

Причиною появи антимонопольних законів у сучасному вигляді стала не теорія (правильна або неправильна) і не реальні факти монополізації, а боротьба окремих груп з інтенсивною конкуренцією.

IV. Висновки

Поглиблення економічних перетворень й активізація інтеграційних процесів загострюють питання щодо державної антимонопольної політики стосовно захисту суб'єктів господарювання та споживачів від недобросовісної конкуренції, зловживань монопольним становищем на ринку, антиконкурентних узгоджених дій суб'єктів господарювання, органів державної влади і органів місцевого самоврядування та, відповідно, потребує вдосконалення механізму здійснення державного контролю в сфері захисту економічної конкуренції та забезпечення захисту конкурентних відносин в Україні.

Антимонопольне законодавство в Україні визначає правові основи обмеження монополізму, недопущення недобросовісної конкуренції в підприємницькій діяльності та здійснення державного контролю за його дотриманням. Законами України "Про захист від недобросовісної конкуренції" та "Про захист економічної конкуренції" караються всі дії підприємця, спрямовані на створення перешкод доступу на ринок іншим та встановлення дискримінаційних цін на свої товари. Закони передбачають здійснення демонаполізації економіки, фінансової, матеріально-технічної, інформаційної, консультативної та іншої підтримки підприємців, які сприяють розвитку конкуренції.

Світові монопольні процеси змусили державу посилити регуляторні заходи в економіці. Спеціальна антимонопольна політика та антимонопольне законодавство дали змогу поставити під контроль процеси монополізації, зберегти й посилити конкуренцію.

Антимонопольна політика є, з одного боку, системою законів, що забороняють певні види здійснення підприємницької діяльності, які стримують конкуренцію (наприклад, змова з метою фіксації цін), а з іншого – системою законів, що обмежують діяльність таких ринкових структур як монополія та олігополія, які явно можуть стримувати торгівлю і зловживати своєю ринковою владою.

Література

1. Антимонопольна діяльність : підручник / В.Д. Лагутін, Л.С. Головка, Ю.І. Кречул та ін. ; [за ред. проф. В.Д. Лагутіна]. – К. : КНТЕУ, 2005. – 580 с.
2. Журик Ю.В. Отримання доказів та здійснення доказування у справах про порушення законодавства про захист економічної конкуренції / Ю.В. Журик // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2004. – № 1–2 (9–10). – С. 130–138.
3. Мельниченко О. Про деякі питання розвитку галузі конкурентного права / О. Мельниченко // Вісник комерційного права. – 2001. – № 3. – С. 4–6.
4. Чернелєвська О.Л. Конкурентне законодавство України: формування, зміст та розвиток : монографія / О.Л. Чернелєвська. – К., 2006. – 216 с.

УДК 65.00(075.8)

КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЯК ВИД КУЛЬТУРИ (СУБКУЛЬТУРА): СТРУКТУРНИЙ АНАЛІЗ

Сидоренко Н.С.

аспірант Дніпропетровського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

Annotation

The analysis of culture of state administration is done from point of its structure, influence on forming of professional culture of civil servant. The structure of this type of culture (subcultures) is offered.

Анотація

Зроблено аналіз культури державного управління з погляду її впливу на формування професійної культури державного службовця. Запропоновано структуру цього виду культури (субкультури).

Ключові слова

Культура державного управління, культура влади і управління, культура держав-

ного органу, професійна культура державного службовця.

I. Вступ

Проблема управлінської культури державних органів складна та багатоаспектна. Вона об'єднує різні галузі знань, вивчає різноманітні сфери життя. Дослідження цієї проблеми має бути комплексом, передбачати різні види аналізу, серед яких важливу роль відіграє системний. Цей вид культури може розглядатися як елемент державно-управлінської системи, складова загальної культури, як результат розвитку державно-управлінського життя суспільства та ресурс державного управління [12, с. 8]. Управлінська культура державних орга-

нів пов'язана з соціальною та іншими видами культур (субкультурами) і справляє безпосередній вплив на професійну культуру державних службовців.

