

13. **Стратегія** державної кадрової політики України на 2011 – 2020 рр. : Головне управління державної служби України. – Режим доступу : www.guds.gov.ua.

14. **Чикаренко О.** Аналіз моделі управління проектами модернізації Державної податкової служби України / О. Чикаренко // Акт. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. / редкол. : С. М. Сеньогін (голов. ред.) [та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – Вип. 1 (35). – С. 144 – 151.

15. **Чикаренко О.** Програма модернізації Державної податкової служби України: сучасний стан і проблеми / О. Чикаренко // Публічне адміністрування: теорія та практика : електр. зб. наук. пр. – 2009. – № 1. – Режим доступу : www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-01/ChikarenkoStat.pdf.

Надійшла до редколегії 08.10.12

УДК 35.08.-057.177

Юлія ВОЙНА

Національна академія державного управління
при Президентові України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

СТАТУС КЕРІВНИКА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Досліджується правовий статус керівника органів державної влади в Україні та його трансформація в процесі здійснення адміністративної реформи; функції та види керівників органів виконавчої влади.

Ключові слова: державна служба, керівник, орган державної влади, посада, посадова особа.

Юлія Война. Статус руководителя в государственном управлении

Исследуется правовой статус руководителя органов государственной власти в Украине и его трансформация в процессе осуществления административной реформы; функции и виды руководителей органов исполнительной власти.

Ключевые слова: государственная служба, руководитель, орган государственной власти, должность, должностное лицо.

Juliya Voina. Status of the head in government

Investigate the legal status of the head of state authorities in Ukraine and its transformation in the process of administrative reform, functions and the heads of executive power.

Key words: public service, the head of the organ of state power, position, or official.

Соціально-економічна і політична трансформація світу, а разом з ним і України встановлює більш жорсткі вимоги до роботи вищих керівних кадрів. Керівник повинен бути професіоналом, мати якості організатора, мати більше свободи у визначенні практичних і оперативних цілей, проведенні кадрової політики, постійно займатися самовдосконаленням. Сьогодні необхідно змінювати принципи підходу до управління, адже бюрократична залежність і ієрархічна підпорядкованість уже не виправдовують себе, виникає нагальна

© Война Ю. В., 2013

потреба пошуку нових стилів керівництва. Керівник має стати провідником змін, а не залишатися бездіяльним чи гальмувати неминучі зміни.

Незважаючи на наявність певної кількості наукових розробок із зазначених питань, було б передчасно стверджувати, що рівень їх вивчення і систематизації повною мірою відповідає потребам сьогоденної практики державного управління. Особливої актуальності проблематика діяльності керівника органу виконавчої влади набуває у зв'язку з діями щодо проведення адміністративної реформи в Україні.

Проблематику державного управління досліджували такі відомі науковці, як В. Б. Авер'янов, Г. В. Атаманчук, Д. Н. Бахрах, Н. Р. Нижник, О. Ю. Оболенський, В. В. Токовенко, В. В. Цветков та ін. Значна кількість робіт присвячена питанням державної служби, правовому статусу та діяльності керівників в органах державної влади та підприємств. Над цими питаннями працювали Н. О. Армаш, О. А. Воронько, Н. Т. Гончарук, О. П. Губа, С. М. Сеньогін, Н. В. Янюк та ін. У той самий час залишається актуальним питання проведення комплексного дослідження діяльності керівника органу виконавчої влади, зокрема у світлі оновленого у 2010 – 2011 рр. законодавства про державну службу та здійснюваної адміністративної реформи. Особливої ваги набуває питання статусу керівника на державній службі, що визначає актуальність теми.

За визначенням Р. Малиновського, керівник органу державної влади – посадова особа, яка відповідно до повноважень очолює цей орган, розпоряджається його ресурсами, приймає рішення про їх використання і несе персональну відповідальність за роботу органу [8]. При цьому жодний із нормативних документів щодо функціонування державної служби не дає чіткого визначення поняття «керівник» у цій системі. Пропонується розглядати керівника в органах державної влади як особу, що очолює структурний підрозділ або окрему групу виконавців, вимоги до діяльності якої передбачають необхідність і здатність виконання від імені держави і з урахуванням визнаних суспільством цінностей планових, організаційно-розпорядчих, мотиваційних та контрольних функцій [4, с. 5 – 6].

Метою статті є визначення за допомогою функціонального підходу статусу керівника в державному управлінні.

