

ТОЛЕРАНТНІСТЬ – ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

TOLERANCE – AN IMPORTANT FACTOR IN IMPROVING GOVERNANCE

У статті розкривається сутність феномену толерантності, його взаємозалежність та відмінність зі спорідненими поняттями, такими як терпимість, довіра, конформізм, вихованість, доброта. Визначаються основні особистісні, групові цінності та пріоритети, які б якісно вдосконалили управлінську культуру: моральність, відповідальність, гуманність, чесність, творчість, совісність, самореалізація, успішність. Виокремлюються основні вектори та етапи реформування системи державного управління з точки зору привнесення толерантних засад.

Ключові слова: толерантність, державне управління, ідеологія українотворення, реформування, управлінська культура, людський фактор, суб'єкт-суб'єктні відносини.

В статье раскрывается сущность феномена толерантности, его взаимозависимость и отличие с родственными понятиями, такими как терпимость, доверие, конформизм, воспитанность, доброта. Определяются основные личностные, групповые ценности и приоритеты, которые бы качественно улучшили управленческую

культуру: нравственность, ответственность, гуманность, честность, творчество, совестливость, самореализация, успешность. Выделяются основные векторы и этапы реформирования системы государственного управления с точки зрения привнесения в нее толерантных принципов.

Ключевые слова: толерантность, государственное управление, идеология украинотворения, реформирование, управленческая культура, человеческий фактор, субъект-субъектные отношения.

The article reveals the essence of the phenomenon of tolerance, interdependence and its contrast with the related concepts such as tolerance, trust and conformism, manners, kindness. Identifies the main personal, group values and priorities that would improve quality management culture: morality, responsibility, humanity, honesty, creativity, conscientiousness, self-realization, success. Outlines key vectors and steps to reform public administration in terms of bringing in her tolerant principles.

Key words: tolerance, government, ideology of Ukraine creation, reform, management culture, human factor, subject-subject relationship.

УДК 316.647: 351/354

Пержун І. В.,

викладач

Чернівецький

торгівельно-економічний інститут

Київського національного

торгівельно-економічного університету

Постановка проблеми. Однією з найбільш актуальних сфер сучасних трансформаційних процесів в українському суспільстві є реформування системи державного управління. Питання ефективної організації владних структур стоїть на порядку денному на суспільному, державницькому, моральному й ідеологічному рівнях. Саме тому потрібно брати до уваги та враховувати всі можливі сфери реформування соціальних, політичних і державних інститутів.

Безумовно, провідними завданнями на сьогодні є формування в Україні правової, демократичної держави, переосмислення ролі й місця виконавчої влади в системі органів державної влади, пошуку конструктивної моделі побудови влади з використанням зарубіжного та національного історичного досвіду. Проте не слід також забувати про моральну, ідеологічну основу діяльності управлінця, його внутрішні психологічні установки, переконання, погляди, цінності, пріоритети, що є ключовими аспектами в прийнятті рішень.

Феномен толерантності виступає як один із найважливіших чинників управлінських відносин та має стати базовою основою внутрішньополітичних і міждержавних взаємин. Актуальність теми статті обумовлена потребами привнесення

в державне управління толерантності, подолання командно-адміністративної системи, формалізму та бюрократизму в державному апараті.

Ступінь розробленості проблеми. До розробки проблем толерантності в державному управлінні та удосконалення діяльності системи вищих органів державної влади прикута значна увага з боку таких вітчизняних дослідників, як В. Авер'янов, В. Атаманчук, О. Бабчук, О. Долгополова, В. Євтух, І. Кресіна, А. Круглашов, І. Курас, О. Майборода, Н. Нижник, М. Пірен, А. Фурман, В. Шаповал, О. Шаюк та інші.

Досить цікавими є наукові позиції західних науковців: Дж. Беррі, Ф. Гуднау, У. Мерфі, Е. Сміт, Ф. Тейлор, Л. Уайт, А. Файоль, М. Фоллет та інших.

