

21. Кузнецова И.С. Анализ моделей инновационных систем // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2006. – № 3 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0306.html>.
22. Троян В.М. Інновації у Європі // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2005. – № 3 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0305.html>
23. Єгоров І.Ю. Наука й інновації в процесах соціально-економічного розвитку // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2007. – № 2 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0207.html>.
24. Лібанова Е.М., Лісогін Л.С. Інформація про виконання інноваційного проекту "Розробка механізму реалізації інноваційних складових людського розвитку" // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2008. – № 2 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0208.html>.
25. Зінченко О.П., Ільчук В.П. Центр інноваційного розвитку як функціональна модель синергії // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2006. – № 1 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0106.html>.
26. Pivnyak G.G. Development of Innovation Structures at Universities and Role of Local Authorities on Their Progressing // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2008. – № 1 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0108.html>.
27. Гамота Дж. Шлях від фундаментальних досліджень до інновацій // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2006. – № 1 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0106.html>.
28. Мазур А.А., Осадчая Н.В. Современные инновационные структуры // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2006. – № 1 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0106.html>.
29. Горбатюк Л.В., Грига О.І., Сазонова Л.І., Попадинець В.І., Попадинець Ю.В. Про пріоритети науково-технічного та інноваційного розвитку і шляхи їх реалізації // Наука та інновації. Науково-практичний журнал. – 2005. – № 1 // <http://www.nas.gov.ua/scinn/pages/uu0105.html>.
30. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України / Я.А. Жаліло, С.І. Архієреєв, Я.Б. Базиліук та ін. – К., 2006.
31. Див., наприклад: Грозний І. Внутрішній ринок інновацій як основа економічного росту // XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія. Матеріали четвертої міжнародної науково-теоретичної конференції. 26-27 травня 2005 р. м. Київ. Ч. 2 / Ред. Г.П. Балабанова. – К., 2004.
32. Калянов А.В. Трансформационная модель развития общества // XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія. Матеріали четвертої міжнародної науково-теоретичної конференції. 26-27 травня 2005 р. м. Київ. Ч. 2 / Ред. Г.П. Балабанова. – К., 2004.
33. Тарасова Г.О. Стимулювання економічної активності на внутрішньому ринку інновацій // XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія. Матеріали четвертої міжнародної науково-теоретичної конференції. 26-27 травня 2005 р. м. Київ. Ч. 2 / Ред. Г.П. Балабанова. – К., 2004.
34. Бондар О. Соціально-психологічні аспекти інноваційної моделі розвитку економіки України як основи євроінтеграції // XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія. Матеріали четвертої міжнародної науково-теоретичної конференції. 26-27 травня 2005 р. м. Київ. Ч. 2 / Ред. Г.П. Балабанова. – К., 2004.
35. http://www.ukma.kiev.ua/ua/nauka/confer/dni_nauki/arhiv/DS_2005/tables.htm.
36. http://www.kymu.edu.ua/facul_ps_menu.htm.
37. Українська інноваційна доктрина 2008. – Харків, 2008.
38. Законодавство України // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
39. Державне агентство України з інвестицій та інновацій. Офіційний веб-сайт // <http://www.in.gov.ua/index.php?get=72>.

Summary

The aim of the article is to analyze the most urgent research areas in innovative development (academic publications, conferences, and dissertation) in modern Ukraine and public innovative policy.

Т. Е. Василевська

УКРАЇНСЬКІ КУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Державна служба України є органічною складовою українського суспільства й формується під впливом його ціннісних установок, духовних орієнтирів, звичаїв. Модель поведінки чиновника в значній мірі укладається та підтримується традиціями відносин народу та влади, сучасною практикою їхньої взаємодії, поширеним розумінням співвідношення особистості, суспільства та держави, детермінується історичними факторами формування бюрократії в різних країнах. Для результативного реформування державної служби важливо знати та враховувати соціальні та національні зрізи її аксіологічної сфери.

