

УДК 316.354.

О. В. Олабин,  
аспірант, КНУ ім. Т. Шевченка

## СОЦІАЛЬНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

О. Olabyn,  
Post-graduate student, Taras Shevchenko National University of Kiev

SOCIAL TRANSFORMATION OF LEADER ACTIVITY IS IN SYSTEM OF STATE ADMINISTRATION

*У статті розглядається соціалізація світогляду керівника і його діяльності в системі державного управління як засіб, що перешкоджає комерційній та корупційній діяльності працівників державної служби. Вказується на залежність заходів дотримання низки вимог при визначенні соціальної спрямованості трансформації діяльності керівника.*

*The article considered the socialization of outlook of the manager and its activities in the system of government management as a tool, preventing commercial and corrupt activities of the public staff. The author highlighted the degree of abiding certain requirements while determining the direction of social transformation of manager.*

*Ключові слова: соціалізація, трансформація, соціально-культурна діяльність.  
Key words: socialization, transformation, social and cultural activities.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасній трансформації діяльності керівника в системі державного управління та її соціалізації важливе місце відводиться соціальним факторам. Під соціальними факторами ми розуміємо сукупність світоглядних, ідеологічних і соціальних поглядів суб'єкта управління, якими він керується у своїй професійній діяльності і які визначають її зміст і кінцеву результативність для соціуму.

Для сучасного суспільства важливо, за яким змістом і на якому фундаменті здійснюватиметься професійна діяльність представників державної влади.

Соціалізація світогляду керівника і його діяльності в системі державного управління об'єктивно покликана стати засобом, що перешкоджає комерційній та корупційній діяльності яка спостерігається у працівників державної служби [2].

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженню цієї проблематики присвячені роботи вітчизняних науковців: А.Д. Криворака, М.Й. Маліка, О.М. Онищенко тощо. Методологія державного управління досліджена у працях С.Ф. Голова, О.О. Канцурова, М.М. Коцупатрого, В.В. Мельничук, І.І. Сардачук, В.В. Сопка та ін.

### МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою даного дослідження є розкриття сутності соціальної трансформації діяльності керівника в системі державного управління.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

До керівних кадрів системи державного управління як найважливішої частини людського потенціалу українського суспільства пред'являються дуже конкретні

вимоги, які і визначають самостійний і вкрай важливий напрям трансформації діяльності керівника в системі державного управління.

Одна з таких вимог пов'язана з тими позиціями, які він займає в суспільстві і які є основоположним мотивом у його професійній діяльності. У філософському розумінні тут можна говорити про реалізацію в його діяльності національної ідеї, яка, на жаль, до цих пір не отримала чіткого свого визначення. В даний час національний інтерес більшості керівників знаходиться в процесі свого формування [8].

Аналіз першого етапу ринкових перетворень та їх соціально-економічні наслідки можуть служити переконливим свідченням проведеної лінії в інтересах якихось соціальних груп на шкоду інтересам суспільства. Одним з яскравих підтверджень антисоціальної програми є витік за кордон українського капіталу. За оцінками західних експертів за минулі десятиліття було вивезено за кордон більше 1 трлн доларів США. Більше 500 млрд доларів США перебуває зараз на закордонних рахунках української еліти, і плани яких на майбутнє пов'язані з закордоном [1].

Тільки здатність розуміти і інтегрувати в єдине ціле свої соціологічні погляди, духовні та культурні цінності, знання і досвід у міжнародній сфері, допоможе сучасному керівникові приймати правильні і всебічно обгрунтовані рішення в інтересах всього соціуму.

Однією з вимог формування сучасної керівної еліти в системі державного управління є досягнення її соціально-моральної зрілості. Це передбачає здійснення її діяльності в руслі загальної стратегії розвитку соціуму, що відповідає інтересам більшості його громадян.

Соціальна складова діяльності керівників повинна виходити з вимоги забезпечення цілісності та безпеки країни, гарантування демократії та права, свободи і розвитку всіх громадян. При цьому керівники повинні во-

лодіти не тільки ринковою ідеологією, але і здатністю послідовно проводити в життя принципи і функції соціальної держави.

Такий підхід відповідає Указу Президента України "Про затвердження загальних принципів службової поведінки державних службовців" від 12.08.2002 р.: виходить з того, що визнання, дотримання та захист прав і свобод людини і громадянина визначає основний зміст діяльності органів державної влади та державних службовців; не чинити переваги яким-небудь професійним або соціальним групам і організаціям, бути незалежними від впливу окремих громадян, професійних чи соціальних груп і організацій; виключати дії, пов'язані з впливом будь-яких особистих, майнових (фінансових) та інших інтересів, що перешкоджають сумлінному виконанню посадових обов'язків [2].