Проблеми культури державного управління досліджували: Т. Бутирська, Р. Войтович, Л. Воронько, І. Гречкосій, Н. Гудима, В. Козаков, Я. Матійчик, Н. Нижник, М. Нинюк, О. Оболенський, М. Пірен, В. Ребкало, М. Рудакевич, А. Скуратівський, І. Черленяк, С. Чукут, В. Шахов, І. Шпекторенко, С. Яроміч, Ю. Ясенчук та ін. Ці автори виділили певні елементи структури культури державного управління, охарактеризували та визначили функції цієї субкультури. Малодослідженим аспектом є створення більш повної структури цього виду культури, дослідження її впливу на професійну культуру та компетентність державних службовців.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати структуру культури державного управління, культури влади та управління, їх взаємодію з іншими субкультурами, вплив на формування професійної культури державного службовця, його професійну компетентність.

III. Результати

До основних джерел влади належать: посада або повноваження; особистість або авторитет; культура або менталітет; зовнішні джерела [1, с. 69]. Серед зазначених джерел особистість (авторитет), культура, менталітет мають особистісний, персоналізований характер. Їх носіями є люди, які належать до формальної або неформальної влади. Культура влади та управління, державної служби, державного органу (так звана "культура організації", або "організаційна культура") входять до структури професійної культури державного службовця.

Культура, нарівні зі статусом, майновою нерівністю, може бути джерелом влади. Можна зробити висновок, що формальна влада (у вигляді повноважень державного органу) має належати особам, які відрізняються від інших членів соціуму певною культурою, володінням певними (як правило, високими) її нормами, що ідентифікується із цінностями, принципами державного управління. Якщо владу уособлюють некультурні, неосвічені люди, то це швидше виняток, ніж звичайна практика. На сьогодні неосвіченість, некультурність та некомпетентність представників української влади є свідченням недемократичності суспільно-політичного ладу, закритості суспільства, позбавленого цивілізованого виборчого права, цінностей громадянського суспільства і може вказувати на новий рівень архаїзації влади.

Державна влада являє собою абсолютно самостійний інститут – державне управління [9, с. 181]. Г. Зінченко визначає управління у широкому значенні як діяльність людей, які

поєднують зусилля для досягнення спільних цілей. Термін "управління" використовується також і у вузькому значенні стосовно приватної (менеджмент) та державної (адміністрування) сфер. Не можна не враховувати роль культурного чинника у здійсненні демократичних реформ. Культура цього рівня в науковій літературі позначається різними термінами: "адміністративна культура", "культура державного управління", "культура влади та управління", "культура державно-управлінської діяльності", "управлінська культура", "культура управлінської діяльності", "професійна культура управління". Цей факт вказує на різноманітність аспектів впливу різних видів культур на державне управління, професійну культуру державного службовця, його компетентність.

Ці види культур (або субкультур) виконують певні завдання, функції. У сучасних умовах державотворення "національна політика управлінської культури" має забезпечувати пріоритети: раціональне самоусвідомлення, духовно-інтелектуальний розвиток, соціальну справедливість і соціальну демократію, моральне та економічне зростання в інтересах народу [14, с. 159]. Інша мета – "оптимізація системи управління культурною сферою" [8, с. 318]. Н. Нижник, як і деякі інші науковці, пов'язує цей вид культури з "управлінською культурою суспільства" [12, с. 9]. Різновидом загальної моральної культури українського суспільства М. Нинюк вважає моральну культуру державних службовців [13, с. 396]. Наведені думки доводять зв'язок управлінської (адміністративної) культури держави, культури держави та управління, управлінської культури держави з соціальною культурою (культурою суспільства) з позиції спрямованого на них впливу. І цей вплив взаємний. Отже, адміністративна, управлінська культура в ієрархії культур іде за культурою суспільства, а адміністрування є різновидом державної діяльності.

