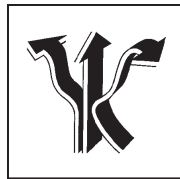


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП
“Соціальна практика та теоретико-методологічні
засади модернізації України
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 12 від 25.10.17)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор).

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”, 30 листопада 2017 р. / редкол. :
М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)” з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43

ЗМІСТ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК

КРУГЛИЙ СТІЛ

“Актуальні проблеми державного управління”

Романенко Є. О.	
Нові підходи до приватизації державного майна	10
Бідзюра І. П., Грабовенко Н. В.	
Гуманітарний вимір розвитку освіти в Україні	14
Червякова О. В.	
Перехід до парадигми механізмів трансформації державного управління	17
Чаплай І. В.	
Управління державним та громадським сектором: спільне та відмінне	20
Амер Аль-Атті	
Оцінювання механізмів публічного управління випереджаючим розвитком економіки України	22
Каракасіді О. Ф.	
Місцеве самоврядування у країнах світу: практика функціонування та уроки для сучасної України	25
Родченко І. Ю.	
Синергетичний підхід до представлення процесів забезпечення впорядкування станів системи державного управління	30
Андреев В. А.	
Система розвитку персоналу як основа селекції кадрів публічної служби	32

ДИСКУСІЙНИЙ КЛУБ

“Декомунізація: виклик минулому чи майбутньому”

Бідзюра І. П.	
Декомунізація в Україні та світова геополітика	34
Попов В. Ж.	
Історичний досвід декомунізації	36
Рябенко С. Д.	
Сутність декомунізації	39
Головатий М. Ф.	
Унікальність та складність декомунізації в Україні	43
Сурмин Ю. П.	
Суть декоммунизации и ее проблемы в Украине	46
Мелков Ю. А.	
Философское видение декоммунизации	50
Дікареєв О. І.	
Як розлучатися з тоталітарним минулим?	52

УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ ТА ГРОМАДСЬКИМ СЕКТОРОМ: СПІЛЬНЕ ТА ВІДМІННЕ

Думка про те, що управління державним та громадянським сектори суттєво відрізняється, розглядається в теорії державного управління протягом багатьох десятиліть. Американські дослідники з питань управління Перрі та Рейні ілюструють цей факт, нагадуючи про етимологічне розрізнення між поняттями “державні” та “громадські” [1]. На латині “*civilis*” означає, те, що стосується людей, на відміну від терміну “*publicus*”, що означає розмежування. Більшість дослідників цього питання зосереджуються на явних особливостях, що можуть відрізнитись між цими двома поняттями, але дуже мало хто намагався описати відмінності в управлінні державним та громадянським секторами з глобальної та інтегрованої перспектив [2–4]. Більше того: в цих останніх кількох дослідженнях не враховано прогрес, досягнутий у розрізненні державного та приватного секторів протягом останніх кількох років.

Здійснивши аналіз зарубіжних та вітчизняних джерел щодо питання управління державним та громадським сектором, було дійдено висновку, що основними відмінностями між ними є:

- *на організаційному рівні*: те, що однією з головних характеристик державного сектору є велика кількість формальних процесів, що, на нашу думку, є суттєвими для забезпечення його функціонування. Крім того, не лише ці процеси демонструють більше ступенів формалізації, вони, також, включають в себе більшу бюрократію. Деякі положення законів, нормативно-правових актів, можуть бути визначені як такі, що є чинними та тягнуть за собою тягар відповідності, але не мають реальної ефективності для налагодження системи державного управління. За даними Курленда та Егана, державний сектор має більш високий рівень бюрократизації, оскільки влада поділяється на три основні гілки: виконавча, законодавча та судова [5]. Щоб запобігти зловживання владою та забезпечити прозорість “що належить усім” організаціям, ступінь формалізації державного сектора значно перевищує рівень громадянського сектора. І ні в одному із досліджень не прослідковується тенденції до зниження цих відмінностей. Також, на організаційному рівні необхідно зазначити на специфіці цілей організацій у обох секторах. Громадські організації мають більш неоднозначні цілі, і тому важче визначити в якій мірі вони виконуються.

- *на управлінському рівні*. Одним із важливих факторів, що відрізняє керівників державних органів влади від керівників громадських організацій, є процес прийняття рішень. Наприклад, американський дослідник Швенк аналізує, яким саме чином управлінці кожного сектору інтерпретують виникнення конфлікту під час процесу прийняття стратегічного рішення. Автор наводить думку, що органи державної влади розглядають конфлікт як негативний знак, оскільки вказує на те, що деякі урядовці не вірять у те, що результати стратегічної дії є позитивними [6]. З іншого боку, для менеджерів у громадському секторі конфлікт у прийнятті стратегічного рішення має позитивний компонент, оскільки він показує, що у цьому процесі беруть участь різні зацікавлені сторони, тим самим забезпечуючи, щоб остаточне рішення представляло

їхні інтереси, або принаймні враховувало їх. У цьому контексті, експерименти, проведені американським філософом Нуттом, показують, що керівники громадського сектору набагато більш високо оцінюють консультативні практики при прийнятті рішень [7]. З іншого боку, керівники державного сектору вважають за краще використовувати аналітичні методи. Поясненням цього, на нашу думку, може полягати в соціальній місії управлінців у своїх відповідних секторах. Кінцевою метою працівника органу державної влади є максимізація колективної цінності. З іншого боку, керівник громадської організації вважає за краще прийняти теорію раціонального вибору, щоб максимізувати бажання свої членів [7].

- на рівні працівників. Багато досліджень зосереджено на відмінностях між працівниками державного та громадського секторів. У загальних рисах працівники державного сектору ставлять вищу цінність до виконання завдань, у порівнянні з їх колегами в громадському секторі. Результати отриманні в результаті соціологічного опитування, проведеного Де Графом та ван-дер-Вальгом демонструють характеристики працівників державного сектору і описують їх наступним чином: а) культура працездатності — тверда прихильність до служби для людей та громади; б) прихильність до відповідальності: великий акцент на відкритому доступі до інформації; в) спроможність підтримувати універсальний доступ: визнання особливої відповідальності за підтримку прав усіх користувачів послуг у навколишньому середовищі; г) відповідальна практика зайнятості; е) внесок у добробут громади.

Джерела

1. Perry J. L., Rainey H. G. (1988). "The Public-Private Distinction in Organization Theory: A Critique and Research Strategy" // *Academy of Management Review*, 13 (2), 182–201.
2. Rainey H. G., Bozeman B. (2000). "Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori" // *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10 (2), 447–469.
3. Boyne G. A. (2002). "Public and Private Management: What's the Difference?" // *Journal of Management Studies*, 39 (1), 97–122.
4. Kurland N. B., Egan T. D. (1999). "Public v. Private Perceptions of Formalization, Outcomes, and Justice" // *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9 (3), 437–458, <https://pdfs.semanticscholar.org/053d/3435b1dd35ec25ad297d9e85c44cc582378c.pdf>
5. Schwenk C. R. (1990). "Conflict in Organizational Decision Making: An Exploratory Study of Its Effects in For-Profit and Not-For-Profit Organizations" // *Management Science*, 36 (4), 436–448.
6. Nutt P. (1993). "Organizational Publicness and Its Implications for Strategic Management" // *Journal of Public Administration Research and Theory*, 3 (2), 209–231.
7. Mort G. S., Weerawardena J., Carnegie K. (2003). "Social Entrepreneurship: Towards Conceptualisation" // *International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing*, 8 (1), 76–88.