

сти об'єднання Яготинського, Згурівського, Переяслав-Хмельницького та Барішівського районів. Бориспільський, хоч він і знаходиться на лівобережній частині Київської області, скоріше за все, буде включено до територіальної громади Києва, адже це крупне місто та ще й з міжнародним аеропортом. Центром нашого нового територіального утворення може стати Березань (однак вона не має розвинутої інфраструктури, хоч це і місто обласного значення), Переяслав-Хмельницький (однак він знаходиться обабіч від основних транспортних магістралей і територіально до нього буде важко добиратися, скажімо, із Згурівської району) або ж Яготин (він має всі переваги, хоча і не є великим містом).

Цілком зрозуміло, що завдяки цьому закону реалізується ідея проведення "реформ" на кшталт Польщі, але із збереженням сильної вертикалі влади.

Вводячи в дію цей закон, народні депутати Верховної Ради України забули збільшити повноваження виборних органів територіальних об'єднань. Забули збільшити обсяг коштів, які територіальна громада буде собі залишати. Забули про те, що більшість сіл живуть за рахунок дотацій, яких в нових територіальних громадах вони не отримують.

В. Н. Гончар, канд. полит. наук,
начальник отдела кадровой работы аппарата
Яготинской РГА Киевской области, Украина

ДОБРОВОЛЬНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ГРОМАД

В статье описывается механизм добровольного объединения территориальных общин Украины и в частности объединение территориальных общин Яготинского и Переяслав-Хмельницкого районов, определение основных положений и принципов необходимых для введения добровольного объединения территориальных общин в Украине. Автором анализируются предпосылки, необходимые для введения указанного добровольного объединения.

Ключевые слова: добровольное объединение территориальных общин, территория объединенной территориальной общины, концепция реформирования местного самоуправления, местное самоуправление, Европейская хартия местного самоуправления, местные государственные администрации, местные советы, административно-территориальное устройство.

V. M. Gonchar, PhD in Political Science,
Head of HR department
Yagotyn RSA of Kyiv region, Ukraine

VOLUNTARY TERRITORIAL COMMUNITIES ASSOCIATION

The article focuses on the mechanism of a voluntary association of local communities in Ukraine and, in particular association of territorial communities Yagotyn and Pereyaslav-Khmelnytsky region, the definition of the main provisions and principles necessary for the introduction of a voluntary association of local communities in Ukraine. The author analyzes the conditions necessary for the implementation of this voluntary association.

Keywords: voluntary association of communities, territory united local community, the concept of local government reform, local government, European Charter of Local Self-Government, local administrations, local councils, administrative divisions.

УДК 351

В. О. Дубінська, асп.
Національна академія державного управління при Президентіві України, Київ

ВПЛИВ ТРАДИЦІЙ ТА НОВАЦІЙ ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

Здійснено аналіз залежностей новацій та традицій політичного лідерства на державне управління. Поглиблено розуміння політичного лідерства як постійного легітимного впливу владних осіб на суспільство, організацію чи групу. Означено певні відмінності традицій та новацій; політичного лідерства та керівництва, в державному управлінні.

Ключові слова: політичне лідерство; керівництво; менеджмент; традиції; новації; управлінська діяльність.

Постановка проблеми: провідна роль у забезпеченні ефективності управління належить інноваціям, але часто й не в меншій мірі традиціям, це залежить від конкретних соціально-політичних обставин. Цим пояснюється підвищений інтерес дослідників до проблеми традиції та новації у політичному лідерстві особливо державного управління: які механізми державного управління обрати чи традиційні, чи інноваційні; які цілі політичному лідерові визначити чи традиційні, чи інноваційні? Ці проблеми завжди турбували управлінців

Висновки. Проведення добровільного об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст дасть змогу досягти стійкого економічного ефекту за умови гармонізації пріоритетів і етапів зазначених реформ із реформою місцевого самоврядування та територіальної організації влади.