Ієрархію культур доводить позиціонування управлінських культур різного рівня нижче суспільних, національних культур. Три рівні культури, наприклад, у бізнесі вчені розміщують так: перший – це національна культура; другий – організаційна культура, культура ділової організації (культура державного органу. – Н.С.); третій, нижній, рівень – це управлінська культура [2, с. 59]. Коментуючи цей підхід з позиції державного управління, підкреслимо, що культура державного органу з управлінською культурою перебуває в іншій ієрархії, обумовленій підпорядкованістю державних органів, а відтак, – ієрархією певних видів культур. Відповідальність, яку ми відносимо до професійно важливих якостей професійної культури державного службовця, розглядається у менеджменті персоналу також порівнево.

Це рівні особистості; організації або її підрозділів; усієї системи управління [1, с. 32].

Такі підходи вказують, що культура державного управління, або адміністративна культура держави, державного управління розташовується рівнем нижче від культури суспільства, існує в певному соціальному середовищі, відображаючи його тією чи іншою мірою. Визначено взаємодію культури держави з “культурою державного будівництва” [3, с. 11]. Культура управління або культура державного управління – це субкультура (вид культури). Культура держави швидше залежить від соціальної культури (культури суспільства) в її традиційному розумінні. Однак культура управління, як і будь-яка інша, має свою структуру, характеристики, ознаки, ступінь поширення та володіння нею. Факт існування певного виду культури (субкультури), ще не є його ознакою. Феномен певного виду культури має своє поширення, його вплив на політичні, етнічні, соціальні, економічні реалії надто різний.

“Через непослідовність, еkleктичність, невиразність і незрозумілість широким масам економічних, політичних та управлінських позицій, можливості владних структур вирішувати проблеми сучасного українського суспільства дедалі зменшуються, що підтверджується висновками інших вчених” [19, с. 17]. Незрозумілість завдань державного управління громадянами країни вказує на тенденції “закритості влади”, а відтак, – на серйозні проблеми у функціонуванні культури державного управління, професійній культурі управлінців, від яких залежить схвалення рішень на державному рівні. Л. Воронько зазначає: що вище буде культура державної влади, то вище буде цінуватися діяльність представників влади, а отже, і сама державна влада; а що вище буде культура праці державних службовців (яку ми вважаємо константою культури державної влади), то вище буде цінуватися професія державного службовця, що врешті-решт має сприяти зростанню авторитету влади [5, с. 314]. Отже, культура управління або культура державної влади мусить мати досить високі стандарти, властиві цивілізованій, демократичній країні. Ця культура також перебуває в певній ієрархії культур і відчуває їх взаємний вплив. З іншого боку, ми не можемо погодитися з думкою, що термін “культура праці державних службовців” тотожний або є синонімом “культури державної влади”. Останній термін ширший за перший, оскільки належить такому значному соціальному феномену, яким є державна влада, а культура праці державного службовця, на нашу думку, є елементом культури державного органу, професійної культури державного службовця.

В Україні немає законодавчого, нормативно-правового унормування вимог до куль-

тури влади, державного управління. На перший погляд, культура управління – це невидима складова управління, але рівень культури тих, хто уособлює державне управління, є видимим. Цю видимість створюють інші види культури (субкультури) – культура державного органу, професійна культура державних службовців (разом з їх структурами: політичною, правовою, етичною (професійна етика, етикет, ділова етика та ін.), моральною, комунікативною, культурою спілкування, праці, робочого місця тощо).