Про культурні особливості ділової, адміністративної культури писали К. Девіс, Ф. Клуон, Дж.В. Ньустром, Ф.Л. Стродбек, Ф. Тромпенаарс, Ф. Фукуяма, Г. Хофстед та ін. Вплив культури на державне управління аналізують С. Васильєв, С. Малишев, Г. Райт та ін. Ряд дослідників (М. Бергер, К. Тербер та ін.) розглядають дію окремих культур на особливості системи

державного управління та на його вартості. Однак залишається мало вивченою національна специфіка етики державного службовця нашої країни.

Метою статті є виявлення значимості та ролі українських культурних особливостей адміністративної етики у формуванні та реалізації ціннісних засад сучасної державної служби України.

Ми не ставимо перед собою завдання соціально-історичного та історико-культурного екскурсу у витoki формування професійної етики українського чиновництва. Однак наш аналіз методологічно будуватимемо, виходячи із тези про необхідність зважати на соціальні, історичні, культурні контексти тієї чи іншої країни, які дозволяють враховувати специфіку її цінностей і більш адаптовано формулювати вимоги до бюрократії та механізми їх реалізації. Такий підхід нині широко реалізується в державно-управлінських практиках і студіях. В цьому зв'язку досить слушною є думка, яку оприлюднив на XVIII Міжнародному конгресі з підготовки вищих державних службовців В.В. Лобанов, щодо співвідношення в міжнародній моделі управлінської компетенції базового (80%) та національного (20%) компонентів.

Отже, при формулюванні етики державного службовця важливо враховувати національну специфіку, соціокультурний контекст країни, її традиції, релігію та особливості морального світогляду. Скажімо, нині констатується, що не реалістично задля вироблення єдиної світової універсальної шкали етичної поведінки чиновництва забороняти подарунки, вручення яких у багатьох народів несе в собі значне символічне значення.

Характеризуючи культурні особливості, притаманні тій чи іншій країні варто розрізняти їх від особливостей, які позначають певний період суспільного розвитку. Наприклад, А.В. Оболенський виділяє специфічні для Росії явища, що вплинули на морально-етичний стан державного апарату:

- розширення корупційних можливостей, пов'язаних із масштабним перерозподілом державної власності,
- виникнення нових для країни варіантів конфліктів інтересів; погіршення якісного складу апарату;
- втрата попередніх норм адміністративної моралі, які поряд із негативними моментами (конформізмом, цинічним лицемірством, показною відданістю партійним вождям тощо) ставили певні бар'єри на шляху чиновницьких зловживань та сваволі [1, с.96].

Всі ці спостереження можна віднести й до України, але вони характеризують певний трансформаційний період, і не є показниками саме культурної специфіки розвитку етики державного службовця в нашій країні.

Прикладом підміни культурних особливостей етики державного службовця ситуативними рисами перехідного періоду є приписування вкоріненості корупційної практики в українську культуру. Зокрема, існує позиція, згідно з якою, корупція в Україні є культурно-історичним спадком. Однак, масштабне опитування українських респондентів доводить, що громадяни переконані в тому, що корупція „розквітла” в перехідний період і що нещодавнє падіння стандартів поведінки серед політиків і державних службовців не можна вмотивовано обґрунтувати „притаманними рисами національної культури”. Серед опитаних лише 16% громадян і 13% чиновників заявляє, що використання грошей, подарунків, послуг і зв'язків задля впливу на державних службовців – риса, що притаманна культурі країни [2, с.117,235].

Скоріш перехідним явищем для етики державного службовця нашої країни виявляється й патерналізм, що довгий час домінував і досить присутній в рамках державно-управлінських відносин. У порівнянні з 1998 роком, коли дві третини опитаних українських громадян (66,7%) вважали, що їх життя складається повністю або в основному під впливом зовнішніх обставин, в 2005 році таких стало менше половини (45,8%) [3, с.61].

Отже, характеризуючи особливості розвитку етики державного службовця в конкретних країнах, слід чітко розмежовувати ті риси, які є наслідком певного етапу суспільного розвитку, та ті особливості, що мають глибинний характер і впливають із культури та національної ментальності народу. Це дозволить виявити, які ознаки етики державного службовця можуть швидко змінюватися, а до яких слід відноситися більш обережно, тому що кардинальна ломка їх або неможлива, або може мати катастрофічний характер для всієї „світобудови” народу.