Список використаних джерел

1. Європейська хартія місцевого самоврядування та розвитку місцевої і регіональної демократії в Україні: Наук.-практ. посіб. / Упоряд. / А.К. Гук, О.В. Бейко, В.М. Князев / За ред. М.О. Пухтинського, В.В. Толкованова. – К: Крамар, 2003. – 400 с.
2. Неліпа Д.В. Організаційно-правові засади державної служби в Україні: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. України / Д.В. Неліпа, Київ. нац. у-т ім. Тараса Шевченка. – К: Центр учбової літератури, 2012. – 367 с.
3. Закон України № 157-VIII "Про добровільне об'єднання територіальних громад".
4. Указ Президента України "Про стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні та першочергові заходи щодо її реалізації" № 212/2012 від 24 березня 2012 // Урядовий кур. – 2012. – №65. – С.4.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 333-р. від 01.04.2014 "Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні".

Надійшла до редколегії 08.04.15

всіх рівнів, й залишаються не вирішеними досі. Проблематика традицій та новацій завжди буде актуальною тому що еволюційна сутність природи людини постійно штовхає її до "нового", до розвитку, але чи завжди це "нове" шлях в перед, чи може занадто сміливі, та не вчасні інновації – шлях у забуття та руйнацію звичної соціально-політичної системи? Саме ці питання актуалізують дослідження традицій та новацій політичного лідерства в державному управлінні, особливо в

кризовий період, що важливо та актуально для сучасного українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій: Серед дослідників традицій та новацій політичного лідерства в державному управлінні, слід відмітити праці таких вчених, як В. Гошовської, Ю. Ковбасюка, Л. Пашко [5], Д. Іманбердієва [3], Е. Афоніна, Т. Новаченко [2, С. 244-247], Ю. Оборотов [14] та ін.

Метою статті є: визначити вплив традицій та новацій політичного лідерства на державне управління.

Виклад основного матеріалу.

Перш ніж перейти до обговорення цієї проблеми, варто уточнити зміст, який ми вкладаємо в поняття "лідерство". Необхідність цього виникає у зв'язку з тим, що останнім часом стає вельми популярним протиставляти лідерство керівництву і навіть менеджменту.

При цьому керівництво (а іноді і менеджмент) найчастіше асоціюється з прагненням забезпечити стабільність і продуктивність в умовах ієрархічної системи управління, а поняття лідерства ототожнюється з колективною роботою, творчістю і готовністю до змін. Нам видається таке протиставлення надуманим. Відмінності в поняттях керівництва і лідерства визначаються джерелами влади. Якщо основою керівництва є посадові повноваження, які наділяють людини формальною владою, то основою лідерства є, насамперед, особистий авторитет, завдяки якому людина набуває неформальну владу над іншими людьми. При цьому цілком очевидно, що володіння керівником формальною владою не гарантує успішного управління іншими людьми. Якби це було так, ми не знали б випадків прямої непокори або тихого саботажу працівників, що не такі рідкісні в управлінській практиці. Звичайно, формальна влада, реалізуючи механізми спонукання і примусу, може давати певні результати. Однак якщо мова йде про розвиток колективної мотивації та підвищенні ефективності групової роботи, стає зрозумілою обмеженість механізмів впливу, заснованих тільки на використанні формальної влади. Застосовуючи формальну владу, керівник домагається формального ставлення до роботи. Спираючись на особистий авторитет і шанобливе ставлення працівників, керівник тим самим стимулює їх добровільну залученість до роботи, що найчастіше породжує і ініціативне, зацікавлене ставлення до неї. Тому ефективне керівництво не протистоїть лідерству, а передбачає його. Лідери, які не вмють бути менеджерами, свідомо приречені на невдачу, як і менеджери, які не здатні бути лідерами.

Новаторство без менеджменту є неможливим, як результат без зусиль. Для того щоб успішно вирішувати завдання управління, керівник повинен сприйматися членами групи як лідер. Тому нам видається доцільним використання поняття "лідерство" по відношенню до керівника, здатного забезпечити ефективну групову роботу шляхом найбільш повного використання мотиваційного потенціалу групи. Головне питання, на яке належить відповісти, щоб позначити внесок лідерства в підвищення групової ефективності, полягає у виявленні його основних особливостей і характеристик.

Для повноцінного дослідження новацій ватро звернутись до дослідження полярної категорії, до традиції. Вважається, що термін "традиція" породжений в юриспруденції, де він спочатку означав передачу спадщини, майна. Термін "традиція", на відміну від терміна "звичай", більш універсальний, використовується в багатьох випадках, на які не поширюється звичай. До того ж звичай не здатний змінюватися, структурно переформовуватися, збагачуватися так само швидко, як традиція.