Р. В. Войтович, І. Ф. Надольний, М. І. Пірен звертають увагу на такі основні функції керівника: стратегічна (постановка цілей, розробка стратегії, складання планів), адміністративна (організація виконавчої діяльності, поточна координація, контроль, управління кадрами, стимулювання), експертно-інноваційна (розробка нових видів виробів, ознайомлення з новинками, перебудова організації, консультування), комунікаційна (прийом відвідувачів, відповіді на листи та дзвінки, ведення переговорів), соціальна (створення сприятливого морального та психологічного клімату, підтримання традицій, допомога підлеглим), лідерська (спрямування колективу на здійснення перетворень) [2].

Класифікацію функцій керівника розробили американські вчені Д. Керч, Р. Крачфільд та Є. Белаші. Вони виділяють такі основні функції: виконання основної діяльності групи; довгострокове планування; визначення політики групи; проведення експертизи; зовнішнє представництво; регулювання внутрішніх відносин; заохочування та покарання співробітників; виконання ролі посередника; надання прикладу підлеглим; створення атмосфери єдності в колективі; відповідальність за діяльність підлеглих; уособлення ідеології групи [2].

Діяльність керівника спрямована на управління підпорядкованою йому системою загалом, на керівництво процесом діяльності цієї системи та на створення її внутрішньої функціональної структури. До функцій менеджера, зокрема, належать функції прогнозування і планування, організаційна, координаційна та контрольна.

Конституційний Суд України у своєму рішенні від 17 жовтня 2002 р. дійшов висновку, що термін «керівник» центрального чи місцевого органу виконавчої влади, який міститься в Конституції України, означає посадову особу виконавчого органу, сукупність кваліфікуючих ознак якої визначає статус керівника. До цих ознак належать конкретні державно-владні повноваження виконавчого та розпорядчого характеру такої посадової особи у сфері виконавчої влади, які їй згідно з Конституцією та законами України надаються відповідними органами державної влади (розподіл обов'язків між своїми заступниками; розпорядження матеріально-фінансовими цінностями; керівництво та спрямування роботи виконавчого органу і його апарату; вирішення кадрових питань; підписання правових актів виконавчого органу; представництво виконавчого органу у відносинах з громадянами, іншими державними органами, підприємствами, установами та організаціями усіх форм власності тощо). Правові акти посадової особи – керівника виконавчого органу, його вказівки, розпорядження, інші дії є обов'язковими до виконання. Отже, керівник органу виконавчої влади є посадовою особою, яка відповідно до повноважень очолює цей орган і несе персональну відповідальність за його роботу.

Для визначення видів керівників органів виконавчої влади ми будемо спиратися на класифікацію, що міститься в Конституції України. Кабінет Міністрів України очолює прем'єр-міністр, міністерства – міністри, інші центральні органи виконавчої влади – керівники, місцеві державні адміністрації – голови, територіальні органи виконавчої влади – начальники. Діяльність керівників Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, а також Ради міністрів Автономної Республіки Крим не буде предметом дослідження даної роботи у зв'язку із специфікою статусу цих органів виконавчої влади, що потребує, на нашу думку, самостійного дослідження.

Посадова особа, якою є керівник, виконує власні повноваження і репрезентує орган у зовнішніх відносинах лише на тій підставі, що перебуває на керівній посаді у відповідному органі. Межі повноважень посадової особи

встановлюються відповідно до компетенції органу, в якому заміщена посада. Це і визначає сутність двоякої природи правового статусу посадової особи, на чому неодноразово наголошувалося в юридичній літературі. Крім того, необхідно зазначити, що посадова особа несе персональну відповідальність за діяльність очолюваної організаційної структури [13, с. 385 – 386].

Ураховуючи внутрішню структуру органу виконавчої влади, можна виділити: керівника органу; керівника апарату органу, на який покладено організаційне, аналітичне, правове та інше забезпечення діяльності органу; керівників структурних підрозділів органу – відділів, управлінь.

Назвемо ознаки, за якими вчені-юристи зараховують працівників до керівників:

1) перебування на чолі організації, її структурного підрозділу або певного колективу чи керуючої системи;

2) управління об'єктом, здійснюване керівником, має внутрішній у межах організаційної структури керованої системи та організаційний характер. У діяльності керівника представлені обидва аспекти організації – структурний (наприклад, формування адміністративного колективу) та функціональний (створення стану впорядкованості в очолюваній соціальній системі) [7].