У сучасному науковому дискурсі не вистачає досліджень, які б розкривали толерантність як важливу складову вдосконалення системи державного управління, процесу державотворення та міждержавних стосунків, де толерантність виступає чинником моральної відповідальності, справедливості, гуманності, поваги до інших.

З огляду на актуальність цієї проблематики слід виокремити такі завдання статті:

– проаналізувати найважливіші тенденції та перспективи реформування системи державного управління в сучасній Україні;

– виділити нагальні проблеми та суперечності управлінського процесу;

– розкрити феномен толерантності як важливого чинника вдосконалення управлінської культури.

Виклад основного матеріалу.

Передусім толерантність у державному управлінні – це доброзичливе і терпиме ставлення управлінця до своїх підлеглих, відкритість думки та спілкування, визнання особистої свободи працівника-індивіда та цінування прав і свобод людини. Толерантність означає активну позицію, а не пасивно-терпиме ставлення до навколишніх подій, тобто толерантна людина не має бути терпима до всього, наприклад до приниження прав людини чи маніпуляцій та спекуляцій. Те, що порушує загальнолюдську мораль, не повинно сприйматись толерантно.

Тому варто розрізняти толерантну поведінку та терпимість, а також відокремлювати такі поняття, як довіра, конформізм, доброта, вихованість.

Толерантність – це інтегральна риса-якість особистості, що за своєю сутністю полягає в повазі й терпимості до іншого, передбачає порозуміння за будь-яких, у тому числі і конфліктних, умов міжособистісної взаємодії та нейтралізує внутрішню агресивність і непоступливість як на рівні окремої особи, так і групи, колективу, етносу, нації. Вона є доволі тонкою категорією, якої потрібно дотримуватись, оскільки визначає моральний, суспільний і демократичний розвиток суспільства.

На відміну від толерантності, терпимість – це здатність поступатись за будь-яких обставин, визнаючи свою меншовартість перед керівником та без обговорень виконувати його розпорядження. Вона передбачає суб'єктно-об'єктні відносини, де суб'єкт наказує, а об'єкт терпить і виконує.

Довіра – це відкриті позитивні взаємовідносини між людьми, що відображають впевненість у порядності й доброзичливості іншої сторони, вона не базується на раціональних засадах, тобто на досвіді чи передбаченні, на попередньому знанні однієї сторони другої та включає ірраціональні мотиви. Якщо толерантність цілком раціональна, оскільки залежить виключно від самого себе, то довіра –

певні сподівання та віра в когось іншого.

Конформізм – термін, що означає пасивне, пристосовницьке прийняття готових стандартів у поведінці, безпелляційне визнання існуючого стану речей, законів, норм, правил, повне схилення перед авторитетами, ігнорування унікальності поглядів, інтересів, уподобань естетичних та інших смаків окремих людей. Як наслідок, конформізм означає відсутність власних поглядів і позиції, безпринципна та некритична покора певній моделі, що володіє найбільшою силою тиску. Це може бути думка більшості, визнаний авторитет, традиція. Толерантність відрізняється від конформізму тим, що передбачає, по-перше, вміння вислухати та зрозуміти іншу точку зору; по-друге, активну громадянську позицію і висловлення власних думок та переконань; по-третє, прихід до консенсусу шляхом демократичного діалогу.

Доброта – чутливе, дружнє ставлення до людей, тому можна зробити висновок, що толерантність побудована на доброті та є її складовою частиною.

Вихованість – вміння поводити себе в колективі відповідно до загальнолюдських цивілізаційних норм, що також належить до толерантності, покращує ефективність трудових взаємин, створює базові принципи для подальшого розвитку особистості та доброзичливості в соціальній групі, якою може бути сім'я, трудовий колектив, різноманітні культурні, національні, спортивні товариства тощо.

Таким чином, толерантність можна трактувати як складну систему поведінкових норм, цінностей, правил, соціальних і політичних відносин та психологічних установок. У широкому, загальноприйнятому розумінні, толерантність здебільшого розуміється як прояв терпимості до представників інших культур, вірувань, країн і народів: вони не кращі й не гірші, вони просто інші; кожному гарантується право на життя та реалізацію себе у світі.