Національні особливості позначаються на ступіні взаємодії, балансу інституціональних й особистісних факторів підтримки етики державного службовця. Вважається, що існує значна різниця між якостями людей, що складають бюрократії різних країн, яка обумовлена різними культурою, політичними інститутами та історичними умовами цих країн. Здатність створювати та ефективно керувати певними інститутами теж є культурним феноменом [4, с.32-34].

Щодо співвідношення інституціональних і особистісних факторів у ствердженні цінностей в державно-управлінській царині, у боротьбі з неприпустимою поведінкою та корупцією чиновництва, то, як зазначають науковці, для радянських та пострадянських урядів, характерним

є моралістичний підхід [5, с.169-170]. Сутність цього підходу міститься у зосередженні уваги на окремих особистостях й нехтуванні інституціональними протипадами аморальному поведінню бюрократії.

Дослідники, звертають увагу на те, що у російському суспільстві переважає не стільки правовий, скільки морально-репресивний тип свідомості, а бюрократичний апарат століттями привчений жити в корупційному, а не законослухняному режимі [6, с.183]. Низка заходів, зорієнтованих лише на оновлення бюрократичного апарату, зміну кадрів не дала своїх результатів у подоланні корупції.

В Україні теж домінуючою є скоріше морально-етична орієнтація культури, ніж характерний для західної культури прагматизм (дослідники пояснюють такі пріоритети виробленим в умовах поневолення „комплексом меншовартості”, який збуджував „надкомпенсації” – етично-ідеалістичне мрійництво та віру у прихід царства правди, братерства та вселюдських ідей [7, с.158]). Моралістичний підхід переважає й у баченні напрямків реформування виконавчої влади. Вітчизняні політики зосереджують свою увагу на моралізаторській критиці бюрократії й проголошенні необхідності заміни одних чиновників іншими. Ці заклики тривалий час знаходили підтримку й розуміння в суспільстві.

В.О. Саламатов на основі аналізу соціологічних опитувань стверджує, що респонденти в Україні приділяють велике значення „людському фактору”: особистісним відносинам і особливостям, неформальним правилам. Істотно менша роль відводилася „організаційному фактору”, тобто принципам, умовам, правилам, нормам, законам, що визначають зразки поведіння і діяльності, незалежно від особливостей конкретних людей. В західній управлінській традиції, навпаки, чітко виражений акцент саме на „організаційному факторі”: системі і правилах роботи, координації діяльності різних галузей влади [8, с.81]. Адже не підкріплене інституціональними реформами моралізування не здатне призвести до системних змін.

Існує позиція, згідно з якою Україна в більшій мірі, ніж інші країни східно-християнського цивілізаційного світу, перейняла західну політичну та інтелектуальну культуру. Ця озахіднена культура стала не лише культурою еліти (як, наприклад, в Росії), а культурою широкого загалу, що глибоко проходить через щоденне життя України (Я. Грицак). Однак, сліпе копіювання зарубіжного досвіду не може дати нашому суспільству реальні позитивні ефекти. Більш того, висловлюється припущення, що орієнтація на зарубіжні зразки „відіграє швидше гальмівну, ніж стимулюючу роль”: до західної моделі демократичної інтеграції Україна „не доросла”, а російська модель імперської інтеграції для неї не придатна [9, с.219]. Ми часто не враховуємо, що за досягненнями інших країн стоїть „багатий і складний світ ідей, моральних і громадянських навичок, внутрішньої розвиненості”, й думаємо використати ці досягнення як зовнішні, готові продукти [10, с.175]. Але ж соціокультурна ситуація, законодавча база, ступінь сформованості етосу бюрократії та його пріоритети розрізняються в різних країнах.

