

*Кульчий Инна Алексеевна,
кандидат наук государственного управления, доцент
Полтавский национальный технический университет
имени Юрия Кондратюка*

ОРГАНИЗАЦИЯ РЕФОРМ ОРГАНОВ ВЛАСТИ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ УКРАИНЫ

Процесс организации реформ в системе органов власти сопровождается политическими кризисами, реструктуризацией власти, порождает общественные конфликты и недовольство существующей государственно-управленческой вертикалью. Сегодня граждане имеют еще недостаточный уровень правовой и политической культуры, который необходим для того, чтобы облегчать воплощение реформ в системе органов власти Украины. Параллельно с трансформацией общества происходит смена ориентиров, продолжается становление и построение системы государственной власти, децентрализация, формирование способных территориальных общин и прочее.

Данная проблема является комплексной и междисциплинарной. Для того, чтобы граждане почувствовали позитивные сдвиги, следует преодолеть недостатки существующей системы, соответственно необходимо привлечение достижений как теоретических, так и прикладных наук. В частности, английские исследователи А. Леви и Ю. Мэри считают, что облегчить процесс реформирования возможно сосредоточив внимание органа на его роли и значении в системе власти и работая творчески с привлечением инновационных технологий, проектируя реформаторские действия.

Исследователи предложили подход, который состоит из процессов, помогают участникам преодолеть потерю традиционных методов работы в определенной организации. По их мнению, для начала необходимо суммировать недостатки старой системы, обосновать изменения, обеспечить взаимосвязи между бывшими и будущими принципами управленческой деятельности, подчеркнув положительные элементы существующей системы. Реформирование как процесс является непрерывным и задачи каждого органа-реформатора - облегчить данный процесс, стимулируя участников к изменениям, втягивая их непосредственно в процесс реформ и помогая отказаться от старых принципов и методов работы [2, p. 27].

Конечно, реформа не может сразу воплощаться в систему государственной власти, как и в любую другую систему. Еще одна группа ученых определяет несколько видов сопротивления, которые известны в практике организации реформ в различных европейских государствах:

1. Отказ и попытки предотвратить распространение новой идеи. Данное поведение типично для первых стадий реализации реформы. Когда новые идеи появляются в пределах организации или вне нее, старая система получает вызов. Участники склонны тайно сотрудничать, чтобы избежать изменения существующего положения вещей.

2. Ограничение. Этот тип организационного поведения характерен для поздних стадий реформирования. В рамках органа, реформируют новые идеи, ограничиваются непониманием персонала, применяются методы для искоренения новаций.

3. Многомерная конфронтация. Новая перспектива начинает распространяться в системе, и происходит объединение старых и новых принципов [3, р. 194].

Не следует забывать, что реформирование - это длительный и дорогой процесс, который включает и планирования, и осуществления, и институализацию реформ. Его продолжительность зависит не только от размера органа власти и сложности структуры, но и от внешних условий. Поэтому такие элементы, как наличие четко определенного органа-реформатора, внешние управленческие возможности, понимание необходимости в реформах и способность провести смену, создавая новую подсистему, могли бы значительно сократить время и снизить расходы на реформы в Украине.

Эффективное функционирование реформированных органов власти возможно вследствие реального укоренения новой организационной модели в практику и общественное сознание.

Для Украины на кратко- и среднесрочную перспективу выбор организационной модели должен базироваться на сочетании принципов линейной, адаптивной и превентивной (в различных пропорциях, отражающий особенности культуры, уровень экономического развития, степень политического плюрализма и др.) модели. К такому выводу мы приходим, наблюдая асимметричность системы органов власти в странах мира. Соответственно практическая полезность самоорганизации непрерывно подтверждается тем, что эффективные системы органов власти построены и действуют на принципах самоорганизации, как, например, в Японии, США, Франции, Великобритании (несмотря на недостатки, которые мешают полноценному функционированию системы) [1, р. 41-42].