3) управління підлеглими передбачає пряме підпорядкування;

4) повноваження керівника за своєю природою є владними, а за характером – адміністративно-розпорядчими;

5) виключною прерогативою цієї категорії посадових осіб, юридичною формою вищезгаданих повноважень є прийняття в межах компетенції управлінських рішень, видання актів управління [10];

6) юридичний зміст відносин встановлюється шляхом закріплення за підлеглими обов'язків, перерозподілу та позбавлення їх;

7) керівники – суб'єкт підвищеної, так званої управлінської відповідальності за результативність всіх аспектів діяльності підвідомчих їм об'єктів [1].

Модернізація державної служби передбачає реформу: управління персоналом; розвиток вищого корпусу державної служби – посилення лідерства в процесі реформ; удосконалення системи навчання державних службовців; управління конфліктом інтересів на державній службі [12].

Вищий корпус державної служби в країнах-членах ЄС може називатися по-різному в кожній країні, але майже всі вони мають багато спільних рис: такий корпус включає найвищих посадовців державної служби; його формально чи неформально визнано як спеціальну групу осіб, стосовно яких діють специфічні умови набору, працевлаштування, розвитку кар'єри та навчання. У Великій Британії – це вища цивільна служба, у Нідерландах – вища публічна служба, у Данії – топ-менеджери, в Естонії – вища державна служба, у Франції, Румунії – державні службовці вищого рангу. Лише 3 з 27 країн-членів ЄС (країни Східної Європи – Литва, Чехія, Угорщина) жодним чином не відокремлюють представників вищого корпусу від інших державних службовців. Ще дві країни (Болгарія та Кіпр) лише формально

відділяють представників вищого корпусу від інших державних службовців. Решту 22 країни-члени ЄС можна поділити на три умовні групи:

1) країни, у яких вищий корпус державної служби має формально окремий статус, існують окремі органи управління вищим корпусом державної служби і спеціальні умови для служби представників вищого корпусу (Велика Британія та Нідерланди);

2) країни, у яких вищий корпус державної служби має формальний статус і спеціальні умови служби, але відсутній спеціальний державний орган для управління ним (Бельгія, Італія, Мальта, Португалія та Румунія);

3) країни, у яких вищий корпус державної служби має спеціальні умови для служби, але формально не виділений в окремий корпус (Австрія, Греція, Данія, Естонія, Ірландія, Іспанія, Латвія, Люксембург, Німеччина, Словаччина, Словенія, Фінляндія, Франція, Швеція).

Під спеціальними умовами для служби вищого корпусу державної служби мають на увазі одну або кілька з таких умов: спеціальні процедури набору на державну службу, вимоги проходження спеціального іспиту або тренінгу для новопризначених службовців, окрему систему працевлаштування, відмінності в термінах призначення на посади, спеціальна підтримка для вищого корпусу державної служби, спеціальні виплати чи пільги (умови щодо обсягу робочого часу тощо). Створення спеціальних централізованих установ для управління вищим корпусом державної служби дає змогу приділити йому більше уваги, сформувати відповідну корпоративну культуру, збільшити міжвідомчу мобільність представників вищого корпусу, організувати спеціальні заходи підтримки та професійного розвитку. Такі органи створені у двох країнах-членах ЄС: Великій Британії та Нідерландах.

У Великій Британії група оцінки спроможностей державної служби, розташована в офісі Кабінету Міністрів Великої Британії, відповідальна за управління вищим корпусом високопосадовців; їх умови праці та розмір заробітної плати визначають окремо. Формально представники вищого корпусу державної служби продовжують працювати у відповідних міністерствах, і більшу частину питань управління людськими ресурсами вирішує власне міністерство.

У Нідерландах офіс для вищого корпусу державної служби є частиною Міністерства внутрішніх справ. Він організовує процес призначення на вищу управлінську посаду на державній службі, пропонує послуги з консультування щодо розвитку кар'єри для високопосадовців і організовує тренінги та інші заходи з розвитку управлінських компетенцій останніх. Цей офіс виконує також ряд специфічних функцій щодо визначення юридичного статусу високопосадовців, оплати їх праці та умов роботи під час призначення на посаду та звільнення з неї.

В інших країнах-членах ЄС управління вищим корпусом державної служби здійснюється централізовано (Кіпр, Литва, Люксембург, Мальта, Польща, Португалія, Словаччина) або децентралізовано (Австрія, Бельгія,

Болгарія, Греція, Данія, Естонія, Іспанія, Італія, Латвія, Німеччина, Румунія, Угорщина, Фінляндія, Чехія, Швеція) [9, с. 231 – 234].