Наприклад, законодавство деяких західних країн, на відміну від українського, має прецедентний характер. Західна політична етика виходить із ідеї верховенства права. В західній моральній традиції панують раціоналізм, індивідуалізм і плюралізм, активно задіяні інституціональні механізми підтримки етичного клімату в суспільстві, акценти робляться на правах клієнтів і працівників, на інституціональному оцінюванні поведінки, на груповому, адміністративному, корпоративному контролі за поведінням членів групи, організації, корпорації.

В українському соціумі мораль, професійна етика скоріше пов'язуються із глибинними особистісними смислами, із духовним життям людини. Рисами українського національного характеру, які позначаються на формуванні відносин народу та влади, адміністративної бюрократичної культури називають певну настороженість щодо держави та наближених до неї структур, чітке розмежування громадських та особистих інтересів (з перевагою особистих), волелюбність, що межує з анархізмом, недовіру до авторитетів і законів [11, с.300].

Сьогодні лунають звинувачення на адресу західних експертів та місцевих лідерів посткомуністичних країн у тому, що їхні проекти соціального та економічного будівництва відрізнялися некритичністю у застосуванні теоретичних моделей, короткозорістю в проблемах інституціоналізації та нечутливістю до реальних проблем інститутів в тих чи інших країнах [12, с.408-409]. Ці звинувачення можна частково віднести й до ідей етичного реформування державної служби.

Норми, що кальковані з зарубіжних етичних програм та кодексів і вирвані із соціокультурних контекстів, можуть бути неідеальними, не сприйнятими професійною спільнотою та загалом, а іноді навіть руйнувати вже ефективно діючі механізми етичного контролю та самоконтролю.

Наприклад, і серед громадян, і серед державних службовців України неоднозначно (навіть негативно) сприймається поширена на Заході практика застосування службових викриттів.

Навпаки, відмова від розповсюджених в нашій країні принципів турботи про підлеглих, колег може призвести до втрати певних етичних важелів регуляції службових відносин.

У ситуації, коли вимоги, що не знаходять відгуку у суспільстві, все ж реалізовуватимуться на терені виконавчої влади, існує реальна небезпека відриву аксіологічної системи державної служби від домінуючих у соціумі цінностей, від ментальних установок народу. В наслідок цього виникатимуть серйозні суперечності у відносинах „влада – народ”, ціннісні та цільові розбіжності, конфлікт групових та суспільних інтересів, комунікативні бар'єри.

Тому, на наш погляд, в нинішній ситуації важливо: 1) *враховувати й використовувати* домінуючі ціннісні установки суспільства, в тому числі *орієнтованість на моралістичний підхід*, на особисті принципи державних службовців; 2) *поєднувати* зміни у особистісних цінностях службовців з *інституціональними*, організаційними змінами у виконавчій владі.

С. Васильєва і С. Малишева, аналізуючи ряд кроскультурних управлінських концепцій, приходять до низки висновків щодо особливостей управлінської культури Росії та країн СНД. Цікавим для нашого дослідження є їх аналіз кроскультурної моделі Г. Хофстеда, який виділяє чотири критерії культурних розбіжностей [13].

1. Співвіднесеність індивідуального та колективного. При колективізмі люди розглядають себе як частину групи, організації та сподіваються на турботу і захист з боку своєї групи. Індивідуалістичні суспільства цінують свободу і можливість вибору; особи концентрується на турботі про себе і свою родину; в індивідуалістичній діловій культурі наголошується на самостійності та ініціативності. Відверте висловлення критичних зауважень колегам; наймання та просування по службі лише за чеснотами; спрямованість управління на особистість, а не на групу; орієнтованість на власний успіх і кар'єру; високий життєвий рівень у суспільстві характерні для країн з високим ступенем індивідуалізму в діловій культурі. Дослідження зарубіжних учених показують, що Росія і країни СНД тяжіють до колективних цінностей.

2. Дистанція влади – атрибут національної культури, що описує межі, у яких суспільство приймає ідею нерівності розподілу влади в організаціях. В одних культурах утручання сильною влади розглядається як обмеження прав індивідуума, в інших – як благо. Культури з високою дистанцією влади звичайно терпимо відносяться до авторитарного стилю управління та чиношанування. Для них характерно підкреслене збереження нерівності в статусі як у формальних, так і в неформальних відносинах. До таких культур відносять Росію й країни СНД.