Звідси поділ традицій на статичні й динамічні. Для статичних характерна сталість компонентів, тверда структура, відносна простота (саме ці традиції іменуються звичаями). Динамічні традиції характеризуються компонентним складом, що змінюється, структурою, що перетворюється, зростанням складності чи спрощення. Нові комбінації, чи збагачення новими компонентами (інновації), складають характерну рису динамічних традицій [14, с. 35].

Неминучість традиційних уявлень – їх поступова зміна, модифікація. Еволюція традицій відбувається по двох напрямках: по-перше, це подолання старих традицій і, по-друге, це становлення нових традицій. Виникнення нових традицій не пов'язано прямо з руйнуванням старих традицій, оскільки можливо збагачення й розвиток традицій за змістом і формою. Традиції в процесі свого функціонування об'єктивно ведуть до затвердження й закріплення однаковості, усунення розмаїтості, викликані випадковістю. У цивілізаційному процесі "не розривну" роль поряд із традиціями відіграють інновації, тобто будь-які відкриття, що здійснюються на особистісному рівні, але досягають їх прийняттям на соціальному рівні. Основною умовою новацій є їхня транслюваність [14, с. 36].

Для досягнення мети нашого дослідження також варто звернутися до трактування політичного лідерства саме у сфері державного управління. Так енциклопедія державного управління пропонує такі підходи до розуміння політичного лідерства [2, с. 244]:

це стосунки між людьми у процесі спільної діяльності, за умов якої одна сторона забезпечує домінування своєї волі над іншими;

це політична влада, яка здійснюється одним чи кількома індивідами з метою пробудження членів нації до дій;

це постійний легітимний вплив владних осіб на суспільство, організацію чи групу;

це управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана з ухваленням владних рішень, керівна посада.

Політичний лідер – це актор, здатний змінити хід політичної історії, визначити напрям політичних процесів, позначити перспективні політичні цілі. Політичному лідеру треба володіти такими природними якостями, як сила характеру, воля, чарівність, рішучість, тонка інтуїція. Професійні якості лідерів полягають в аналітичних здібностях, у вмінні швидко і точно орієнтуватися в обстановці, аргументовано протистояти чужій думці.

Підходячи до феномену політичного лідерства з позиції загальнонаукових понять, нам видається важливий онтологічний і антропологічний дискурс. У першому випадку необхідно зазначити, що інтерпретація лідерства в кожному випадку знаходиться в прямій залежності від панівної картини світу. У другому випадку мова ведеться про те, що різні суспільно-політичні доктрини являють собою концепції розуміння того, як лідер (політичний актор наділений владою) може впливати на історичний процес.

Процес становлення лідерства можливий за рахунок руху від ідеї (ідеалу) до закону (норми). Якщо на початковому етапі захоплення влади політичний лідер для своїх adeptів і керованих є носієм ідеї, символічним місією, то вже зайнявши місце і отримавши у свої руки всі офіційні повноваження, формалізована влада лідера закріплюється законом. І тут політичний лідер на підставі закону отримує більш стійку владу, на відміну від, наприклад, ватажка, який вирішує нагальні проблеми племені, і його влада володіє силою лише остільки, оскільки дієві його вчинки рефлексують лише з керованими ним людьми. Але при цьому у всіх можливих ви-

падках лідер отримує соціальний та психологічний опір в суспільстві або в колективах людей, які за ним сліду- ють. Тому лідер повинен відповідати вимогам часу, бу- ти не тільки своєчасним, а й сучасним для свого ото- чення, вміти змінюватися, підлаштовуватися, бути ак- туальним, а керовані лідером люди повинні бути готові і здатні підтримати і зрозуміти лідера.

