



# ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

В. М. Олуйко\*

## СТАБІЛЬНІСТЬ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЯКІСНОГО РОЗВИТКУ КАДРОВИХ ПРОЦЕСІВ У ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ

Перехідні періоди в житті соціальних систем пов'язані не тільки і не стільки з лінійним, плавним ростом, сусідством старого і нового, поступовим витисненням первісних характеристик у процесі набуття нової якості. Розвиток у формі якісних переходів відбувається шляхом заперечення сформованих раніше структур і зв'язків, елементів системи, у формі загострення протиріч, що виражаються в кризі, втраті стійкості.

Цивільне суспільство в результаті втрати державною системою багатьох важелів контролю і при недосконалості внутрішніх регуляторів порядку знаходиться в стані нерівноваги, що закономірно передається всім соціальним інститутам, у тому числі державній службі.

Державна служба переходить від радянської (партійно-державної) системи до поведінкової, у якій державний службовець, здатний до розумного ризику, ініціативи, творчості, є головною особою у системі; відбулася професіоналізація державної служби, що було закріплено в Законі України "Про державну службу". Нині вона формується як "соціальний інститут, покликаний бути сполучною ланкою між громадянином і державою, захищати права й інтереси громадян; їй надається особливий правовий характер, оскільки державна служба тільки тоді виконує соціальні функції, коли її діяльність здійснюється на правовій основі".

Потреба громадян України в ефективно діючому інституті реалізації функцій демократичної, правової, світської, соціальної держави констатується в багатьох соціологічних дослідженнях, тому на перший план виступає проблема стабілізації державної служби як соціального інституту.

Соціальну стабільність ми, поділяючи думку І. В. Мешкової, розуміємо як стійкий стан інституту, соціальної системи, що дозволяє їм функціонувати і розвиватися в умовах зовнішніх і внутрішніх впливів, зберігаючи при цьому свою структуру, якісну визначеність стану<sup>1</sup>.

© Олуйко В. М., 2007

\* ректор Хмельницького університету управління та права, доктор наук з державного управління, професор  
<sup>1</sup> Мешкова І. В. Стабільність як умовою оптимального функціонування інституту державної служби // Государственная служба: организация, кадры, управление. — М.: Изд-во РАГС, 2001. — С. 93-106.



Міркування про порядок і хаос, як відомо, мають давню традицію, що сягає своїм корінням в міфологію й античну філософію. У вченнях Геракліта і Платона організація (упорядкованість, гармонія, рівновага) і дезорганізація (хаотичність, нестабільність, дисгармонія) розглядалися як дві протилежні тенденції світу і його речей.

Стабільність соціальної системи в соціології становить істотну частину у вченні О. Конта в контексті розподілу науки на соціальну статистику і соціальну динаміку. Статичному і динамічному стану соціальної системи відповідають поняття “порядок” і “прогрес”. Стабільність суспільства — предмет вивчення скоріше статистики, ніж динаміки, оскільки саме вона займається аналізом взаємодій між різними частинами, їхньою солідарністю і гармонією. Солідарність, усебічна цілісність, “припасованість” одна до одної всіх частин утворюють, за Контом, цілісність, гармонію і тим самим стабільність суспільного організму.

Проте суспільство в контівському розумінні — це замкнена система, яка легко піддається змінам, тому необхідна стійкість, заснована на збереженні нерухомих структур, постійних інститутів.

М. Спенсер також розглядав суспільство як організм, що складається з взаємозалежних і незалежних частин. Суспільство рухається від нескладної однорідності (гомогенності) до різноманітності (гетерогенності), від неважливості до сконцентрованості. У ході цієї еволюції зростає диференціація структури і функцій, що й зумовлює стійкий розвиток. Ріст диференціації супроводжується ростом інтеграції. Результатом цих процесів є стан динамічної рівноваги. Однак і в М. Спенсера соціальна система — замкнена система.

У теорії механічної й органічної солідарності Е. Дюркгейма цілісність і стійкість суспільства забезпечується за допомогою поділу праці і спеціалізації, а також одночасного наростання функціональної взаємозалежності і взаємообміну, але стабільність може бути втрачена через недостатню врегульованість у відношенні між елементами системи.

У роботах А. Р. Редкліфа-Брауна і Б. Маліновського стабільність стала розглядатися як процес установлення відповідності між модернізацією соціальних функцій і зміною структури суспільства, включаючи його інститути. Це дозволило з'єднати статичне і динамічне дослідження системи.

Однієї з перших спроб соціологічної інтерпретації динамічної стабільності з'явилася теорія соціокультурної динаміки П. Сорокіна. Механізм зміни типів культур, за Сорокіним, показує, з одного боку, мінливість системи, а з іншого, — її постійну тенденцію до стабілізації.

Однак тільки з розвитком загальної теорії систем і кібернетики починається детальне дослідження динамічної рівноваги і динамічної стійкості. Соціальні системи стали оцінюватися як незамкнуті, що існують за рахунок потоків речовини, інформації й енергії зовнішнього світу. З кібернетики була запозичена ідея про спонтанну підтримку системою своєї стійкості за рахунок саморегуляції і негативних зворотних зв'язків. Цей новий напрямок спробував пояснити самозбереження суспільства і можливість забезпечення взаємозалежності його частин.

