

## **ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНОЇ СУБКУЛЬТУРИ В УМОВАХ ЛЮСТРАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ**

Адміністративна субкультура – це цілісне утворення в системі корпоративної культури державного управління, що являє собою сукупність специфічних форм і способів функціонування державної служби як професійної діяльності, здійснення яких обумовлюється соціально-історичним контекстом: викликами і умовами, що висувуються громадянським суспільством на етапі його становлення і розвитку; ціннісною сферою буття професійної групи у взаємозв'язку із ціннісними орієнтаціями особистості. Суверенність субкультурних утворень ґрунтується на багатшаровості домінуючої культури, адже субкультури (у класичному їх розумінні як підсистем культури, що відрізняється своїми цінностями, рисами і характеристиками) зазвичай не претендують на преферентність в структурі панівної культури і не протиставляють себе щодо неї.

У сучасному українському суспільстві сфера громадянської культури яскраво представлена різноманітними професійними субкультурами і субкультурами політичних партій та громадських об'єднань і організацій. Сьогодні, на етапі становлення і розвитку громадянської культури, відбувається своєрідний комунікативний розрив соціокультурних зв'язків адміністративної субкультури, що прослідковується щонайменше у двох векторах: по-перше, через декларовану Законом України аполітичність як один з основоположних принципів державної служби; по-друге, полягає в усталеному протиставленні чиновницького апарату аксіосфері громадянського суспільства. На нашу думку, саме через стійкий бюрократизм і упередженість щодо дійсного громадянського поступу, приналежність державних службовців вищих категорій до політичних партій і рухів у минулому або «на перспективу» формує кон'юнктурний підхід до управління кар'єрою на державній службі. Саме тому, тимчасова актуальність суспільно-політичних поглядів як певний кон'юнктурний ризик, у соціально-історичному контексті цивілізаційного вибору українського соціуму нівелює компетентнісний вимір функціонування державної служби як професійного інституту.

Затребуваність принципів компетентнісного підходу у прийнятті управлінських рішень відображається у жвавих публічних і наукових дискусіях, об'єктом яких є

люстраційний процес. Компетенції і компетентність як базові ціннісні орієнтири суттєвих перетворень інституту державної служби «не вбудовані» в ієрархічну систему люстраційного механізму оновлення влади та суперечать цінностям HR-моделі управління людськими ресурсами, яка впроваджується сьогодні у кадровому управлінні. Люстрація як соціально-політичне явище ґрунтується на положеннях Закону України «Про очищення влади» і створює прецеденти у правовому полі, вирішення яких у судовому порядку, дискредитуватиме українське суспільство в очах світової і вітчизняної спільноти. [1] Зокрема, це відсутність приведення у відповідність люстраційного процесу до норм Закону України «Про державну службу» у статтях про вимоги і обмеження при прийнятті на державну службу, що не відображено також і у проекті нової редакції цього ж закону. [2] На нашу думку, люстрація у тій практичній формі, у якій вона існує сьогодні в Україні, а саме у формі публічних декларацій, є більш ефективною складовою в системі антикорупційної політики держави, але суттєвого оновлення адміністративної влади через механізм люстраційного процесу не відтворює.

У соціокультурному аспекті, люстраційний процес не є досконалим механізмом очищення адміністративної влади, оскільки не визначає інноваційні методи кетизації державної служби, впровадження соціоінженерних технологій проектування нового типу професійної свідомості. Люстраційний процес, у аспекті його практичної реалізації сьогодні, ризикує трансформуватися у механізм самозбереження адміністративної субкультури як «збіднілої» у ціннісному вимірі соціокультурної підсистеми управлінської культури національного «зразка». Механізм субкультурного самозбереження реалізується через політичну сегрегацію на державній службі, яка перетворює «фільтр для очищення влади» на спосіб усунення політично невмотивованих (чи навіть аполітичних) посадовців від виконання службових обов'язків, забезпечуючи тим самим усталеність корпоративних інтересів. Проблема субкультурного самозбереження актуалізується у зв'язку з потребою у інтеграції до соціокультурного простору із домінуючою системою цінностей, продукуючи комплементарний спосіб співіснування субкультур, який забезпечить їм подальше існування і підтвердить їх роль як суб'єкта суспільного діалогу. Адміністративна субкультура та її розвиток у соціокультурному контексті сьогодення відповідає кон'юнктурним тенденціям суспільно-політичної сфери, тому перспективи її інтеграції до аксіосфери громадянського суспільства здебільшого обумовлюються векторами руху інших субкультур.

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII. Режим доступу: електронний ресурс <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>.
2. Проект Закону «Про державну службу» Режим доступу: електронний ресурс [http://guds.gov.ua/govservice/control/uk/publish/article?art\\_id=670376&cat\\_id=87284](http://guds.gov.ua/govservice/control/uk/publish/article?art_id=670376&cat_id=87284).