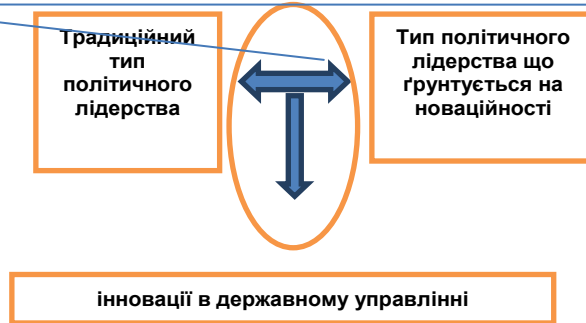
При характеристиці змін у суспільстві виділяють два типи соціокультурних трансформацій:

- перший тип носить найменування традиціоналі- зації як виникнення й інституціоналізація традицій і ін- ших елементів культури й соціальної структури, що за-

безпечують пріоритет запропонованих норм і правил поведінки суб'єктів (традиційних дій) у порівнянні з мо- жливостями їхніх інноваційних дій;

- другий тип іменується лібералізацією (модерні- зацією) як розширення волі вибору й відповідальності суб'єктів, збільшення можливостей для інновацій шля- хом ускладнення структури суспільства, включення но- вих елементів, розвитку особистості й підвищення її потреб [13, с. 7].

соціо-культурна та політична сфера в конкретно взятий історичний період



У стародавності, античності й середні століття в різ- них суспільствах переважно була трансформація тра- диціоналістського типу. Вважається, що ліберальний (модернізаційний) тип трансформації зародився в анти- чності, але переважним стає в новий час. Стосовно України виділяють дві епохи соціокультурних трансфо- рмацій [13, с. 9]:

1) від князівської до етатистсько-кріпосницької тра- диціоналізації;

2) рання лібералізація кризь рецидиви традиціоналі- зації (від середини XIX століття до наших днів).

Складний механізм політичної взаємодії лідерів та керованих припускає наявність в собі універсальних базових навичок лідерства, таких як адекватна оцінка ситуації і своїх можливостей, прийняття вірного рішення і вплив з метою підпорядкування своїй волі. При позитивному результаті кінцевим ефектом є процеси, при яких керовані активно підтримують рішення, дії лідера і добровільно підкоряються йому. Все це є реалізацією лідером своєї влади.

Прийнято виділяти такі інституціональні умови реалізації політичного лідерства [2, с. 245]:

безперервність політичного впливу на оточуючих;
всезагальність політичного впливу і поширеність його на усіх членів керованої спільноти;

закріпленість політичного лідерства у певних нор- мах, правилах, привілеях, повноваженнях тощо.

Згуртованість та єдність членів групи у вираженні до- мінуючих ідей функціонує як обмежуюча обставина, з якою лідер змушений рахуватися в процесі впроваджен- ня власних інноваційних ідей, які в свою чергу можуть вступати в протиріччя зі традиціями більшості. Ідеологіч- не оновлення групи в цих випадках закономірно прохо- дить етап "приводу до відповідності" груповим традиціям. Цим обумовлена необхідність долати опір групи, яка звикла до стійких традицій, новим ідеям лідера.

Опір новому лідеру може виходити не від групи, а від традиційного групового лідера і обмеженої кількості його прихильників. Якщо позиція більшості членів групи не визначилася, вони нерідко займають вичікувальну

позицію, надаючи можливість лідеру відстоювати за- йняту ним позицію за допомогою свого найближчого соціального оточення.

У відносинах лідера і групи в ряді випадків спонтан- но виникає і швидко проявляється конгруентність. Цим обумовлено однотайне схвалення нового лідера біль- шістю членів групи. Соціальний динамізм цього явища найбільш чітко проявляється у фазі досягнення конгру- ентності. Демонстроване однотайність не означає припинення протистояння між лідером і групою, яке набуває відстроченого характер і може загостритися, якщо оприлюднені ідеї викликають розчарування в со- ціальній спільноті.

Ставлення групи до нового лідера може бути не- однозначним і містити суперечливі тенденції за прин- ципом "два в одному". Це можливо, якщо дії лідера в оціночних суджень коливаються між "за" і "проти". У цьому випадку соціальний динамізм відносин групи до лідера ускладнюється не тільки багатозначністю зв'яз- ків "група – лідер", а й різнополісністю і навіть багато- полярністю групових думок.

Позиція нового лідера може викликати категоричне заперечення членів групи, однак така ситуація не озна- чає неминучу поразку інноваційних ідей. Навпаки, сут- ність соціального динамізму в такій ситуації підкреслює активну залученість членів групи в процес формування думки про нового лідера. В умовах небайдужості і акти- вної дискусії створюються сприятливі можливості для пошуку протиріч у колективній позиції, зіткнення думок і перетворення ситуації на користь інноваційних ідей.

