

### **Проблема псевдоінновацій у проектуванні адміністративної субкультури**

Суспільні трансформації державного управління в Україні потребують якісно нових, інноваційних підходів до реформування державної служби. Інноваційне управління державною службою передбачає сутнісні перетворення бюрократичної системи у відповідь на сучасні запити щодо становлення демократичної, публічної влади, орієнтованої на діалогову комунікацію між чиновниками і громадянами, громадськими організаціями та іншими соціальними інститутами у вирішенні суспільно значущих завдань. На нашу думку, проблемним полем постає дієве впровадження і реалізація інноваційних практик адміністративною ланкою державного управління, адже виникає суперечливе явище, коли бюрократична система має змінити сама себе.

На жаль, сьогодні такий «самоменеджмент» державної служби характеризується скоріше ретроактивністю управлінських рішень, яка означає вбудований механізм зворотньої дії, тобто усі прийняті рішення зберігають потенційну можливість їх відвернення, тим самим продукуюючи появу феномену псевдоінновацій. За визначенням Герхарда Менша – популярного у Німеччині вченого-економіста, професора, дослідника інновацій і кон'юнктури, «псевдоінновації» є перетвореними формами людської винахідливості, які подовжують «агонію» застарілих по суті, і не затребуваних сучасністю соціальних, економічних технологій, організаційних механізмів функціонування соціальних інститутів, які здатні тимчасово «вдихнути нове життя» у звичаєві, консервативні способи людської діяльності. [1]

Так, за період 2014-2015 років, на державній службі були впроваджені нововведення, серед яких найбільшої критики з боку європейської спільноти «отримав» люстраційний механізм прийняття на державну службу або припинення її в зв'язку з застосуванням до державного службовця заборони після люстраційної перевірки. На нашу думку, механізм люстрації сформований відповідно до Закону

України «Про очищення влади», прийнятий у відповідь на запити українського суспільства, але містить у собі ряд положень вразливих саме до псевдоінноваційних перетворень адже люстраційний фільтр професійної діяльності державних службовців не спроможний трансформувати ціннісні виміри адміністративних практик.

Аксіологічні вектори професійної діяльності віддзеркалюють моральні норми і цінності рефлексивних практик професійного пізнання, акумулюючи фактори впливу освіти, особистісного досвіду, компетентнісних характеристик посадової особи, які інтегруються у елементи субкультурної етики професійної діяльності. Субкультурний простір професійної діяльності реагує на рівні ціннісного відношення до псевдоінноваційних перетворень, формуючи поведінкову модель стійкого супротиву інноваціям, що в свою чергу нівелює значимість і результативність реформ на державній службі в контексті їх суспільної оцінки.

На відміну від псевдоінновацій, інноваційні практики викликають глибинні зміни у функціонуванні соціальної системи, перетворюють її складові у значно якісніші форми або у нові способи існування, і особливо актуальними стають в умовах перехідного періоду: від пострадянської до євроінтеграційної невизначеності програмно-цільового управління державною службою. На сучасній державній службі інноваційний підхід є необхідною умовою вдосконалення сутності державно-службових відносин та порядку їх здійснення.

Список використаної літератури:

1. Герхард Менш. «Технологический пат. Инновации преодолевают депрессию»: Mensch G. Das technologische Patt. Innovationen ueberwinden Depression. Frankfurt/M., 1975.