Група дослідників, посилаючись на К. Камерона і Р. Куїнна, вказують на чотири типи організаційних культур, які відрізняються певним набором цінностей: клановий, адхократичний, ринковий та ієрархічний (бюрократичний) [10, с. 257]. Коментуючи цей підхід, вкажемо, що ієрархія не завжди означає бюрократичний стиль управління, хоча бюрократія передбачає ієрархію. Ієрархія властива всім управлінським структурам, але рівень їх ієрархізованості різний, як і рівень централізації владних повноважень глави держави, у гілках влади. Ступінь адміністративного впливу в державі може надто відрізнятися і мати різні центри спрямування, формальних і неформальних лідерів, надто відмінну політичну конфігурацію. Бюрократична культура, на наш погляд, може бути одночасно і клановою, і ієрархічною. Очевидно, тому К. Камерон і Р. Куїнн вказують, що в більшості організацій тією чи іншою мірою використовуються ознаки всіх типів культур, хоча одна з них може бути домінують [10, с. 257]. Отже, з позиції наведеної класифікації культур організації ми можемо підсумувати, що державне управління, а особливо державна служба та державні органи, мають ознаки ієрархічно-бюрократичної культури.

Враховуючи умовність типологізації культури організацій Камерона-Куїнна, на основі узагальнень попередніх досліджень видів управління було запропоновано “повнішу типологію”, яка включає вісім типів організаційно-управлінської культури: 1) *влади*; 2) *ролі та правил*; 3) *колегіальності*; 4) *великої сім’ї*; 5) *творчих команд*; 6) *зірок*; 7) *завдань* [10, с. 264–265]. Такі ж типи організаційно-управлінської культури, як “влади”, “ролі та правил”, характерні для культури державного органу, професійної культури державних службовців. Інші типи – “колегіальності”, “творчих команд” – визначаються стилем керівництва. Їх поява сакціонується скоріше стилями управління керівників, коли він – “ліберал” або “демократ”. Творчі команди можуть створюватися у невеликих структурних підрозділах державних органів за напрямами діяльності. Тип “великої родини” властивий сучасному політикуму України, коли нерідко на ряд впливових і не дуже

посад чиновники призначаються за партійною приналежністю, наближеністю до впливового політика, який очолює орган або гілку влади. Тип “великої родини” вказує на принцип “родинності” як найважливіший у роботі з кадрами державної служби, коли використовуються неінституційні канали добору (підбору) на неї. Тип “зірок” нерідко спостерігається у вищих (центральных) та місцевих органах державної виконавчої влади, коли “зірка” де-юре або де-факто політична посада. За умов недосконалої нормативно-правової бази по роботі з кадрами державної служби в Україні керівником може бути не обов’язково авторитетний та компетентний керівник-професіонал, а просто популіст.

Культура влади – це дещо колективне, яке стало особистісним для кожного, хто працює в її системі. Унормування культури державного органу, професійної культури державних службовців необхідно починати з ієрархічного рівня культури державного управління (влади). Існують норми поведінки, яких співробітники дотримуються де-факто, а також ті, до яких вони поволи прагнуть, вважають їх кращими з позиції задоволення як внутрішніх, так і потреб органу влади або гілки влади, в якій вони працюють. У підрозділах організації може існувати своя культура, визначена ментальними, поведінковими індивідуальними особливостями певної групи працівників. Культура управління – це цілісна система організації та здійснення управління, що включає сукупність знань, їх структуру та глибину, морально-етичні норми, ставлення до праці, навички в організації праці та виконанні її окремих елементів, уміння володіти собою й розуміти особливості людей, які працюють разом. Ця субкультура проявляється в естетиці праці, прагненні гарно її виконати й оформити і характеризує як індивідуальну діяльність працівника апарату управління, так і колективну працю. Особливо важлива ця субкультура для керівника, оскільки основне в його праці – спілкування з людьми. Розвиток культури управління – важливий фактор удосконалення управління та підвищення його ефективності [17, с. 72]. Він залежить “від уміння раціонально створювати суспільні цінності в процесі управління, правильно розподіляти завдання між підлеглими, координувати їх діяльність, сприяти досягненню намічених цілей, використовуючи найновіші методи та технології ухвалення управлінських рішень” [4, с. 196]. У загальному підході культура управління визначає налагодженість відносин між владою та громадянами. Державна влада впливає на культуру суспільства (вищий рівень) і не може ефективно функціонувати без сформованої власної культури. Таку думку під-