З точки зору соціального динамізму найбільш склад- ною є позиція формального схвалення лідера більшістю групи. Сутність такої ситуації полягає в тому, що байдужі- сть членів колективу є сприятливим ґрунтом для "за- раження" альтернативними ідеями та виникнення актив- ного протистояння між формальним схваленням лідера і його опонентом. Слідуюча за цим боротьба ідей може продемонструвати життєздатність запропонованих ін- новаційних перетворень і заперечення традиційної прак- тики, яка раніше не викликала заперечень [4, с. 183].

Важливою складовою інноваційного лідерства є здатність виконувати функції основної сполучної ланки в команді. А це означає, що керівник повинен:

- Ідентифікувати себе як члена команди;
- Викликати довіру і користуватися авторитетом;
- Стимулювати співпрацю для отримання синергетичного ефекту в роботі групи, пробуджувати "відчуття ліктя";
- Уособлювати ясну позицію щодо поділюваних цінностей, бути прикладом для членів групи.

Інтегруючи перераховані умови сумісного лідерства, можна сказати, що лідерство, здійснюване на ціннісній основі. Реалізація сумісного лідерства передбачає наявність у керівників специфічних навичок і вмінь. До таких можна віднести наступні:

- 1) навички забезпечувати взаємодію членів команди на основі співробітництва;
- 2) навички по спілкуванню, включаючи вміння виховати і розвинути природні лідерські якості у кожного співробітника;
- 3) вміння організувати діалог і максимально сприяти відкритому висловом членами команди своїх думок та ідей;
- 4) вміння виявляти таланти, розкривати приховані здібності, створювати сприятливе середовище для їх росту, створювати умови для збільшення знань членів команди та накопичення досвіду;
- 5) вміння захочувати членів групи до прояву творчості, ініціювати інноваційні програми;
- 6) вміння брати на себе відповідальність і відповідати за результати своєї роботи.

Висновки з даного дослідження: Отже для того щоб успішно вирішувати завдання управління, керівник повинен сприйматися членами групи як лідер. Тому нам видається доцільним використання поняття "лідерство" по відношенню до керівника, здатного забезпечити ефективну групову роботу шляхом найбільш повного використання мотиваційного потенціалу групи.

В державному управлінні відомо два типи лідерства: перший тип носить найменування традиціоналістський як виникнення й інституціоналізація традицій і інших елементів культури й соціальної структури, законів що забезпечують пріоритет запропонованих норм і правил поведінки суб'єктів (традиційних дій) у порівнянні з можливостями їхніх інноваційних дій; другий тип іменується модерністський як розширення волі вибору й відповідальності суб'єктів, збільшення можливостей для інновацій шляхом ускладнення структури суспільства, включення нових елементів, розвитку особистості й підвищення її потреб.

Політичний лідер повинен відповідати вимогам часу, бути не тільки своєчасним, а й сучасним для свого оточення, вміти змінюватися, підлаштовуватися, бути актуальним, а керовані лідером люди повинні бути готові і здатні підтримати і зрозуміти лідера. Складний механізм політичної взаємодії лідерів та керованих припускає наявність в собі універсальних базових навичок

лідерства, таких як адекватна оцінка ситуації і своїх можливостей, прийняття вірного рішення і вплив з метою підпорядкування своїй волі. При позитивному результаті кінцевим ефектом є процеси, при яких керовані активно підтримують рішення, дії лідера і добровільно підкоряються йому. Все це є реалізацією лідером або традицій або новацій в управлінській діяльності, в залежності від конкретних соціо-культурних та політичних обставин для здійснення своєї мети.

