

Аполітичність як специфічна ознака адміністративної субкультури

Божок Ольга Ігорівна,
викладач Національного Технічного Університету
«Київський Політехнічний Інститут»

Суспільство як соціокультурна мегаструктура являє собою специфічний конструкт соціальних взаємодій, відносин у духовному, аксіологічному та комунікативному вимірах буття. Соціокультурна парадигма суспільного розвитку вивільняє сутність та особливі форми людської діяльності, серед яких преферентне місце посідає управлінська діяльність, яка визначається як свідомий управлінський вплив на суспільні явища та процеси з метою їх перетворення у ідеальний, довершений стан. Управління суспільством – соціальне управління має свої проєкції на індивідуальному рівні діяльності людини як такої, що здатна втілити у життя власний творчий потенціал, креативний задум (феномен лідерства) та колективному рівні, що характеризується стійкою укоріненістю у соціокультурному середовищі, професійній спільності із тісними соціальними зв'язками (корпоративність).

В системі соціального управління чільне місце посідає адміністративна діяльність, дослідження якої у соціокультурному контексті є пріоритетом сучасних гуманітарних наук. Культура управління як сутність, форма та спосіб людської діяльності в суспільстві, є багатограним та варіативним феноменом, який являє собою цілісну комунікативну систему із специфічними особливостями, ознаками її складових. Така неоднорідність пояснюється розмаїттям соціокультурних чинників диференціації культури управління, серед яких виокремлюються професійні субкультури, зокрема адміністративна субкультура, носіями якої є державні службовці, їх «професійний континуум»,

що на колективному рівні поступово змінюється відповідно до соціокультурного контексту конкретно-історичного періоду. На індивідуальному рівні носієм адміністративної субкультури постає її лідер, керівник – посадова особа вищої управлінської ланки в органах виконавчої влади в державі. Індивідуальність у професійному субкультурному просторі обумовлена особистісним лідерським впливом, формальною та неформальною владою у професійному колективі, здатністю перетворювати дійсний, реальний стани професійної діяльності людини через технології впровадження адміністративних, соціальних, економічних психологічних методів управління, особистісною роллю керівника у формуванні аксіосфери комунікативної моделі корпоративної культури державного управління та механізму її адаптації – адміністративної субкультури.

Діалектичний взаємозв'язок індивідуального та колективного у соціокультурному контексті адміністративної діяльності, актуалізує філософську проблематику дослідження феномену «аполітичність» як специфічної ознаки адміністративної субкультури. Аполітичність є преферентним принципом професійної діяльності державних службовців, сутність якого у колективному, свідомому «відчуженні» від політичної реальності в суспільстві, наслідування якого продукує створення дієвого механізму досягнення якісних результатів праці бюрократичного апарату, коли виконання професійних обов'язків не залежить від політичної волі та політичних вподобань державного службовця. Так, «державний службовець повинен неупереджено виконувати свої службові обов'язки незалежно від партійної належності та особистих політичних переконань, не має права організувати страйки та брати в них участь, не має права вчиняти дії, що демонструють його політичні погляди або свідчать про особливе ставлення до певних політичних партій». [1; ст. 13]

У той же час, аполітичність є суто негативним явищем на індивідуальному рівні здійснення професійної діяльності, оскільки суперечить основним принципам управління кар'єрою на державній службі. Службова кар'єра, за

визначенням, представленим у Енциклопедії з державного управління, є «суб'єктивно усвідомленими власними судженнями людини про свій трудовий шлях, досягнення цілей і результатів в основній формі особистісного вираження, що пов'язано з трудовою діяльністю». [2; 196] Особливо актуальною така констатація є для керівників державної служби в умовах докорінних змін, висвітлених в основоположних засадах адміністративної реформи в Україні, яка передбачає розмежування політичних (політичних діячів) та адміністративних посад (керівників). Посадові особи вищих управлінських шаблів, цілеспрямовані особистості, лідери, мотивовані до самоосвіти та кар'єрного поступу, мають нести політичну відповідальність, яка сьогодні є суспільно запотребованою, перед громадянським суспільством з початку своєї кар'єри на посадах нижчого рівня державної служби.

Політико-адміністративна дихотомія державно-службових відносин на засадах змішаної та кар'єрної моделей державної служби продукує творення сучасних, модерних функцій адміністративної субкультури: по-перше, це професійна спадковість в системі державного управління, яка формує комунікативний, соціально-професійний конструкт адміністративної та політичної субкультур; по-друге, це комплексний механізм морально-етичних обмежень професійної діяльності особливих сфер соціально відповідального управління в державі – політичної та адміністративної.

Список використаних джерел:

1. Закон України Про державну службу від 17 листопада 2011 року, № 4050-VI // Електронний режим доступу: офіційний веб-портал Верховної Ради України <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>
2. Ковбасюк Ю. В. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. При Президентові України; наук. ред.. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К.: НАДУ, 2011. Т. 6.: Державна служба / наук. ред.. колегія: С. М. Серьогін (спів-голова), М. В. Сороко (співголова) та ін. – 2011. – 524 с.