Вищий корпус державної служби – це вищі адміністративні посади в державній службі, топ-менеджери, що формують стратегію розвитку у своїй сфері відповідальності. Вперше поняття «вищий корпус державної служби» згадується в Указі Президента України «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні». Зазначалося, що державні секретарі та їх заступники, керівники центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступники належать до вищого корпусу державної служби. Поняття «вищого корпусу державної служби» увійшло до проекту Закону України «Про державну службу» (нова редакція), розробником якого з 2004 р. було Головне управління державної служби України. Зокрема, передбачалося, що до вищого корпусу державної служби належатимуть перша та друга категорії посад державної служби [9, с. 235 – 238].

Одним із завдань проекту Концепції Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011 – 2015 рр. (станом на 20 травня 2010 р.) визначено інституціоналізацію та розвиток вищого корпусу державної служби. Передбачені, зокрема, такі заходи: затвердження профілів професійної компетенції лідерства для державних службовців вищого корпусу, формування резерву на посади вищого корпусу за новими принципами та управління резервом в Секретаріаті Кабінету Міністрів України, підготовка концепції класифікації посад вищого корпусу державної служби т ін.

У 2012 р. планується затвердження методики оцінки професійних компетенцій кандидатів на посади вищого корпусу, пілотне впровадження попереднього відбору, прийняття постанови про горизонтальну ротацію вищого корпусу як пілоту, розробка підходів до класифікації посад вищого корпусу в межах нової класифікації посад, розробка методики планування індивідуального розвитку державних службовців вищого корпусу на основі профілів компетенції лідерства, розробка методики оцінки професійних компетенцій кандидатів на посади вищого корпусу державних службовців та ін.

На 2014 р. заплановано прийняття постанов Кабінету Міністрів України про класифікацію посад з визначенням поняття «корпуси державної служби» та «вищий корпус державної служби» та про систему оплати праці державних службовців вищого корпусу, затвердження положення про попередній відбір на посади вищого корпусу державної служби, пропозиції щодо горизонтальної ротації державних службовців вищого корпусу та ін. Відповідно до проекту програми, у 2015 р. відбудеться введення в дію нових підходів до класифікації посад та системи оплати праці державних службовців вищого корпусу, прийняття закону про вищий корпус державної служби або внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо попереднього відбору,

оцінювання результатів діяльності, горизонтальної ротації та ін. [6, с. 19].

Як правило, модель керівництва обирається начальником залежно від таких факторів: сили керівника, рівень довіри підлеглих, орієнтації керівника на роботу або на персоналії, контроль ситуації за будь-яких обставин. Найкращими управлінцями вважаються такі керівники, які чітко уявляють цілі структурного підрозділу, завдання та засоби їх досягнення; керують на основі компромісів та вміють доводити власну думку, враховують інтереси різних сторін, не піддаються політичним впливам та відстоюють цілі свого закладу [5, с. 154 – 155].

О. А. Воронько, аналізуючи стилі керівництва, зазначає, що стиль роботи керівника вирішальною мірою впливає на ефективність роботи апарату, на мотивацію підлеглих. Авторитарний стиль полягає в тому, що начальник домінує над усіма, прийняття рішень – це тільки його компетенція. Керівник бере на себе всю повноту відповідальності, має сильну владну позицію: особисто розпоряджається діями підлеглих, контролює процес виконання рішень, приймає санкції. Він діє за принципом: «я вирішив, давайте порадимось». Як правило, такий керівник користується авторитетом завдяки своїй посаді. Висока ефективність авторитарного керівництва можлива за наявності в нього вольових якостей характеру в поєднанні їх з високими діловими якостями, знаннями професійних тонкощів різних ділянок роботи, самовідданістю в роботі.

Залежно від характеру питань, що вирішуються, досвіду керівників багато з них поєднують елементи авторитарного і колегіального стилів керівництва. Ефективність застосування стилю керівництва залежить від конкретних умов, а саме: підготовленості керівника, виду, складності завдань, що вирішуються, здібностей та культури особистості, підготовленості персоналу управління, організаційної структури органу, установи, організації, підприємства тощо [3, с. 56 – 57].

Сучасний керівник – це лідер, менеджер, який передбачає майбутні можливості організації, яких не бачать інші. Він має концепцію щодо напряму розвитку організації. Такий керівник добивається розуміння цієї концепції, пояснюючи, що вона здійсненна, але її реалізація залежить від внеску кожного працівника. Своїм прикладом, віддаючи належне людям за їх успіхи, виховуючи в них гордість за свою роботу, він надихає співробітників на втілення концепції в життя. Керівники-лідери – це носії нового мислення, орієнтованого на нововведення й інтеграцію зусиль працівників, на використання культурно-етичних інструментів керівництва.