Список використаних джерел

1. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер [Пер. с нем]. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
2. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Національна академія державного управління при Президентові України; наук.-ред. кол.: Ю.В. Ковбасюк (голова), та ін.; – К.: НАДУ, 2011, Т.8: Публічне управління / наук.-ред. колегія: В.С. Загорський (голова), С.О. Телешун (співголова) [та ін.]; – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. – 630 с.
3. Иманбердиев Д. Ч. Профессиональное образование кадров – основа развития государственной службы / Д. Ч. Иманбердиев // Управлінське лідерство: кол. моногр. / Д. Ч. Иманбердиев та ін.; за заг. ред. В. В. Толкованова. – Хмельницький: ПП Мельник А. А., 2013. – 600 с. – Авторські с. 515–123.
4. Камерон, К. С. Диагностика и измерение организационной культуры [Пер. Р. Э. Куинн]. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
5. Керівництво та лідерство в системі державної служби: навч.-метод. посіб. / В. А. Гошовська, Ю.В.Ковбасюк, Л.А.Пашко. – К.: НАДУ, 2011. – 144 с.
6. Клок К. Конец менеджмента / К. Клок, Дж. Голдсмит. – СПб.: Питер, 2004. – 368 с.
7. Коваль Н.А. Психология семьи и семейной дезадаптивности: учебное пособие / Н.А. Коваль, Е.А. Калинина. – Тамбов: Изд-во ТГУ, 2007. – 351 с.
8. Косенко Д. В. Концепція політичної влади в теорії комунікативної дії Юргена Габермаса: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к-та політ. наук: 32.00.01 "теорія та історія політичної науки" / Д. В. Косенко. – К. 2013. – 18 с.
9. Косенко Д. В. Концепція раціональності як платформа для суспільно-політичних інновацій / Д.В. Косенко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Філософія. Політологія – К.: ВПЦ "Київський університет" 2014. – Випуск 117. – С. 33-35.
10. Косенко Д. В. Політичне відчуження в комунікативній теорії Ю. Габермаса / Д.В. Косенко // Політологічний вісник. Зб-к наук. праць. – К.: "ІНТАС", 2012. Вип. 60. – С 243-251.
11. Косенко Д. В. Рационализация политической власти как платформа для общественных инноваций в постнациональном государстве / Д.В. Косенко // Молодой ученый. Ежемесячный научный журнал. – Казань: ООО "Издательский дом Молодой ученый", 2014. №12 (71). – С. 336-339.
12. Косенко Д.В. Рационализация политической власти демократических обществ в теории коммуникативного действия Ю.Хабермаса // Д.В. Косенко // Социально-гуманитарные знания – М.: АНО РЖ "СГЗ" 2013. Вып. 6. – С. 232-240.
13. Лапин Н.И. Проблема социокультурной трансформации// Вопросы философии. – 2000. – №6. – с.3-17.
14. Оборотов Ю.М. Традиції та новації в правовому розвитку: загальнотеоретичні аспекти: автореф.дис. д-ра. юр. наук 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових наук. – Одеса, 2003. – 59 с.
15. Політична енциклопедія [голова редколегії Ю. Левинець]. – К.: Парламентське видавництво, 2012. – 808 с.
16. Політологічний енциклопедичний словник / [За ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка]. – 2-е вид., доп. і перероб. – К.: Генеза, 2004. – 736 с.
17. Habermas J. The theory of communicative action / J. Habermas [Translated by Thomas McCarthy]. – Volume one: Reason and the rationalization of society. – Boston : Beacon Press, 1984. – 465 p.
18. Weber M. Basic concepts of sociology / M. Weber. – New York: The Citadel Press, 1962. – 365 P.

Надійшла до редколегії 22.04.15

В. О. Дубинская, асп.

Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, Киев, Украина

ВЛИЯНИЕ ТРАДИЦИЙ И НОВАЦИЙ ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Осуществлен анализ зависимостей новаций и традиций политического лидерства на государственное управление. Углубленно понимание политического лидерства как постоянного легитимного влияния властителей на общество, организацию или группу. Отмечены некоторые различия традиций и новаций; политического лидерства и руководства, в государственном управлении. Ключевые слова: политическое лидерство; руководство; менеджмент; традиции; новации; управленческая деятельность.

V. Dubinska, PhD student
National academy for public administration under the president of Ukraine, Kyiv, Ukraine

INFLUENCE OF TRADITION AND INNOVATION OF POLITICAL LEADERSHIP ON THE GOVERNMENT

Was analysis of some of the approaches to the study of the role and importance of traditions and innovations of political leadership in government. In the article was depth understanding of the political leadership as a permanent legitimate rulers influence on society, organization or group. We noted some differences of traditions and innovations; political leadership and governance in public administration.

Keywords: political leadership; leadership; management; traditions; innovation; management activities.