Одним із проявів соціальних компонентів в діяльності керівників виступає схильність до лобізму. В даний час лобізм в суспільстві виступає як особливий інструмент формування та реалізації її впливу на професійну діяльність суб'єктів управління.

Лобізм, традиційно виступає "механізмом опосередкування управлінської взаємодії між громадянським суспільством і державою, формою своєрідного соціального обміну: реалізації інтересів (економічних, соціальних, культурних, релігійних тощо) в обмін на підтримку влади" [3, с. 52].

Як система реалізації інтересів певних соціальних груп, лобізм виявляється інструментом влади, для розподілу і перерозподілу державних ресурсів, а також впливу на прийняті рішення, але завжди він виступає вираженням прямого або опосередкованого впливу на державних чиновників.

В даний час лобізм як соціальне явище в системі органів державної влади знаходиться на початковій стадії свого формування і розвитку, тому важливо направити його розвиток у цивілізоване русло. Цивілізований лобізм як спосіб реалізації інтересів певних груп за допомогою надання тиску на органи влади як безпосередньо, так і через суспільство не отримав у нас належного розвитку. В українських реаліях, розвиток лобізму нерідко проявляється в посиленні корупції, протекціонізму і появи клановості.

Обмеження негативних аспектів функціонування лобізму як соціального інституту в рамках демократичної держави можливе лише при створенні чіткої правової бази його функціонування і певних організаційних заходів з його контролю. Тому за наявності лобізму слід оцінювати діяльність керівника з урахуванням існування як позитивного впливу лобістів і корисного їх внеску в механізм прийняття рішень, так і ймовірності їх згубної дії на систему державного управління [6, с. 51].

Протистояти у своїй діяльності нецивілізованому лобізму, бюрократизму, корупції та іншим порокам у державній службі керівник може лише за наявності у нього достатньої соціальної зрілості та професійної компетентності, що характеризується як сукупність знань, умінь і навичок, що сприяють ефективній реалізації конкретних напрямів державного управління.

Політична компетентність у керівників знаходить свій вияв у їх здатності і готовності формувати політичні мережі для реалізації тих чи інших соціальних рішень, використовуючи при впливі на суспільство взаємну зацікавленість і керівника як громадського діяча, і суспільства як об'єкта такого впливу.

Однак професійна компетентність і соціальна зрілість не з'являються стихійно, вони багато в чому обумовлені справжніми мотивами й щирим бажанням і прагненням працювати в системі державного управління. Але при цьому дуже важливо, перейшли вони на бік режиму через кар'єрні міркування, чи є вони послідовними, прихильниками проведення демократизації суспільства або вони флюгери в управлінській сфері.

Принципове значення, соціальна зрілість і професійна компетентність керівника мають при орієнтації його діяльності на реалізацію курсу інноваційного розвитку країни та здійснення модернізації економіки і всіх сфер суспільства.

Одночасно не можна не бачити процесів еволюції самого суспільства. Саме на цю особливість звернув увагу Президент України В.Ф. Янукович: "Суспільство ускладнюється, воно неоднорідне, багатомірне, складові його групи ведуть різний спосіб життя, мають різні смаки і погляди" [4]. У цих умовах "принципи управління повинні бути адекватними ідеологічному і культурному різноманіттю суспільства" [4].

При цьому одним з головних критеріїв оцінки роботи і рішень керівників стає рівень довіри з боку суспільства, узгодженість їх діяльності з громадською думкою.

У сучасних умовах зростає важливість соціокультурних аспектів в державному управлінні та їх вплив на соціально — політичну трансформацію діяльності керівника. Про це свідчать постійні дискусії з даного питання на всіх рівнях влади. За даними проведеного в жовтні 2012 р. дослідження Левада-Центру на запитання: "Яким шляхом має рухатися Україна" 58% респондентів висловилися за особливий шлях, 21% — за західний шлях, 14% — за радянський шлях [5, с. 141]. Це відображає собою не тільки поточний стан громадської думки, а й існування в Україні особливої, зумовленої соціокультурними детермінантами моделі взаємовідносин суспільства, індивідуума і влади.

Сьогодні ступінь довіри до влади і позитивної її оцінки з боку суспільства явно недостатній. Згідно з результатами проведеного в жовтні 2012 р. соціологічного опитування, позитивну оцінку діяльності заступникам прем'єра і міністрам дали лише 29,8% респондентів, тоді як 20,7% респондентів охарактеризували їх негативно [6, с. 32]. Результати того ж соціологічного опитування свідчать про значну соціально-психологічному відчуженість народу від влади, 54,2% респондентів заявили про своє нерозуміння дій влади, а 70,3% респондентів зазначили, що влада мало піклується про "простих" громадян [6, с. 33].