Керівником, який відповідає запитам нової філософії управління, вважається людина, яка усвідомлює, що її авторитет безпосередньо залежить від поваги підлеглих, а не від її формального статусу. Досвід провідних фірм переконує в тому, що авторитет керівника залежить від професіоналізму у і прагнення до спільного стилю управління організацією керівником і колективом. Мова йде про здатність керівників вести справу так, щоб їх підлеглі відчували повагу до себе, брали участь

у вирішення виникаючих проблем, не зазнавали перешкод у творчій праці, повністю відповідаючи за результати діяльності й відчуваючи при цьому свою значущість [11].

Серед завдань, які потребують вирішення у процесі реформування державного управління України, є як реформування системи органів виконавчої влади, так і формування дієвого вищого корпусу державної служби.

Список використаних джерел

1. **Малиновський В. Я.** Словник термінів і понять з державного управління / В. Я. Малиновський. – Вид. 2-ге, доп. і виправл. – К. : Центр сприяння інституц. розв. держ. служби, 2005. – 254 с.
2. **Губа О. П.** Удосконалення діяльності керівника в органах державної влади: теоретико-методологічний аналіз : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Губа Олександр Петрович ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. – Д., 2004. – 20 с.
3. **Войтович Р. В.** Керівник в органах державної влади та місцевого самоврядування / Р. В. Войтович, М. І. Пірен, І. Ф. Надольний. – К. : Центр сприяння інституц. розв. держ. служби, 2006. – 168 с.
4. **Копытов Ю. А.** Руководители и право (особенности правового положения и совершенствования организационной деятельности) / Ю. А. Копытов // *Вопр. реализации норм админ. права.* – Свердловск : СЮИ, 1975. – С. 24 – 35.
5. **Тиковенко А. Г.** Начальник и подчиненный: правовые аспекты служебных отношений / А. Г. Тиковенко. – Минск : Наука и техника, 1984. – 160 с.
6. **Бачило И. Л.** Обязанности, права и ответственность руководителя / И. Л. Бачило, С. В. Катрич. – М. : Моск. рабочий, 1978. – 112 с.
7. **Щербак А. И.** Правовая ответственность должностных лиц аппарата государственного управления / А. И. Щербак. – К. : Наук. думка, 1980. – 131 с.
8. **План модернізації державного управління: пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування** / В. Афанасьєва, А. Вишневський (кер. авт. кол.), Р. Гекалюк [та ін.] ; під заг. ред. Т. Мотренка. – К. : Центр адаптації держ. служби до стандартів Європ. Союзу, 2010. – 396 с.
9. **Концепція Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011 – 2015 роки: Проект Головного управління державної служби України, розроблений на виконання доручень Президента України та Прем'єр-міністра України (станом на 20.05.2010 р.)** // *Уряд. кур'єр.* – 2010. – 21 трав. – № 91. – С. 19 – 20.
10. **Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування** : монографія / за заг. ред. О. Ю. Оболенського. – Хмельницький : Поділля, 1999. – 570 с.
11. **Воронько О. А.** Керівні кадри: державна політика та система управління : навч. посіб. / О. А. Воронько – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 156 с.
12. **Шатун В. Т.** Керівник у державному управлінні : практикум для слухачів Ін-ту держ. упр. / В. Т. Шатун. – Миколаїв : Іліон, 2008. – 80 с.

13. Янюк Н. В. Нові підходи у визначенні поняття «посадова особа» і «службова особа» / Н. В. Янюк // Акт. пробл. держави і права : зб. наук. пр. – О. : Юрид. л-ра, 2003. – Вип. 19. – С. 383 – 387.

Надійшла до редколегії 22.02.2013

УДК 35.088:658.3

Євген БОНДАРЕНКО

Національний авіаційний університет

ТРАДИЦІЯ, АВТОРИТЕТ, РИТУАЛ У ЦИКЛІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Розглядається розвиток організаційної культури державної служби з позицій циклічного підходу. На основі запропонованих критеріїв виокремлюються фази завершеного циклу розвитку організаційної культури державної служби. Аналізується вплив традиції, авторитету та ритуалу в межах кожної фази циклу.

