

Токар Маріан Юрійович,

*доктор наук з державного управління, доц.,
професор кафедри політології і державного управління,
директор НДІ політичної регіоналістики
Ужгородського національного університету,
м. Ужгород, Україна*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ПЕРСПЕКТИВНИХ УМОВАХ ПОДАЛЬШОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ПОВОЄННОЇ УКРАЇНИ

Актуальність проблеми. Із розвитком демократії в світі, євроатлантичного курсу та європеїзації системи публічного управління в Україні, неабияк зростає попит на окультурення сфери публічних послуг, у якій задіяні як державні, так і недержавні суб'єкти. Характер публічно-управлінських відносин в Україні, до повномасштабного вторгнення Росії в Україну, відзначався пришвидшеними процесами децентралізації не тільки в напрямку адміністративно-територіальних та організаційно-управлінських трансформацій, а й у змісті налагодження ефективної сервісної системи. Адже саме ці питання постають пріоритетними в контексті змістовного наповнення децентралізації як основи новітніх публічно-управлінських відносин усіх зацікавлених у розвитку України сторін. Тому, вважаємо, що одним із актуальних завдань сьогодення, навіть попри трагічні наслідки російсько-української війни, є питання відповідного статусу «медіаторів» (посередників) цих відносин – публічних службовців та управлінців, які повинні бути наділені комплексом професійних рис, серед яких і культура.

Звідси, визначаємо й мету нашого дослідження, що окреслює актуальні проблеми культури публічних службовців саме в перспективних умовах подальшої децентралізації повоєнної України.

Виклад основного матеріалу. Отже, спробуємо візуалізувати означені проблеми. Перш за все, необхідно наголосити на системності підготовки відповідних кадрів управлінської системи. Поруч із базовими умовами професійного вишколу, що формуються з професійних компетенцій у змісті освітніх програм українських вищих навчальних закладів і курсів підвищення професійної кваліфікації, де здійснюється відповідна підготовка фахівців з публічного управління та адміністрування, необхідним є вмотивоване акцентування

на поєднанні базових компетенцій (навчальних дисциплін) із культурним аспектом професіоналізації.

Вважаємо, що питання основ культури публічних службовців та управлінців є надважливою передумовою закладання постійних і динамічних, якісних і ефективних зв'язків між незмінними суб'єктами публічно-управлінських відносин – надавачами та отримувачами послуг. Рівень культури публічних службовців та управлінців підсилює не тільки актуальність впровадження етичних стандартів у систему державного і публічного управління, етику взаємовідносин [1, с. 5], а й професіоналізацію відповідних кадрів у сфері сервісних послуг, сприяють взаємовигідній співпраці, підвищенню довіри у суспільстві, мотивації в діловій активності, нарешті добробуту громадян. Також розглядаємо дану проблему як іміджеву, що є стимулом для інституційної та індивідуальної історії надавачів публічних послуг, а отже сприяє й їхньому розвитку, професійному вдосконаленню тощо.

Культура має і важливий соціальний підтекст. Він закладений у зміст публічно-управлінських відносин, де в центрі уваги перебувають люди, громадяни, спільноти. Цілком погоджуємося із думкою українських учених, що «неодмінним складником» управлінської діяльності є і «загальна та управлінська культура» [2, с. 10]. Демократичні процеси, попри складність, а подекуди й половинчастість відповідних процедур, усе ж мають на меті акумуляцію людського інтересу. Публічні службовці та управлінці перебувають в епіцентрі цього інтересу, оскільки через них він реалізується. Службовці в даному контексті виступають «медіаторами», посередниками в системі координат «попит (потреба) – пропозиція (банк послуг) – задоволення (отримання послуги)». Тому вони повинні поєднувати аспекти культури, що містить людиноцентризм і соціоцентризм, де цінності людини органічно поєднуються із суспільним інтересом, бажанням формування взаємовигідних умов для розвитку громадянського суспільства і правової, соціальної держави. А публічний службовець і управлінець не може бути в такому середовищі соціопатом, відчуженим від людей і спільнот. Навпаки, він повинен бути вмотивованим суб'єктом публічно-управлінських відносин, фігурою культурною, публічною, громадською, діяльнісною.