3. Запобігання невизначеності – фіксація рівня безпеки при прийнятті ризикованих рішень. Одним діловим культурам властиве прагнення максимально уникати невизначеності і тривоги, для цього зазвичай заздалегідь визначаються умови дій, максимально усуваються двозначності у відносинах, розробляються докладні закони і правила поведінки на усі випадки життя. Інші ділові культури виходять з того, що усе вгадати не можливо і тому тут перевага надається рамковим домовленостям і корегуванню їх по ходу справи. Для країн з високим ступенем запобігання невизначеності в діловій культурі характерні звичайно негативна настроєність жителів до структур влади, часті прояви націоналізму, недовіра до молоді й пов'язування просування по службі з віком, схильність в більшій мірі покладатися на думку фахівців і експертів, ніж на здоровий глузд і життєвий досвід. Ділова культура Росії і країн СНД звичайно тяжіє до високого ступеня запобігання невизначеності, хоча дослідники відзначають, що для молодого покоління „нових росіян” ступінь запобігання невизначеності істотно знижується.

4. Співвідношення мужності та жіночності, які уособлюють кількість та якість. В „чоловічих” культурах соціальні цінності характеризуються наполегливістю (впевненістю) та матеріалізмом, у „жіночих” – стосунками та увагою до інших. У системі цінностей „чоловічих” ділових культур переважають прагнення виділитися, зробити кар'єру, виявити себе, заробити і т.п. В керівнику звичайно поважають силу, швидкість рішень, масштабність підходів, твердість. У суспільствах, де переважає жіночність, у системі цінностей домінують якість життя, підтримка гарних відносин з оточуючими, моральні й етичні аспекти і т.п. У керівнику поважають уміння організувати безконфліктну групову роботу, домогтися консенсусу, розробити справедливую мотивацію і т.д. До мужніх культур тяжіють Росія і країни СНД [13].

Вважаємо, що далеко не всі висновки дослідників щодо частини пострадянського простору, розповсюджуються на нашу країну. В українській адміністративній культурі досить довгий час домінували й нині провідними є колективістські цінності. Однак сьогодні можна констатувати, що такі риси індивідуалістичних культур, як зниження вагомості ієрархічних відносин, надія на власні сили, ініціативність, бажання досягти успіху в професії нарощують свої позиції в діловій сфері.

Найчастіше українська ментальність характеризується як індивідуалістична, інтровертна, раціоналістична, емоційна, з яскраво вираженим жіночим началом (акцент тут робиться не на творчості, а на збереженні). Домінування в культурі впливу малих груп, „спільнот переживання” (родинних, побратимських, сусідських, приятельських), як пише О. Кульчицький, з одного боку сприяло виникненню „негативних явищ „гуртковості”, ставлення до ідей та людських дій з огляду

особистої прихильності”, недостатньої „зацікавленості широкими організаційними формами та тривкими надіндивідуальними, надгуртковими цілями”; з іншого – розвивалися здатності „до товариськості, психологічного душевного життя”, „до інтроспекції та споглядальної настроєвості”. Українська культура запозичує й стверджує західний персоналізм, але надає йому напрямку, ближчого до азійського світовідчуття – розбудови особи вглибину замість експансії вшир [7, с.155-157]. Перспективним напрямком розвитку української людини дослідник бачить поєднання притаманних їй споглядальності та самозаглиблення із зміцненням волі та активізацією настанов на зовнішній світ (за зразком західної людини) [7, с.162].

Сьогодні на вітчизняному суспільному просторі науковці виявляють ситуацію, коли „цінності індивідуальної свободи стоять значно вище, ніж цінності солідарних дій навіть у відстоюванні колективних або загальних інтересів”. Це свідчить про те, що Україна стає „сучасним неполітизованим суспільством”, де, поки що не масово, але все ж існують плюралістичні форми мислення, реалізації інтересів людей і участі в політичному і громадянському житті, де йде процес творення зрілого громадянського суспільства [14, с.92]. Суспільство відкрито до сприйняття персоналістських цінностей. Іноді навіть, „розширення творчого поля Особистості” розглядається як національна об’єднавча ідея України (В. Фісанов).