верджує В. Карлова: “завдання органів державного управління щодо культури полягає не у вимозі виконувати обов’язки, а в підтримці, захисті від руйнування, створенні реальних умов для її розвитку, залучення до вироблення й здійснення культурної політики всіх суб’єктів культурного життя” [8, с. 317]. З іншого боку, будь-яка державна політика має “спрямовуватися на забезпечення громадянських, політичних, економічних, соціальних та культурних прав людини, досягнення добробуту й розвиток населення” [16, с. 72]. Такі завдання може вирішити державна влада, яка визначає й нормативно закріплює відповідні завдання, функції, цінності культури державного управління. З цієї культури починається система цінностей, яка характеризує професійну культуру органів влади і безпосередньо державних службовців. Деякі науковці використовують поняття “адміністративна культура в кадровій політиці” [11, с. 45]. На їх думку, це “висхідна точка, з якої починається формування структури професійної культури державного службовця” [20, с. 152]. Дослідники вказують на необхідність створення “ціннісної системи державного управління”, яка б мала підтримку і довіру з боку населення та перебувала б у системі взаємовідносин владних структур з інститутами громадянського суспільства [9, с. 187], “сильно мотивованої культури” [22, с. 71], яка, на нашу думку, має стосуватися всіх видів культур (субкультур), які ззовні та зсередини впливають на державну владу, а культура влади та управління є їх відображенням.

На нашу думку, соціальний консенсус [14, с. 163], який є метою демократичного, відкритого та гуманістичного суспільства, багато в чому визначається збігом цінностей соціальної культури з управлінською, адміністративною, культурою влади та управління. За таких умов влада отримує вищий рівень легітимізації, підтримку населення. Вона має сповідувати спільні із суспільством цінності, мораль, культуру, прагнути досягати не власних, а суспільно важливих цілей у розвитку держави. Якщо ж цінності адміністративного та соціального видів культур несумісні, то взаємодіючи, а точніше конфліктуючи між собою, вони лише руйнуватимуть так званий соціальний консенсус. Недарма дослідники нерідко вказують, що влада не може функціонувати, не спираючись на фундамент легітимності, суспільного визнання, тобто суспільно визнаною управлінською цінністю стає “не всяка влада, а тільки влада легітимна” [18, с. 5].

Отже, системи цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів норм поведінки, традицій, ритуалів та ін., що склалися в державному органі та схвалюються більшістю співробітників, в

умовах державного управління повинні формуватися на рівні культури державного управління, адміністративної культури держави, культури влади (управління), мати відповідне нормативно-правове закріплення й систему контролю за виконанням та дотриманням. Ця система в плані професійного розвитку державного службовця безпосереднім чином впливає на зміст та ефективність професіоналізації персоналу, зміст професійних очікувань, мотивації державного службовця. Система цінностей, переконань, уявлень та інших характеристик, властивих професійному середовищу в цілому, має втілюватися в системі добору (відбору) на державну службу, оцінки (щорічного оцінювання, атестації), кар'єрного зростання й освіти (навчання) кадрів, в усвідомленні кадрами можливостей професійного становлення залежно від власної компетентності, рівня розвитку професійної мобільності.

До принципів культури управління відносяться відкритість та прозорість влади, а відтак, – відкритість самого державного управління. Вони розуміються як “принципи організації та діяльності органів публічної влади і як принципи взаємовідносин між державою і громадянським суспільством, а також як прояв демократизму правового статусу особи” [6, с. 78]. Принцип відкритості у державному управлінні можна визначити як обов'язок державної влади забезпечити можливість для громадян безпосередньо й опосередковано брати участь у державному управлінні шляхом прийняття або впливу на прийняття управлінських рішень; а принцип прозорості, який, до речі, не має правового врегулювання в Україні, як можливість одержання реальної інформації про змістове навантаження державного управління та впливу управлінської діяльності на суспільство й окремі його складові. Глибше зміст принципу “відкритості” розкриває термін “компліцитність” (причетність) як об'єкт-суб'єктний зв'язок державної служби і суспільства. Компліцитність має на меті “викликати певну реакцію, насамперед, довіру громадян, залучати їх до управління” [15, с. 55–56].