Каждому государству для выработки концепции реформ органов власти необходимо учитывать все имеющиеся организационные модели, их практические положительные и отрицательные моменты, национальную специфику (в процессе реализации) и множество других факторов мирового и государственного значения. Учитывая вышеуказанное попробуем сформулировать условия эффективной организации реформирования органов власти для Украины.

1) Многопрофильность деятельности органов власти. То есть, способность реагировать на неожиданные и внезапные вызовы, ситуации. Система органов власти должна отмечаться достаточной разветвленностью. Например, министерств, причем разных по типу - отраслевых, функциональных, ординарных, в среднестатистическом случае может насчитывать не менее десяти.

2) Распорядительная деятельность. Речь идет о применении линейно-иерархических структур для незыблемости функций государства как всеобщего социального арбитра.

3) Непрерывность деятельности. Ее признаками выступают стабильность гарантий прав и свобод человека; стартовые социальные возможности и реализация общественно значимых интересов; сохранение и прирост профессионализма в органах исполнительной власти и др.

4) Рациональное соотношение централизации и децентрализации. Максимизация делегирования полномочий от центра к административным подразделениям всегда желательна, ведь она воплощает принципы свободы, автономности, самоопределения, инициативы, распределяет материально-финансовые затраты. И все же практика тотальных децентрализаций обнаружила порог децентрализованности, при переходе к которой начинаются явления распада организационной целостности государственной власти.

5) Правильное соотношение постоянных и временных (проектных) принципов. Временные организации экономически выгодны, но игнорировать долгосрочные перспективы, беспокоясь лишь о создании временных связей, не стоит, - опять же отметим разумное соответствие.

6) Правильная дозировка формальных и неформальных способов организации. Не следует абсолютизировать неформальность, лучше разумно привлекать определенную долю формальных правил в функционирование организации.

7) Соответствие организационной структуры политическим условиям. Специфика заключается в том, что органы власти имеют некоторые монопольные права (сбор налогов, представительство интересов населения в международных отношениях). На этих и подобных им направлениях политики органы государственной власти играют роль инструмента, за право, распоряжаться которым соревнуются разные политические силы.

8) Наличие «организационной памяти». В таких странах, как Великобритания, Япония, США, Германия, Польша, радикальные реформы в системе органов власти не нарушали исторической наследственности организационных форм. При переходе от линейно-иерархической модели к модели адаптивной практически методы диалектического отрицания старых принципов не применялись.

9) Оптимальная психологическая атмосфера для результативной работы служащих, так как материальная и психологическая среда связаны системно.

10) Возможность организационных стандартов приспосабливаться к индивидуальным характерам, не сопровождается снижением стандартов. Кроме перспектив карьерного роста следует создавать авангардные стандарты - оперативного и краткосрочного диапазона.

В развитых странах мира тенденции реформирования тяготеют к созданию органов власти как элемента самоорганизации общества. Несмотря на это преобразование, изменения в системе исполнительной власти проводятся на основе сотрудничества, кооперации и саморегулирования. В Украине есть все реальные возможности создать эффективную, рациональную систему органов

власти, проводя постепенные, тщательно спланированные и исторически выверенные реформаторские мероприятия. Реформирование органов власти выступает выполнением общественного заказа на эффективные, ответственные и открытые институты власти.

Література:

1. Bevir M. Encyclopedia of governance / Mark Bevir. – In 2 vols. – Vol. 1. – London : SAGE Reference Publications, 2007. – 506 p.
2. Levy A. Organizational Transformation : Approaches, Strategies, Theories / Amir Levy, Uri Merry. – New York ; London : Praeger, 1986. – 336 p.
3. Reform in Europe. Breaking the Barriers in Government / Ed. by L. Heyse, S. Resodihardjo, T. Lantink, B. Lettinga. – Hampshire : Ashgate, 2006. – 205 p.