розвитку місцевого самоврядування в Україні.

По-друге, це політика підтримки та заохочення творчої активності як населення територіальних громад, так і депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів. Необхідна добра відладжена, працююча схема збирання, вивчення і реалізації пропозицій щодо перспективних та поточних змін. Повинна бути створена така соціальна атмосфера, в якій люди можуть бути впевнені, що всі їх конструктивні ініціативи будуть розглянуті керівниками органів місцевого самоврядування. Якщо ж пропозиції з яких-небудь причин відхиляються, то це слід аргументовано довести до відома людей. Чіткий, зворотний зв'язок, технологія її здійснення є необхідними елементами корпоративної культури.

По-третє, це система гласності, заохочення, стимулювання творчої ініціативи населення, що забезпечує використання мотиваційного, організаційного, інформаційного, соціально-психологічного та інших видів соціальних ресурсів. Соціальний інтелект — це надбання територіальної громади. Розвиток його і грамотне використання — найважливіший показник корпоративної культури.

По-четверте, об'єктом дослідження повинен, нарешті, стати процес формування культури, який знаходить свій вираз у визначенні місії, кредо територіальної громади. Це якість життя населення, його соціальне здоров'я, тривалість життя людей, матеріальний достаток, соціальна безпека. Вирішення цих стратегічних цілей припускає перехід на корпоративний метод господарювання, запровадження корпоративного менеджменту, розроблення і запровадження концепції соціальної і економічної підтримки інтересів населення, здійснення конституційного права населення на місцеве самоврядування.

По-п'яте, корпоративна культура є одним з найважливіших чинників відтворення життєвих сил територіальних громад. Життєві сили — це сукупний потенціал місцевого самоврядування, здатність населення створювати матеріальні і духовні цінності, належні умови життя. Мова йдеться про якість, раціональність, ефективність діяльності у виробничо-трудовій, споживацькій, політичній, соціально-культурній, сімейно-побутовій та інших сферах життя.

Звертає на себе увагу той факт, що зміна в корпоративній культурі досить рідко виділяється як пряме завдання становлення справжнього самоврядування. Традиційна культура не дозволяє місцевому самоврядуванню відкрито, чесно та реалістично оцінювати свій стан і своєчасно реагувати на соціальні зміни. Коли територіальні громади залишаються наодинці з своїми проблемами, мінута культура державного патерналізму і соціального утриманства стає неприйнятною. Ринкові і структурні зміни мають великий вплив на культуру і призводять до серйозних зіткнень у цій галузі. Багато нинішніх керівників і посадових осіб місцевого самоврядування глибоко усвідомлюють ці зміни і є представниками вже іншої культури. Становлення нової корпоративної культури виявляється процесом дуже складним та хворобливим. Нерідко виникає конфлікт між культурою місцевого самоврядування і цінностями, переважаючими в зовнішньому середовищі, наприклад, із прагненням місцевої виконавчої влади «підім'яти» під себе місцеве самоврядування, продовжити, як вони

говорять, вертикаль влади. Із другого боку, старі погляди на місцях не дозволяють адекватно сприймати нові вимоги центру. Слід також відзначити, що нині багато великих територіальних громад самостійно виходять на міжнародний рівень, унаслідок чого виникає проблема адаптації до зарубіжних культур.

Все сказане актуалізує значення вивчення технологій формування корпоративної культури. Необхідно з'ясувати, які цінності і норми слід змінити або відкинути, які зберегти і навіть посилити. Можливі такі процедури і операції:

- облік нових цінностей і норм при визначенні цілей і завдань місцевого самоврядування;
- вироблення, утвердження та пропаганда системи цінностей;
- зміна сталих соціальних стереотипів;
- переорієнтація системи винагород;
- надання можливостей навчання та отримання інформації, необхідної для підтримки нових культурних цінностей та норм;
- проведення всеобучу населення основам місцевого самоврядування;
- формування системи соціальної і економічної підтримки інтересів населення;
- зміцнення партнерських відносин між органами місцевого самоврядування, працевластувачами, профспілками і т. ін.