Принцип прозорості державного управління передбачає обов'язок системи державної влади гарантувати й забезпечувати цей процес. Зокрема, забезпечення принципу прозорості полягає в нормативному врегулюванні процедур діяльності органів влади та дотримання цих процедур у повсякденній діяльності [6, с. 79, 88]. Документи нормативно-правового регулювання в об'єктивному плані перебувають під впливом культури державного управління, у суб'єктивному – професійної культури державних службовців, політиків-законодавців. До проаналізованих принципів можна додати інші: служіння суспільству, пріоритет права й свободи людини, стабільність державної служби та ін. [21, с. 113]. До структури управлінської

культури Н. Нижник включає сукупність політичних, економічних, правових та інших знань, управлінську свідомість та мислення, переконання, управлінську діяльність та політичний клімат [12, с. 10], що є доказом можливості застосування компетентнісного підходу у формуванні вимог до професійної культури державних службовців. Основними критеріями культури політико-управлінської діяльності є: професіоналізм і компетентність; почуття обов'язку; честь; справедливість; совість; відповідальність; моральність; правосвідомість; толерантність [18, с. 14–16]. Ці якості повинні мати службовці, управлінці, які формують імідж державного органу, державної служби.

Отже, адміністративна культура держави, культура влади та управління однаковою мірою притаманні політико-управлінській діяльності. Водночас потрібно врахувати принципову різницю між політиком і працівником виконавчої гілки влади. Г. Зінченко з цього приводу зауважує: “Чиновник не повинен робити саме того, чим займається політик – боротися” [7, с. 9]. У сучасних вітчизняних наукових публікаціях таке доречне спостереження не завжди береться до уваги, що зумовлює незрозуміння власне предмета дослідження.

IV. Висновки

До структури управлінської культури ми відносимо: систему цінностей, принципів державного управління, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів; політичну, правову, соціальну, етичну (професійна етика, етикет, ділова етика тощо), моральну, комунікативну, інформаційну, культуру спілкування, праці, робочого місця тощо. Вказані нами субкультури входять до структури професійної культури кадрів державних органів, безпосередньо впливаючи на їх професійну компетентність. Нами були виявлені вплив культури управління на організацію влади в державі, її мотивувальна функція та компетентнісна сутність. Ця сутність передбачає знання про відповідний вид культури, вміння й навички володіння нею. На рівень оволодіння певним видом культури впливає досвід управлінської діяльності. Будь-яка культура, зокрема й державного управління, спирається на суспільні цінності, складовою яких є цінності управління. В процесі здійснення владних повноважень доцільно зосередитися на актуальних для України цінностях: відповідальності, лояльності працівників, своєчасній реакції на суспільні зміни тощо; це надзвичайно важливо, якщо керівник відповідає за свої рішення. Професійна культура перебуває в системному зв'язку з культурою державного управління. Специфіка сфер професійної діяльності політичних та адміністративних посад державної служби вказує на об'єктивне існування в ній політичного та адмі-

ністративного видів культур. Перспективи подальших досліджень вбачаються в детальнішому вивченні процесу формування культурної компетентності з урахуванням усього спектра культур (субкультур), які впливають на професійну культуру державних службовців.