Проте існують й інші тлумачення толерантності, які прямо належать до проблеми вдосконалення державного управління. Наприклад, толерантність може трактуватись як схвальна поведінка та відмова від нав'язування поглядів однієї людини іншій. Це є, на наш погляд, важливим елементом побудови та розвитку культури управління. Ненав'язування управлінцем своїх поглядів та переко-

нань підлеглим – це ключ до цивілізаційних форм управлінської діяльності та становлення колегіального демократичного стилю управління.

Толерантність – це активна соціальна поведінка, до якої людина приходиться добровільно й свідомо, що розглядається як складова громадянської вихованості. Основними критеріями толерантності є емпатійність, комунікабельність, соціальна активність, паритетні взаємовідносини, соціальна відповідальність за свої слова та вчинки, подолання негативних стереотипів, упереджень, агресії тощо.

Толерантність може розглядатись як форма домовленостей про ті чи інші правила й вектори поведінки, тобто коли керівник веде діалог зі своїми підлеглими про подальші кроки в їх спільній діяльності. При цьому важливою є повага до поглядів своїх підопічних та відкрита співпраця. Саме так формується якісна взаємодія між суб'єктом та об'єктом управління, тільки в такому форматі можливі ефективність і результат управлінської діяльності. Тут важливою є побудова рівних міжсуб'єктних відносин. Мається на увазі, що взаємини між керівником і підлеглим повинні відбуватись за схемою суб'єкт-суб'єкт, а не суб'єкт-об'єкт.

Толерантність можна розуміти як систему особистісних і групових цінностей. Якщо говорити про державне управління, то поряд із такими цінностями, як науковість, компетентність, системність, плановість, колегіальність, демократизм, професіоналізм тощо повинні враховуватись такі:

– *моральність* – внутрішня установка управлінця та рядового працівника діяти відповідно до своєї вихованості, совісті й волі та приймати всі рішення;

– *відповідальність*, тобто усвідомлене ставлення управлінця та працівника до своїх обов'язків, вимог суспільної необхідності, соціально-політичних завдань, норм і цінностей. Цей індикатор означає усвідомлення суті та значення діяльності суб'єкта управлінського процесу, її наслідків, вчинків особи з погляду не тільки своїх інтересів, але й інтересів усього колективу, його загальних цілей і завдань. Важливо також зазначити, що відповідальність у цьому випадку розуміється не як юридичний термін, оскільки насамперед опирається на внутрішні переживання індивіда та наслідки його діяльності в суспільстві;

– *гуманність* – побудова управлінської діяльності на принципах поваги до людини, її гідності та розуму, визнання за нею права на щастя, особистий розвиток, вільний вияв своїх почуттів та здібностей;

– *чесність* – включає правдивість, принциповість, вірність взятим на себе зобов'язанням, щирість перед колективом та перед собою відносно мотивів власної поведінки, визнання прав інших людей;

– *творчість* – забезпечення умов для діяльності людини, спрямованої на створення якісно нових духовних і матеріальних цінностей. Необхідними елементами цього індикатора є застосування свого таланту, фантазії та уяви;

– *совісність* – контроль за власною поведінкою, об'єктивна оцінка своїх дій, сумлінність як етична відповідальність за свою діяльність перед собою та колегами;

– *самореалізація* як втілення в життя свого духовного та матеріального потенціалу, знань, бажань, навичок та здібностей. Кожна людина прагне реалізувати себе відповідно до її внутрішніх установок, а забезпечення цього процесу, на нашу думку, є важливим у побудові та реалізації менеджменту;

– *успішність* розглядається як позитивний наслідок роботи. Здобутий успіх (навіть невеликий) є важливим елементом управління, оскільки він збудник енергії та стимулятор нових пошуків і злетів. Тому мають бути такі умови для працівників, які забезпечували б їх успішність і стали передумовою для подальшого розвитку [6].

Перераховані цінності як складові психологічних засад управлінської культури, на наш погляд, мають враховуватись та набути поширення в практиці, стати стрижневими у формуванні та розвитку якісно нового українського державного управління.