Ключові слова: державна служба, організаційна культура, традиція, авторитет, ритуал, циклічний підхід, розвиток культури.

Евгений Бондаренко. Традиция, авторитет, ритуал в цикле развития организационной культуры государственной службы

Рассматривается развитие организационной культуры государственной службы с позиций циклического подхода. На основании предложенных критериев выделяются фазы завершеного цикла развития организационной культуры государственной службы. Анализируется влияние традиции, авторитета, ритуала в пределах каждой фазы цикла.

Ключевые слова: государственная служба, организационная культура, традиция, авторитет, ритуал, циклический подход, развитие культуры.

Yevgen Bondarenko. Tradition, authority, ritual in the development cycle of the organizational culture of public service

The development of an organizational culture of public service positions with cyclical approach are considered. Based on the criteria proposed identifies phases complete cycle of organizational culture of public service. The influence of tradition, authority, ritual within each phase of the cycle is analyzed.

Key words: public service, organizational culture, tradition, authority, ritual, cyclical approach, development of culture.

Трансформації організаційної культури державної служби на різних етапах розвитку інституту державної служби, окремих організацій, що належать до нього, зміни характеристик державних службовців як носіїв певної організаційної культури відбуваються в різний спосіб. Різною в цих процесах є також роль традиції, авторитету й ритуалу. Адже традиція, авторитет і ритуал пов'язані з процесами розвитку організаційної культури державної служби особливим реординаційним зв'язком. На певних етапах традиція, авторитет і ритуал є чинниками зазначеного розвитку, а потім самі

стають об'єктом впливу з боку організаційної культури. Так відбувається циклічна зміна ролей традиції, авторитету і ритуалу як соціокультурних феноменів у розвитку організаційної культури державної служби.

Досліджувати ці трансформації, на нашу думку, доцільно з позицій циклічного підходу. У сучасних умовах динамічних соціокультурних і політичних змін науковці все частіше звертаються до хвильових або циклічних концепцій соціального розвитку. Саме за їх допомогою можна пояснити та спрогнозувати зміни, що трапляються в суспільстві в найбільш напружені історичні періоди його розвитку. Як вважає В. Пантін, циклічний (хвильовий) підхід стає предметом особливої уваги дослідників у періоди гострих суспільно-політичних, соціально-економічних, соціокультурних трансформацій, криз і потрясінь, а з настанням стабільності цей інтерес згасає. Тобто циклічно змінюються не лише соціокультурні системи, але й науковий інтерес до поворотних, хвильових моментів у їх розвитку [7, с. 9].

Застосування циклічного підходу до вивчення процесів формування та розвитку організаційної культури державної служби, на нашу думку, є особливо актуальним на сучасному етапі реформування державної служби України. Адже йдеться не тільки про потребу забезпечити формування організаційної культури державної служби нового типу. Потрібно також синхронізувати ці процеси в межах окремих організацій, що входять до системи державної служби України. А ще важливо інтегрувати державних службовців до нового типу організаційної культури, що з'являється на нинішньому етапі, подолати старі традиції, ритуали та ціннісні орієнтири, що гальмують процеси модернізації в системі державної служби сучасної України, сформувані когорту нових авторитетних лідерів.

Останнім часом увага науковців до проблематики, пов'язаної з питаннями формування та розвитку організаційної культури державної служби, постійно зростає. У працях О. Антонової, О. Бабич, О. Бобровської, В. Воронкової, Л. Воронько, А. Колодій, М. Кушнір, Н. Липовської, А. Ліпенцева, М. Логунової, В. Ребкала, М. Рудакевич, М. Пірен, Т. Маматової, Е. Сергієнко, С. Серьогіна, В. Чепак, Ю. Шарова, С. Яроміч та інших науковців розкрито ряд підходів до організаційної культури як явища, а також процесів і факторів її формування й розвитку.

Не залишаються поза увагою питання ролі в зазначених процесах і відносинах традиції, авторитету, ритуалу. Протягом останнього часу цю тематику досліджували такі автори, як Т. Андрущенко, В. Бурлачук, В. Богданов, С. Дубенко, С. Кальцева, Є. Курасова, В. Ледаєв, Н. Нижник, О. Оболенський, О. Радченко, С. Рябов, О. Шейко та ін. Отримані результати дозволяють у цілому розкрити роль і значення традиції, авторитету, ритуалу в системах державного управління та державної служби.

Циклічний підхід до вивчення розвитку соціокультурних явищ і об'єктів різного роду та рівня вивчали та застосовували такі сучасні