Література

1. Беляцкий Н.П. Основы лидерства : учебник / Н.П. Беляцкий. – Мн. : БГЭУ, 2006. – 268 с.
2. Блинов А.О. Управление персоналом : учебник / А.О. Блинов, Х.И. Кайтаева. – М. : Элит, 2007. – 392 с.
3. Бутирська Т. Культура державного будівництва в Україні: стан наукової проблеми / Т. Бутирська // Вісник НАДУ. – 2005. – № 4. – С. 9–15.
4. Войтович Р. Культура та стиль діяльності державно-управлінського персоналу в перехідний період / Р. Войтович // Вісник УАДУ. – 1999. – № 1. – С. 194–201.
5. Воронько Л. Культура праці державного службовця: спроба понятійного визначення / Л. Воронько // Вісник УАДУ. – 2001. – № 3. – С. 306–316.
6. Гудима Н. Принципи відкритості і прозорості та їх реалізація в державному управлінні України / Н. Гудима // Вісник НАДУ. – 2005. – № 3. – С. 78–84.
7. Зинченко Г.П. Социология управления / Г.П. Зинченко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2004. – 384 с.
8. Карлова В. Реформування управлінських структур у сфері культури як необхідна умова створення дієвих механізмів реалізації державної культурної політики / В. Карлова // Вісник УАДУ. – 2002. – № 3. – С. 315–320.
9. Козаков В. Взаємодія як організаційний принцип та ціннісний критерій державного управління / В. Козаков // Вісник НАДУ. – 2006. – № 3. – С. 179–188.
10. Корпоративна культура : навч. посіб. / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, Л.Г. Хаєт та ін. – К. : Центр навч. літератури, 2003. – 403 с.
11. Навчальна підготовка державних службовців до інтернаціоналізації : док-ти міжнар. семінару SIGMA, (Будапешт, 22–23 травня 1995 р.) / [пер. з англ. В.В. Шульги]. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 124 с.
12. Нижник Н. Політична культура державних службовців / Ніна Нижник // Етика поведінки державних службовців. – К. : Асоц. держ. службовців, 1999. – 39 с.
13. Нинюк М. Особливості формування моральної культури державних службовців як різновиду професійної етики / М. Нинюк // Вісник УАДУ. – 2001. – № 4. – С. 395–399.
14. Пірен М. Проблеми духовності в системі управлінської культури політико-владної еліти в сучасній Україні / М. Пірен // Вісник НАДУ. – 2006. – № 4. – С. 157–167.
15. Рудакевич М. Досвід трансформування етики державних службовців Франції у контексті нової управлінської парадигми / М. Рудакевич // Управління сучасним містом. – 2006. – № 1–2/1–6 (21–22). – С. 53–57.
16. Філіповський В. Проблеми ефективності державної служби / В. Філіповський // Вісник державної служби України. – 1995. – № 2. – С. 70–75.
17. Храмов В.О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. / В.О. Храмов, А.П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2001. – 112 с.
18. Ціннісні пріоритети державного управління в Україні : конспект лекцій / В.А. Ребало, В.М. Козаков, В.А. Шахов та ін. ; за [заг. ред. О.Ю. Оболенського, С.В. Сьоміна та ін.]. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 48 с.
19. Чемерис А. Системний підхід до проблеми реформування державного управління / А. Чемерис, М. Лесечко // Вісник УАДУ. – 2001. – № 3. – С. 12–21.
20. Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця : монографія / І.В. Шпекторенко. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2009. – 242 с.
21. Яроміч С. Організаційна культура державної служби й імідж державних службовців / С. Яроміч, І. Гречкосій // Вісник НАДУ. – 2006. – № 1. – С. 111–115.
22. Ясенчук Ю. Удосконалення владних взаємовідносин у контексті адміністративної поведінки особистості / Ю. Ясенчук // Вісник НАДУ. – 2003. – № 1. – С. 66–73.

УДК 351.752

ВИНИКНЕННЯ ПРОГРАМНО-ІДЕОЛОГІЧНИХ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ

Сітарський О.В.

аспірант Львівського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

Annotation

The aim of this article is to consider some trends in the transformation of party typologies

and formation in Ukraine program-ideological type of political parties.