На наш погляд, в результаті таких змін ми отримаємо зменшення дистанції влади. Деміфологізація політичної влади та пробудження громадянської гідності, що проходять в Україні, позначилися на „демократизації” суспільної свідомості. Здається, що наслідком цього може бути відхід від тотально авторитарних стилів керівництва та реалізація публічного, колегіального адміністрування. Персоніфікація клієнтів і працівників може поєднуватися з традиційними для нас формами колективності, настроєністю на злагоду, знаходження компромісів, відчуттям підтримки та турботи в суспільному та професійному житті. Адже саме в силу цих рис, більшість дослідників відносить Україну до суспільств з „жіночою” культурою. Щодо прагнення уникати невизначеності, наша культура завжди відрізнялася достатньою гнучкістю та стійкою несприйнятливістю до детальних інструкцій на всі випадки життя. Тому і в цьому випадку не погодимося із висновками дослідників про тотальне тяжіння всіх країн СНД до уникнення невизначеностей. Навпаки, нині в силу культурних, ментальних особливостей, що виражаються в відторгненні принципів жорсткої регламентації дій, на наш погляд, в Україні буде досить утрудненим впровадження в адміністративне середовище веберівської моделі раціональної бюрократії.

Таким чином, отримуємо низку висновків:

- врахування соціальних, історичних, культурних контекстів країни, дозволяє більш адаптовано й конкретно формулювати вимоги до бюрократії та механізми їх реалізації;
- розрізнення культурних особливостей та особливостей, які позначають певний період суспільного розвитку виявляє глибинні та швидкозмінні ознаки етики державного службовця й дозволяє реалістично формувати стратегії її реформування;
- національні особливості позначаються на ступіні взаємодії, балансу інституціональних та особистісних факторів підтримки професійної етики чиновництва;
- при реалізації на терені виконавчої влади несприйнятих суспільством норм існує реальна небезпека відриву аксіологічної системи державної служби від домінуючих суспільних цінностей;
- для державної служби України важливим є поєднання зміни у особистісних цінностях службовців з інституціональними, організаційними змінами у виконавчій владі.

Подальші розвідки у зазначеній проблематиці можуть іти в напрямку пошуку механізмів використання культурних особливостей для розробки оптимальної моделі реформування державної служби України та дієвого ствердження її професійно-етичних засад.

Джерела та література

1. Оболонский А.В. Этические аспекты госслужбы – один из важнейших компонентов ее успешного реформирования и административной реформы в целом – С. 96 // http://194.84.38.65/files/specialprojects/civilservice/donors/CIDA_Ethical_aspects_of_the_reform_rus.doc.
2. Мілер В., Гределанд О., Кошечкіна Т. Звичаєва корупція? Громадяни та уряд у посткомуністичній Європі: Пер. з англ. – К., 2004.
3. Панина Н. Украинское общество 1994-2005: Год Перелома. Социологический мониторинг. Ин-т социологии НАН Украины. – К., 2005.
4. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. – М., 2006.
5. Політична корупція перехідної доби: Пер. з англ. / За ред. С. Коткіна та А. Шайо. – К., 2004.
6. Политические и экономические преобразования в России и Украине. – М., 2003.
7. Кульчицький О. Основи філософії і філософічних наук. – Мюнхен-Львів, 1995.
8. Шляхи вдосконалення етики державних службовців: Матеріали наук.-практичн. конференції, м. Київ, 30 листопада 2002 року. – К., 2002.
9. Нагорна Л.П. Національна ідентичність в Україні. – К., 2002.

10. Мамардашвили М.К. Как я понимаю философию. Изд. 2-е. – М., 1992.
11. Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євроінтеграції: Матеріали наук.-практ. конф. / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К., 2003. – Т. 1.
12. Политико-административные отношения: кто стоит у власти? / Под ред. Т. Верхейна. Пер. с англ. – М., 2001.
13. Васильев С., Малышев С. Этика государственной службы: политико-философский аспект // www.tacisrd.ru/doc/chron/ethics.doc.
14. Громадянське суспільство в сучасній Україні: специфіка становлення, тенденції розвитку / За заг. ред. Ф.М. Рудича. – К., 2006.