Тільки в результаті соціальної трансформації та соціалізації керівних кадрів, та їх діяльності може з'явитися нова еліта керівників. Якщо розглядати керівні кадри як певну соціальну групу, то її якісні характеристики в чималому ступені обумовлені її відкритістю для соціуму і формуються в процесі її взаємодії з соціумом. Тому важливим напрямком її діяльності стає підтримка зв'язків з громадськістю, роз'яснення громадянам сенсу і цілей конкретної діяльності у сфері державного управління, функцій того чи іншого її органу.

Україна зіткнулася з серйозною організаційною проблемою, на яку ще в 2003 р. звернув увагу Президент України Л.Д. Кучма: "В країні важкий кадровий голод на всіх рівнях і у всіх структурах влади" [11, с. 35].

У цих умовах система державного управління потребує таких професійно зрілих керівників, які здатні стати провідними суб'єктами модернізації та які б заручилися підтримкою суспільства і мобілізували всі його ресурси на здійснення прориву в реалізації модернізації.

Сьогодні важливо сформулювати вимоги, які пред'являються до провідних керівників та їх діяльності.

Перш за все, керівнику за наявності стійкого соціокультурного фундаменту, чітких світоглядних позицій і соціальної зрілості вкрай необхідною виявляється і його здатність проектувати різні аспекти модернізації та керувати ними. При цьому на передній план висувається потреба в узгодженні управлінської діяльності, прийнятті стратегічних та оперативних рішень та організації контролю їх виконання.

По-друге, соціалізація керівних кадрів означає не тільки підпорядкування їх діяльності цілям реалізації ключових соціальних зобов'язань перед суспільством,

а й потреби формування нових партнерських відносин з бізнесом. Це передбачає, перш за все, подолання впливу бізнес-еліти та олігархічних угруповань на керівників вищої ланки в країні і руйнування тісних зв'язків між ними. Формування нових партнерських відносин керівників у системі державного управління та бізнесу з урахуванням посилення соціальної орієнтації функціонування бізнесу, активізації його участі у державних соціальних програмах [3].

По-третє, соціалізація діяльності керівників означає застосування таких управлінських технологій, які б дозволили домогтися інноваційного прориву, що означає такий інноваційно-технологічний розвиток, основу якого складає великомасштабне освоєння і розповсюдження базисних інновацій в ключових сферах економіки. Йдеться про механізми управління, що припускають облік і поділ відповідальності і ризиків держави, науки і бізнесу на всіх етапах науково-технічного розвитку.

По-четверте, соціалізація суб'єкта управління означає оволодіння такою важливою якістю, як динамізм, тобто здатність до швидкої і конструктивної реакції на зміни реальності.

Розкриваючи зміст соціальної трансформації діяльності керівників, слід включити в неї таку якісну ознаку, як приданість почуття відповідальності. Відповідальність суб'єкта державної влади В.Н. Савін розуміє "як відповідальність державної влади і посадових осіб перед народом, населенням відповідної території за невідповідність їх діяльності мандату довіри, що виражається в їх нездатності виробляти і здійснювати стратегію, рішення з користю для блага людей" [2, с. 102].

Іншими словами, кінцевим результатом трансформації механізмів державного управління і самих керівних кадрів на шляху їх соціалізації має стати становлення нової соціально-орієнтованої правлячої еліти.

До такої еліти, як верхівки управлінських кадрів, повинні пред'являтися підвищені вимоги: їй мають бути притаманні високі професійні, ділові, морально-етичні якості, високий рівень правосвідомості і здатність взаємодії з суспільством, а також вона повинна бути носієм високих моральних норм.

## ВИСНОВКИ

У сучасних умовах вкрай важливо, щоб правляча еліта не була застиглим соціальним утворенням, закритим по відношенню до суспільства і нерухомим всередині себе. Ця еліта розглядається як соціальний шар, що володіє таким становищем у суспільстві і такими якостями, які дозволяють керувати суспільством чи робити істотний вплив на процеси управління ним, впливати на ціннісні орієнтації та поведінкові стереотипи в суспільстві, активніше, результативніше, ніж всі інші верстви суспільства брати участь у формуванні тенденцій розвитку суспільства, виникнення та вирішення соціальних конфліктів і одночасно володіючи набагато більшим, ніж інші групи, суверенітетом у формуванні свого власного становища у виборі своєї групової орієнтації".

В Україні становлення нової соціальної еліти — складний і тривалий процес, що носить по своїй сутності об'єктивний характер. Така еліта формується, в першу чергу, в процесі регулярної взаємодії керівних кадрів з інтелектуальною елітою суспільства [9].