УДК 351.83:331.2]:35.08

С. Г. Заболотна, асп.
Національна академія державного управління при Президентові України, Київ

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ЇЇ ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ МЕЖИ БІДНОСТІ

У статті розглянуто та проаналізовано нерозривний фінансово-економічний зв'язок прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати та заробітної плати державних службовців. Встановлено закономірності їх впливу у системі соціального захисту державних службовців.

Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, межа бідності, заробітна плата державних службовців.

Постановка проблеми. Понад 70% державних службовців отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму. Питання рівня оплати праці державних службовців за останній час все частіше обговорюється на засіданнях Національної Ради реформ під головуванням Президента України, у Верховній Раді України, Кабінеті Міністрів України, наукових колах та медіа. Для службовців питання "як за такі кошти прожити, та чи залишатись на роботі?" стає виразнішим з кожним днем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам оплати праці державних службовців присвячені праці Волянської О.В., Дубенко С.Д., Дорогань-Писаренко Л.О., Рачинський А.П., Руденко В.Г., Філіпповського В.М. та ін. В цьому ж ряді варто назвати ґрунтовне дослідження Гасвоя О.В. "Державне регулювання оплати праці".

В основу статті покладено науковий доробок Лібанової Е.М. "Соціально-економічні ризики і загрози бідності в Україні: методика та практика аналізу".

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Вплив мінімальної заробітної плати на оплату праці державних службовців в системі оплати праці.

Відтак мета статті: є визначення впливу розміру мінімальної заробітної плати на рівень оплати праці державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування

Виклад основного матеріалу.

Науковці, які досліджували питання заробітної плати, наводили власні визначення цього феномену із практичного досвіду, однак базис цих визначень залишається один: "вартість роботи, яка сплачується робітнику, розмір якої має бути необхідним для задоволення життєвих потреб".

Вперше поняття "заробітна плата" в науковий обіг ввів один із засновників класичної школи, англійський вчений Уільям Петті (в роботі "Трактат политической экономии" 1662 р.) [4, с. 113].

В даній роботі ми не можемо розглядати заробітну плату лише як економічну категорію, яка у товарно-ринкових відносинах виражає вартість товару через об'єм витраченої праці і отриманим результатом, що регулюється ринком. Наше дослідження полягає у визначенні прямої дії мінімальної заробітної плати, що є

основною заробітної плати, на рівень соціального захисту державних службовців.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та діяльності підприємства.

Дана думка знайшла підтвердження у вислові відомого економіста П.Самуельсона, що деякі люди наділені талантом, котрий виокремлює їх від людей середнього рівня різного виду діяльностей: відомі спортсмени, музиканти, державні діячі. До їхнього заробітку входить елемент економічної ренти за унікальні здібності [11, с. 96].

Однак, в системі оплати праці першочерговим базисом для визначення розміру заробітної плати державних службовців є мінімальна заробітна плата. Мінімальна зарплата встановлюється в розмірі не нижче вартісної величини рівня малогабезпеченості, в розрахунок на працездатну особу і використовується при визначенні розмірів оплати праці та призначенні і виплаті державних допомог родинам з дітьми [3, с. 104-106].

Гасвоя О.В. у своїй науковій роботі зазначає, що мінімальна заробітна плата є важливим і дієвим інструментом впливу держави на рівень оплати праці, який за своєю сутністю покликаний забезпечувати мінімальні засоби існування, необхідні для відтворення робочої сили. Також за її даними, у Японії, Нідерландах, США мінімальна заробітна плата співвідноситься із середньою заробітною платою в цих країнах. У Бразилії, Польщі, Португалії в основі встановлення мінімальної заробітної плати лежить задоволення головних потреб працівників з урахуванням прожиткового мінімуму й вартості життя. При визначенні державного мінімуму заробітної плати в Угорщині однаковою мірою беруться до уваги як потреби працівників, середній рівень заробітної плати, вартість життя, відносні життєві стандарти відповідних соціальних груп, так і економічні умови, включаючи вимоги економічного зростання [1, с. 70-71]. Дана практика є позитивною за умов стабільного економічного розвитку країни. Але з практичних спостережень, на нашу думку, мінімальна заробітна плата визначає межу бідності. Підґрунтя даної думки більш повно розкрито в науковому доробку Лібанової Е.М. [9, с. 19-27].

У її науковій роботі досліджено досвід європейських країн щодо методики встановлення рівня прожиткового