

ТРАНСФОРМАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОЇ СУБКУЛЬТУРИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Децентралізація як процес перерозподілу функцій, повноважень і бюджетних ресурсів між державою та місцевими громадами сьогодні є суспільно необхідним рішенням у процесі реформування системи державного управління в Україні. Успішний досвід європейських країн пропонує українському суспільству зразковий «нарис» державно-управлінської діяльності органів публічної адміністрації, але, на нашу думку, поза увагою залишається соціокультурний вимір таких суттєвих державно-управлінських трансформацій.

У соціокультурному контексті функціонування державної служби визначається як аксіологічний комплекс професійної служби (служіння) інтересам держави і громадянського суспільства, що відтворює норми професійної етики державного службовця, і обумовлені ними соціальні комунікації. У даному визначенні соціокультурний вимір професійної діяльності державних службовців представлений адміністративною субкультурою, яка являє собою соціальні механізми з інтеграції особистості чиновника у соціально-професійному середовищі, адаптації соціального інституту державної служби до суспільних трансформацій системи державного управління, самозбереження субкультури бюрократії в умовах корпоративного супротиву соціальним інноваціям громадянського суспільства.

Громадянське суспільство визначило нові вектори державницького поступу в українському суспільстві і саме завдяки інститутам громадянського суспільства відбуваються принципові зрушення у бік соціальної «розгерметизації» бюрократичного апарату держави, але на такі реформаторські кроки не менше вплинули і регіональні еліти (регіональні

субкультури). Регіональні субкультури, за визначенням відомого американського вченого з «організаційної психології» Едгара Шейна, є продукт децентралізованого управління, і виникають внаслідок складної географічної розгалуженості організаційної структури. [3] На нашу думку, в українських реаліях державотворення регіональні еліти вчасно підхопили суспільний мейнстрим щодо перетворення системи державно-управлінських відносин і тим самим скоріше сприяли процесу децентралізації. Регіональні субкультури, центральні і периферійні більш менш однаково відстоюють ідею децентралізації, але характеризуються різністю цілей, соціально-економічних вигод і політичних перспектив від її впровадження, що суттєво впливає на трансформації адміністративної субкультури.

Адміністративна субкультура завжди існує у контекстній площині політичної культури, але відтепер зазнаватиме ще й посиленого впливу і регіональних політичних субкультур. Проект Закону України «Про державну службу» передбачає політичну незаангажованість державних службовців (у діючому Законі – аполітичність державної служби). [1] Фахівцями науково-експертного управління Верховної Ради, що здійснює оцінювання основних положень проектів Законів, однією з пропозицій щодо вдосконалення Закону України «Про державну службу» є «встановлення меж політичної відповідальності» державних службовців. [2]

На нашу думку, межі політичної відповідальності державних службовців спроможна «окреслити» адміністративна субкультура як аксіологічний вимір професійної вертикальної субкультури. Професійну субкультуру державних службовців визначаємо як вертикальну субкультуру, оскільки її ядром є кар'єрне зростання за мотиваційною траєкторією професійні знання, уміння і навички – досвід – компетенції – лідерство як феномен соціальної влади – політичне управління. На жаль, на практиці відбувається посилення взаємозв'язків із регіональними політичними субкультурами, що перетворює адміністративну субкультуру у професійну горизонтальну субкультуру, яка вже

не наслідує кар'єрну модель (не створює соціальний капітал державної служби), а є певною мірою, залежною від політичних рішень регіонального значення. На нашу думку, адміністративна субкультура як комплекс ціннісних орієнтацій, морально-етичних установок має відтворювати соціальний механізм «викорінення» із соціально-професійного середовища політично безвідповідального чиновника, адже за порушення соціальних кордонів субкультурного простору настає маргіналізація особистості державного службовця.

Список використаних джерел:

1. Проект Закону України «Про державну службу» від 30.03.2015, № 2490 / Електронний режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54571
2. Висновок Головного науково-експертного управління від 15.04.2015 / Електронний режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54571
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с.