Тим часом в останні два десятиліття істотно ослабла роль інтелектуальної еліти з точки зору позитивного впливу на механізми управління країною. Причин тут багато. Але головною є помітне інституційне ослаблення інтелектуальної еліти в суспільстві. Тільки в міру розгортання демократизації країни і практичного переходу на рейки інноваційного розвитку слід очікувати зростання попиту на інтелектуальну еліту та її відродження, і, як наслідок, посилення її прогресивного впливу на соціальну трансформацію правлячої еліти.

## Література:

1. Бойків В.Е. Соціально-політичні ціннісні орієнтації України: зміст і можливі ресурси / В.Е. Бойків // Вісник КНУ. — 2011, — № 6. — С. 43—48.
2. Бутирська Т.О. Державне будівництво: стан, суперечності, перспективи розвитку в Україні: [монографія] / Т.О. Бутирська. — К.: Вид-во НАДУ, 2010. — 484 с.
3. Горшков М.К. Соціальні фактори модернізації українського суспільства з позиції соціологічної науки / М.К. Горшков // Социс. — 2011. — № 12. — С. 54—60.
4. Державне управління: основи теорії, історія і практика: [навчальний посібник] / [В.Д. Бакуменко, П.І. Надолшній, М.М. Іжа, Г.І. Арабаджи]. — Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2009. — 394 с.
5. Колодій А. Методологічне забезпечення науки "Державне управління" / Колодій А. // Проблеми й тенденції розвитку галузі науки "Державне управління" в Україні: [зб. матеріалів симп. за міжнар. участю]. — К.: Вид-во НАДУ, 2011. — С. 10—12.
6. Магомедов К.О. Соціологія державної служби. Вид. 2-е перероб. і доп. / К.О. Магомедов. — М.: Вид-во РАГС, — 2012. — 184 с.
7. Малиновський Г.Г. Кадровий виклик. Нотатки для Президента [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nonlin.ru/prjnt/897>
8. Малиновський В. Я. Державне управління: [навчальний посібник] / Малиновський В. Я. — К.: Атіка, 2010 — 608 с.
9. Медведєв Д.А. Виступ на засіданні Державної ради з питань розвитку політичної системи України. 22.01.2011 р. / Стенографічний звіт [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kremlin.ru/transcripts/6693>
10. Фадеєва Л.А. Теорія і політика інноваційного розвитку та інновації в політиці. Круглий стіл журналу Поліс та Інституту соціології РАН / Л.А. Фадеєва // Поліс. — 2012. — № 12. — С. 34—39.

## References:

1. Bojkiv, V.E. (2011), "Socio-political value orientations Ukraine: the meaning and possible resources", Visnyk KNU, vol. 6, pp. 43—48.
2. Butyrs'ka, T.O. (2010), Derzhavne budivnytstvo: stan, superechnosti, perspektyvy rozvytku v Ukraini [State building: progress, contradictions, prospects in Ukraine], Vyd-vo NADU, Kyiv, Ukraine.
3. Horshkov, M.K. (2011), "Social factors modernization of Ukrainian society from the standpoint of social science", Sotsys, vol. 12, pp. 54—60.
4. Bakumenko, V.D. (2009), Derzhavne upravlinnia: osnovy teorii, istoriia i praktyka [Public administration: foundations of the theory, history and practice], ORIDU NADU, Odessa, Ukraine.
5. Kolodij, A. (2011), "Methodological support of science "Public Administration", Proceedings of a symposium with international participation, Vyd-vo NADU, Kyiv, Ukraine, pp. 10—12.
6. Mahomedov, K.O. (2012), Sotsiologhiia derzhavnoi sluzhby [Sociology of public service], Vyd- vo RAHS, Mykolayiv, Ukraine.
7. Malynovs'kyj, H.H. (2011), Kadrovij vyklyk. Notatky dlia Prezydenta [HR challenge. Notes to the President], available at: <http://www.nonlin.ru/prjnt/897> (Accessed 15 Oct 2011).
8. Malynovs'kyj, V.Ya. (2010), Derzhavne upravlinnia [State management], Atika, Kyiv, Ukraine.
9. Medvediev, D.A. (2011), "Speech at the meeting of the State Council on questions on the development of the political system of Ukraine. 22.01.2011" available at: <http://www.kremlin.ru/transcripts/6693> (Accessed 07 May 2011).
10. Fadiev, L.A. (2012), "Theory and policy of innovation development and innovation in politics", Polis, vol. 12, pp. 34—39.

Стаття надійшла до редакції 30.01.2014 р.