Summary

In the article meaningfulness and role of the Ukrainian cultural features of administrative ethics come to light in forming and realization of the valued bases of modern government service of Ukraine. Keywords: ethics of civil servant, Ukrainian cultural features of administrative ethics, personality values of civil servants, institutional changes.

П. В. Козум

ПЕРСОНІФІКАЦІЯ ДЕМОКРАТІЇ ЯК ОСНОВА НОВІТНІХ ПОЛІТИКО-ВЛАДНИХ ВІДНОСИН

Демократичні політико-владні відносини виникли, очевидно, тоді, коли появилась потреба впорядкування суспільного життя. Відтоді і протягом багатьох століть демократія постійно, в тій чи іншій мірі, супроводжувала розвиток політичної влади. Змінювались форми, способи здійснення, соціальна адресність політичної влади, мінялась загальносуспільна потреба в демократії, але незмінною залишалась її сутність – здатність якнайповніше представляти політичні інтереси та забезпечувати політичні прагнення окремих осіб-персон і більших та менших соціальних утворень – соціоперсон. Тому демократія завжди була політично привабливою, однак не завжди функціонально доступною для всіх членів суспільства формою політичної влади. Політична життєздатність демократії зумовлена її високою динамічністю, здатністю до реформування, сприйняттям змін та нових тенденцій в суспільному розвитку. Це, на наше переконання, забезпечується глибинними сутнісними засадами демократії, в основі яких лежить персональний фактор. Тому саме персоніфікація демократії визначає, в кінцевому підсумку, її місце в суспільстві, його політичній системі та в політичній владі, зокрема.

На характер сучасних політико-владних відносин негативно впливають кризові явища, які появились на нинішньому етапі розвитку демократії. Ці явища викликані поглибленням протиріч між тенденцією до підвищення рівня персоніфікації в суспільстві і реальним відображенням цього процесу в демократичних відносинах. Тому характерне для сьогодення зростання місця та ролі персонального значно випереджає його вираження наявними політико-владними засобами. Зважаючи на це, науковий пошук ефективної основи для сучасних тенденцій в політико-владних відносинах, що здійснюється в площині персоніфікації демократії, становить особливу актуальність і зумовлює вибір теми цієї статті.

Персоніфікація демократії розглядається в сучасній політичній науці опосередковано, лише як ситуативні елементи, дотичні до дослідження проблем політичних еліт [1; 2] та політичного лідерства [3; 4]. Окремі аспекти персоніфікації відображені в роботах, які присвячені вивченню фундаментальних засад політики та влади [5; 6; 7; 8] і, частково, в монографіях з політичної філософії [9; 10]. Проте наукових розробок, що розкривають формування новітніх політико-владних відносин засобами персоніфікації демократії, на жаль, немає.

Мета та завдання статті полягають в тому, щоб дослідити сучасні шляхи, методи та форми оптимізації демократичної основи політичної влади, опираючись на досягнутий рівень персоніфікації в суспільстві.

Термін “демократія” грецького походження. Він складається з двох частин (“δημοκρατία” – народ і “κρατία” – влада), смислове значення яких перекладається як влада народу [11, с.198]. Суспільне розуміння демократії має свою історію. Воно розвивалося протягом багатьох століть. На різних історичних етапах демократія сприймалася з певним, характерним відтінком конкретного часу. Кожна історична епоха додавала до цього розуміння щось своє, доповнюючи і, тим самим, збагачуючи його. Сьогодні в основу загальноприйнятого розуміння демократії покладено поняття “народовладдя”. Однак, в понятійному наповненні терміну “демократія” нині відображено ще й інші аспекти, тісно пов’язані з народовладдям. Тому демократія в нашому розумінні є багатозначним явищем, що включає народовладдя, а також форму існування будь-якої організації, заснованої на рівноправній участі її членів у керівництві та прийнятті рішень