Якщо розглядати реальний стан справ, то можна констатувати, що в українському суспільстві й досі поширені командно-адміністративні методи управління, які є наслідком старої радянської системи, проте будь-яка централізованість, тоталітарність та бюрократизм породжують високий рівень конфліктності в суспільстві. Саме такі соціально-політичні тенденції ми спостерігаємо в сучасній Україні.

Зазначені проблемні поля суперечно-

стей зародилися через відсутність єдиної державницької ідеологічної основи, а також відповідальних виконавських органів влади, які реалізовували державну політику у власних корпоративних інтересах, а не в інтересах соціального захисту народу та демократизації державного управління. Унаслідок цього чітко окреслилась неспроможність приймати ефективні державні рішення та впроваджувати в життя оптимальні демократичні управлінські технології як на загальнодержавному, так і місцевому, регіональному рівнях.

Толерантність державного управління у форматі українського суспільства істотно послаблює низка чинників, а саме: криза легітимності державних і політичних інститутів, порушення вимог принципу соціальної справедливості, зростаюча майнова диференціація населення, страх за невизначене майбутнє тощо, що, з одного боку, актуалізує в громадян примітивні форми толерантності (відчуження, пасивність, зневіра, терпіння, розчарування), а з іншого – блокує на рівні масової національної свідомості уреалення ідеї українотворення як дієвої державної ідеології.

Державна ідеологія, що іменується як ідеологія українотворення, надає переваги суспільному над державним, громадському над владним, родинному над політичним, соціальному над матеріальним, культурному над інформаційним, особистісному над груповим, духовному над тілесним, життєтворчому над адаптаційним і споживацьким, а в підсумку всіляко підтримує діяння та справи всіх достойників, а не зверхників, особистостей, а не рутинерів, альтруїстів, а не егоїстів, патріотів, а не манкуртів, професіоналів, а не власників дипломів і посад, творців, а не обивателів, ефективних діячів, а не демагогів. Про це досить вдало і по-новому пише А.Фурман у статті «Генеza толерантності та перспективи українотворення» [14].

Удосконалення державного управління на регіональному рівні потребує визначення фундаментальних духовних цінностей, досягнення порозуміння з найгостріших проблем історичного минулого України, історичного досвіду та історичної пам'яті всіх регіонів та поколінь українців. Також актуальним є визначення цілей і пріоритетів розробки комплексного правового механізму з питань розвитку

культури, реалізації державної мовної політики, у тому числі на регіональному рівні. Крім того, важливою залишається проблема інтеграції регіонів України в єдиний національно-державний організм і формування національної ідеології українотворення, яка має спиратися на базові, спільні для всіх громадян держави цінності, при цьому обов'язкове врахування поліетнічності, багатокультурності українського суспільства.

Отже, удосконалення державного управління з точки зору толерантності покликане забезпечити виконання таких завдань:

- розвиток людського потенціалу (освіти, прав дітей і молоді, здоров'я, культури, зайнятості та соціальної згуртованості суспільства, гендерної рівності);

- на основі демократичних цінностей становлення поваги до людської гідності, прав людини, демократії, свобод і верховенства закону, належного врядування, солідарності, соціальної справедливості тощо;

- удосконалення соціального захисту населення і, як наслідок, забезпечення гарантованого мінімального доходу, встановлення розміру прожиткового мінімуму з урахуванням регіональних особливостей соціально-економічного розвитку, подолання нерівності в доступі до освіти, охорони здоров'я та інших послуг, запобігання конфліктам тощо;

- державне і суспільне сприяння зайнятості та гідній праці, створення конкурентоспроможної економіки, встановлення корпоративної та владної відповідальності перед інститутами громадянського суспільства [11].

Зазначені завдання можуть бути виконані через утвердження державного курсу реформування управлінської діяльності на основі привнесення фактору людини та її значення в державі й суспільстві. Невідкладність, довгостроковість реформ полягають у формуванні одностайної суспільної позиції, свого роду соціальної солідарності щодо змін, які відбуваються в управлінській системі, та без чого неможливий подальший розвиток та прогрес державотворення.