Крім того, культура має і важливий антикризовий підтекст. Він пов'язаний із умінням швидко та ефективно реагувати на непередбачувані проблеми, кризові та надзвичайні явища і події. Ві-

йна в Україні – трагічний приклад. Але маємо розуміти, що органи публічної влади не завжди були готові до надання найнеобхідніших адміністративних послуг (в належних культурних, моральних, антистресових межах) тим, хто їх потребував у такій ситуації. Тому, ці проблеми тісно пов'язані з питаннями організаційно-управлінського, правового, матеріально-фінансового, соціокультурного, соціально-психологічного змісту. І вони повинні лягти в основу перспективних умов подальшої децентралізації повоєнної України та актуалізуватися як життєво необхідна гнучка й системна здатність встояти й вийти з кризи із найменшими негативними наслідками. І людський фактор (професіоналізм у найширшому розумінні, де закладена культура як органічна складова службовця) тут є визначальним чинником подолання проблем, які виникають.

Акцентуємо увагу на проблемах культури публічних службовців і тому, що із розвитком демократії в Україні та просуванням її базових цінностей дедалі відчутнішим стає попит на «окультурений» супровід організаційно-управлінських процесів. Поступове впровадження принципів публічного управління в Україні, зміна монопольного становища державного управління в змісті функціональних впливів на соціум, залучення до сервісної діяльності неурядових організацій, активне розширення суб'єктного середовища публічної політики й публічно-управлінських відносин мають сприяти формуванню соціально справедливого конструкту взаємовідносин у своєрідній системі координат «держава – суспільство». Війна загострила ці орієнтири в пріоритетній площині, відтак, зросли й вимоги та претензії до давно анонсованого процесу побудови стабільно демократичної, правової та соціальної держави, що визначено пріоритетом українського законодавства, починаючи зі змісту Конституції України, й завершуючи постійно вдосконалюваною нормативно-правовою базою децентралізації. Імпонує нам думка вчених і в контексті «пошуку сучасних інноваційних управлінських методів роботи, покращення й вдосконалення системи публічних послуг», а також уваги до культурно-професійної складової управлінської діяльності тощо» [3, с. 75]. Ці питання постануть і під час повоєнної відбудови, звичайно за умов збереження демократичного режиму.

Ще одним стимулом демократизації в Україні є послідовне бажання її народу приєднатися до спільноти вільних демократичних країн, яким є Європейський Союз. Принципова прихильність українців до євроатлантичного курсу в першій чверті 21 століття

декілька разів гальмувалася протистоянням політичних еліт, конфронтацією цивілізаційних ідеологем, іншими суспільними суперечностями в середині країни, а також штучним протиставленням демократії колонізаторській ідеології «руського міра», що широко-масштабно підживлювалася зовнішніми проросійськими впливами. Це цілком підтверджується змістом революцій та ходом новітньої російсько-української війни. Як результат, з початку 21 століття українське суспільство проявило свою громадянську й цивілізаційну зрілість, стало більш вимогливим до себе, більш відповідальним і цілеспрямованим у своїй демократичній ході. Демократичні процеси загалом стали імпульсом політичної зрілості, сприяли закладанню фундаменту демократичної культури громадян. Для публічних службовців ця міра зростає в рази.

Основою ж розвитку культури виступає людська практика, на яку впливають як зовнішні (наприклад, середовище), так і внутрішні (особистісні риси людини) чинники. Зокрема, змістом розвитку культури людини є розкриття і збагачення цих рис, її творчих здібностей, рівня її суб'єктності в суспільстві, автономності, свободи й єдності соціумних цінностей водночас. Публічні службовці та управлінці перебувають у підвищеній зоні відповідальності, оскільки вони не тільки мають бути «людьми» (в сенсі культурними), а й ретранслювати відповідні цінності, відповідати навіть не стільки реальному, скільки перспективному стану суспільства і держави в їх іміджевому сенсі. Тому роль культури публічних службовців співмірна з суспільною культурою і сутністю публічного управління. Ці феномени нероздільні й мають на меті покращення ефективності сфери послуг й підвищення рівня дієвості корпусу публічних службовців та управлінців. Відтак, після війни, сприятливими будуть і умови для формування сталих засад етики управління та психологічного клімату публічно-управлінських відносин, моральнісної культура в системі управління, організаційно-управлінської культури в системі публічного управління та адміністрування як важливого чинника соціального прогресу, демократичного розвитку держави і ефективності громадянського суспільства.