Як правило, виявляється, що органи та посадові особи місцевого самоврядування зможуть відновити свої новаторські можливості, якщо:

- усунути бюрократизм, зменшити централізацію рішень та управління, заохочувати експерименти, соціальні новації;
- вирощувати та підбирати керівників стратегічного типу;
- активізувати мислення шляхом регулярного проведення інноваційних семінарів за методом глибокого занурення в проблему;
- використовувати матеріальні та інші форми заохочень, щоб показати, наскільки сільський, селищний, міський голова цінує нововведення;
- всіляко створювати клімат, що сприяє творчості.

У процесі оцінки інтелектуального потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування, їх атестації, перепідготовки важливо виявляти цінні новаторські таланти і створювати умови, при яких талановиті і динамічні люди не тільки залишатимуться в органах місцевого самоврядування, але і зможуть діяти із значною свободою, керуючи конкретною цільовою програмою, володіючи необхідною владою для використання засобів та прийняття рішень щодо того, що слід робити, щоб досягти бажаної мети.

Можна з упевненістю також сказати, що життєві сили територіальних громад невичерпні. Для їх реалізації повинна бути накопичена критична маса знань, навиків, умінь, здібностей, прагнень, які здатні змінити ситуацію на краще, на основі корпоративних методів господарювання не тільки виживати, але і розвиватися.

Корпоративний метод господарювання сприятиме також становленню нового типу соціальних і духовних зв'язків, сучасного способу управління суспільними справами. У місцевому самоврядуванні разом з формальними регулято-

рами (законами, нормами, інструкціями і т. ін.) в процесі дії на місцеві справи активно включаються неформальні (культурні цінності, неписані правила, традиції, звичаї і т. ін.). Останні складають живу душу самоврядування, суть його неформальної організації, визначаючи природу справжньої самодіяльності населення, що ще більш наближає Україну до місцевого самоврядування європейських країн.

З цих позицій проблема місцевого самоврядування — не чиясь примха, побажання, а об'єктивна вимога становлення і функціонування громадянського суспільства, правової, демократичної, соціальної держави, передбаченої ст. 1 Конституції України [1]. Місцеве самоврядування є там і тоді, де і коли росте самодіяльність населення, творчість і ініціатива людей у вирішенні своїх життєво важливих проблем на основі сучасних методів управління та самоврядування.

Тим часом соціальний простір територіальних громад, який і є об'єктом вивчення муніципальної науки, сьогодні характеризується крайньою соціальною напругою, можна сказати, дезорганізований. Населення цих громад стурбоване розвалом соціальної інфраструктури, систематичними затримками зарплати, пенсій, зростанням убогості, хвороб, наростаючою кількістю техногенних вибухів і катастроф. Абсолютно очевидно, що рівень корпоративної культури місцевого самоврядування, технологічні інформаційні системи, матеріально-фінансове, правове забезпечення відстають від тих вимог, які сьогодні ставить життя. Розкрити багатоманітні механізми формування корпоративної культури — важливе завдання муніципальної науки.

Література

1. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

УДК 352.075

А. Т. Назарко

КОМПЕТЕНЦІЯ ОРГАНІВ МІСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Політико-правова природа, призначення й становище в суспільстві й державі місцевого самоврядування в містах, правове закріплення основ організації й діяльності міських органів самоврядування спричиняють необхідність у належному науковому дослідженні та правовій регламентації компетенції органів міського самоврядування. Об'єктивно необхідним є створення, з одного боку, таких громад, які могли б самостійно і під свою відповідальність вирішувати питання місцевого значення, а з іншого — виконувати конституційний обов'язок держави з гарантування нормального функціонування та розвитку місцевого самоврядування в Україні, як одного з найбільш важливих інститутів демократії. Зрозуміло, що проведення системної та глибокої реформи

© А. Т. Назарко, 2005