Значимою також є послідовність і компетентність розпочатих реформ, необхідність комплексного реформування державного управління. Таке реформування має визначити нову модель державного

управління, яка співпадала б з ідеологією українотворення. При цьому потрібно керуватися стратегічним підходом, а не просто реагувати на зовнішні чинники та кон'юктурні ситуації.

Висновки. Таким чином, толерантність як чинник вдосконалення державного управління полягає в тісній співпраці між керівниками та підлеглими, партнерських суб'єкт-суб'єктних відносинах, готовності керівника прислухатись до думки колективу та колегіально приймати рішення, формуванні культури діалогу під час управлінських відносин, повазі до людської гідності тощо.

Для стабілізації соціально-політичної та економічної ситуації в країні, виходу з кризового становища у взаємодії гілок влади слід усвідомити, що реформування державного управління є не разовий акт, а складний, поступовий процес, який повинен супроводжуватися застосуванням правового, адміністративно-управлінського, муніципально-самоврядного, матеріально-фінансового, інформаційно-комунікативного, громадянського та морального аспектів і мати на меті створення ефективної, відповідальної перед суспільством системи влади.

Слід усвідомлювати, що проведення комплексних реформ не можливе без розробки чіткої стратегії розвитку державного управління, яка має складатися з трьох видів: стратегії розвитку державного управління як галузі наукового дослідження; стратегії розвитку практики державного управління; стратегії розвитку державного управління як галузі освіти в професійній підготовці майбутніх управлінців.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Войтович Р. Модернізація державного управління в умовах глобальної інтеграції / Р. Войтович // Вісник Національної академії державного управління. – 2013. – № 2. – С. 27–37.

2. Декларація принципів толерантності від 16 листопада 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?995503>.

3. Завгородний Ю. Толерантность: желаемый образец межкультурного диалога или искусно скрытая доминанта европейской ограниченности? / Ю. Завгородний // Философская и социологическая мысль. – 1994. – № 11–12. – С. 212–215.

4. Лекторский В. О толерантности, плюрализме и критицизме / В. Лекторский // Вопросы философии. – 1997. – № 11. – С. 46–54.

5. Мацковский М. Толерантность как объект социологического исследования / М. Мацковский // Век толерантности. – М. : МГУ, 2001. – Вып. 3–4. – С. 34–41.

6. Пержун В. Фактор людського капіталу в процесі реалізації соціальної кадрової політики / В. Пержун, І. Пержун // Релігія та Соціум. – Чернівці : Чернівецький національний університет, 2014. – С. 117–122.

7. Пірен М. Державна кадрова політика: шляхи елітизації : [монографія] / М. Пірен. – К. : Талком, 2014. – 253 с.

8. Соколов М. Проблема толерантності в інформаційному просторі : дис. ... канд. політ. наук : спец. 23.00.03 «Політична культура та ідеологія» / М. Соколов ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2007. – 200 с.

9. Сприяння поширенню толерантності у поліетнічному суспільстві [О. Майборода, Р. Чагалова, Т. Пилипенко та ін.] ; ред. Н. Лисюк. – К. : Фонд «Європа XXI», 2012. – 312 с.

10. Тарасишина О. Справедливість і толерантність у сучасному праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія правових учень» / О. Тарасишина ; Одеська національна юридична академія. – О., 2008. – 182 с.

11. Тарасюк Л. Проблема культури толерантності в сучасному суспільстві / Л. Тарасюк // Гуманітарний часопис. – 2013. – № 1. – С. 39–44.

12. Тягло О. Як розуміти толерантність сьогодні? / О. Тягло // Вісник університету внутрішніх справ. – 2000. – № 12. – С. 275–278.

13. Федотова Н. Толерантность как мировоззренческая и инструментальная ценность / Н. Федотова // Философские науки. – 2004. – № 4. – С. 22–27.

14. Фурман А. Генеза толерантності та перспективи українотворення (комплексний проект) / А. Фурман // Психологія і суспільство. – 2013. – № 1. – С. 6–20.