У підсумку наголосимо, що не можна припускати двозначності в розумінні «культура публічного службовця». Місія публічного службовця в демократичному суспільстві – це постійний конструктивний і доброзичливий контакт з громадянами в поєднанні з професійним знанням свої справи, якісним виконанням службових

обов'язків. Публічний службовець повинен бути наділений інтелегентністю, що продукує повагу до людини, принципове і свідоме сповідування етики ненасилля, а навпаки – прихильності, підтримки, допомоги. У повоєнний час, із об'єктивним розумінням вразливості людей, важливо формувати новий тип культурного діалогу публічної влади і громадянського загалу, в якому закладено толерантне, культурне, соціально-психологічне контактування, зокрема в сфері сервісних послуг. Тому в процесі побудови правової, демократичної, соціальної держави зростає значимість і культури державного управління та публічних службовців і управлінців. Адже, поряд із цим, метою змін у публічному управлінні постає становлення професійних, ефективних, авторитетних владних інституцій та допоміжних структур. Тому, культура публічного службовця та управлінця має закладатися цілісно, системно, актуалізуючи на суб'єктній відповідальності в змісті публічно-управлінських відносин.

Список використаних джерел:

1. Василевська Т. Е., Саламатов В. О., Марушевський Г. Б. Етика державного управління: підручник. Київ : НАДУ, 2015. 204 с.
2. Культура управління: монографія / Садковий В.П., Назаров О.О., Домбровська С.М., Крутій О.М., Пономарьов О.С., Харченко А.О. Харків: НУЦ-ЗУ, 2018. 218 с.
3. Пержун В. Перспективні дослідження управлінської культури в галузі публічного управління на сучасному етапі. Університетські наукові записки. 2020. № 6 (78). С. 72–81.

Федчишин Сергій Анатолійович,

доктор юридичних наук, доц.,

доцент кафедри адміністративного права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,

м. Харків, Україна

КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ ДЛЯ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ІДЕЇ

В умовах відбиття повномасштабного військового вторгнення в Україну та поступового відновлення територіальної цілісності України окремим напрямком державної політики має стати ефективне кадрове забезпечення органів державної влади на деокупо-

ваних територіях України. У зв'язку з цим важливим є завчасне вироблення та нормативно-правове врегулювання механізму, який би дозволив оперативно укомплектувати професійними кадрами, зокрема державними службовцями, органи державної влади на звільнених територіях України.

На територіях, тимчасово окупованих до 24 лютого 2022 року (АРК, окремі райони Донецької та Луганської областей), тривалий період функціонували незаконні окупаційні адміністрації та не діяли органи державної влади України. У зв'язку з цим швидке укомплектування державними службовцями та відновлення діяльності органів державної влади України на відповідних територіях після їх деокупації вимагає завчасного вироблення та утворення окремого механізму кадрового забезпечення, його нормативно-правового врегулювання. Таким механізмом може стати Кадровий резерв для проходження державної служби на деокупованих територіях України. Формування такого Кадрового резерву сприятиме реалізації стратегічних та інших документів, спрямованих на деокупацію та реінтеграцію тимчасово окупованих територій України, у тому числі Стратегії деокупації та реінтеграції тимчасово окупованої території АРК та міста Севастополя, що затверджена Указом Президента України від 24.03.2021 р.

При розробці підходів щодо організації Кадрового резерву для проходження державної служби на деокупованих територіях України варто взяти до уваги існуючі напрацювання, які мали місце в ході розробки та обговорення проектів законів України «Про засади державної політики перехідного періоду» (реєстр. № 5844 від 09.08.2021 р.), «Про засади реінтеграції тимчасово непідконтрольних територій України» (реєстр. № 5844-1 від 31.08.2021 р.) та ін. Окремі статті цих законопроектів пропонувалось приділити формуванню відповідних резервів. Доцільно зважати й на Висновок Венеційської комісії щодо проекту Закону України «Про засади державної політики перехідного періоду» від 15-16.10.2021 р.

Враховуючи існуючі напрацювання, можемо запропонувати такі ідеї стосовно організації та функціонування Кадрового резерву для проходження державної служби на деокупованих територіях України (далі – Кадрового резерву):

– адміністрування Кадрового резерву. Відповідальним за забезпечення формування та функціонування Кадрового резерву має бути Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України – головний орган у системі центральних органів