У концепції Т. Парсонса система підтримує стан складного порядку завдяки обміну з зовнішнім середовищем. У Т. Парсонса стабільність — це процес взаємообміну між одиницями (підсистемами) у системі і між системою і її оточенням. Оскільки проблему стабілізації він переводить у площину дослідження стійкості інституціонального комплексу, то стабільність виступає як: 1) стабільність нормативних стандартів; 2) симетрія між схильністю до дії і визначених соціальних чекань, тобто відповідність індивідуальних дій чеканням



цих дій із боку оточуючих людей; 3) однакове і неспотворене визначення ситуації, тому аналіз проблеми стабільності суспільства є насамперед дослідженням стандартизації інституціонального комплексу (офіційно визнаних і затверджених норм і цінностей). Культура як носій норм і цінностей виявляється стабілізаційною силою, яка “консервує” суспільство.

Наведені міркування мають методологічне значення для з'ясування суті стабільності державної служби, оскільки переборюють поширене, але поверхове уявлення про стабільність державної служби як закостенілості.

Додатковий зміст у розумінні проблеми стабільності державної служби ми знаходимо в поглядах Г. Хакена, І. Пригожина, що перестали розглядати нерівновагу і нестабільність як однозначно руйнівне і негативне явище.

У результаті переходу від стану рівноваги до стану сильної нерівноваги виникає порядок нового, раніше не відомого типу. Хаос, випадковість можуть виступати як творчий початок; нестійкість — як умова стабільного і динамічного розвитку. Хаос, згідно з відомим висловом І. Пригожина, породжує порядок.

Наведені методологічні міркування дозволяють нам розглядати державну службу як відкриту систему, що обмінюється енергією, речовиною й інформацією з українським громадянським суспільством, його інститутами й інститутами держави. Про це свідчать постійний приплив нових людей на державну службу; потік інформації від населення про потреби, які виникають, проблеми, що турбують суспільство; надходження рішень державних органів влади у вигляді законів, указів, постанов уряду й ін.

Вплив різних сил (як зовнішніх, так і внутрішніх) можуть викликати зміни в компонентах державної служби як соціальної системи, у взаєминах компонентів і в стані структури в цілому. Якщо потужність впливу невелика, то в справу вступають механізми адаптації — і система без різко виражених наслідків поглинає зовнішнє порушення. Коли ж можливості вичерпані, система проходить через критичну крапку, виходить із рівноваги і вступає в стан соціальної нестійкості, кризи. Це спостерігалось у 2005 році, коли з органів влади було звільнено більше 18 тис. державних службовців.

Якщо порівнювати з минулим періодом, це свідчить про те, що в 1990-х роках відбувся процес стабілізації державної служби.

Стадії стійкості і нестійкості послідовно змінюють одна одну: стійкість виростає з нестійкості, але потім стійкість знову обертається нестійкістю. Причому тривалість цих стадій різна і залежить від багатьох факторів, у тому числі і від механізму розвитку процесів, тривалості, рівня соціальної системи, на якому вони виявляються. Це дозволяє говорити про періодичність виникнення станів, про деяку циклічність розвитку системи.

Якщо простежити історію розвитку державної служби за останні 80 років, то ми знайдемо підтвердження циклічному характеру розвитку державної служби. Динамічні періоди розвитку суспільства (1917 р., 30-і рр., 60-і та початок 90-х рр.) характеризувалися набором таких явищ, як соціальні потрясіння, хвороблива по своїй суті і наслідках соціальна мобільність, що підсилюється соціальною диференціацією (класове і групове розшарування) та ін. Інакше кажучи, на макрорівні повною мірою виявлявся хаос. На рівні підструктур — державних органів — також відбувалися корінні зміни, що найкраще можуть бути проілюстровані подіями останнього десятиліття. Для державної служби цього періоду характерний відхід від підбору кадрів за класовою ознакою з одночасним переходом до принципу рівного доступу громадян до роботи в державних органах, введення конкурсної системи, обов'язковості опублікування в періодиці повідомлень про конкурси, інформація про державну службу для суспільства.



Однак незмінним результатом цих кризових для державної служби станів було зниження ефективності роботи державних органів через невиправдані зміни в їхній структурі і кадровому складі, проте державна служба після виходу з кризи виявлялася на новому рівні організації.

За О. О. Богдановим, “криза є порушенням рівноваги й у той же час процесом переходу до деякої нової рівноваги”<sup>2</sup>, що знаходить висвітлення в наступних періодах функціонування державної служби в станах, близьких до рівноваги. У 70-80-х рр., наприклад, істотними ознаками державних органів були такі: стійка ієрархічна структура (уніфікована і спрощена); єдиний контролюючий центр; чітка система вертикальних зв’язків, що домінують над горизонтальними і підкоряють їх собі; твердий поділ обов’язків; жорстка регламентація; втрата раціональних критеріїв забезпечення людськими ресурсами; придушення будь-яких проявів плюралізму й ін. Для збереження і підтримки такої організації (найбільш пристосованої до несприятливих умов) системі стає вигідним підтримувати подібний стан, але вона не здатна вистояти, зберігаючи сталу рівновагу, коли потік зовнішніх змін стає сильним, як і показали реформи, що відбувалися в житті суспільства в 80-90-х рр. минулого століття.

На наш погляд, простежується тенденція руху державної служби від відкритості в кризові періоди до відносної закритості (із властивим ростом ентропії) у періоди деякої стабілізації українського суспільства. Це співзвучно відомому принципу “додатковості” Н. Бора, відповідно до якого вивчення світу завжди супроводжується взаємододатковими характеристиками і поняттями. При розгляді проблеми стабільності соціальних систем сучасне системне мислення враховує динаміку відносин між стійкістю і нестійкістю, тому в О. Богданова стабільність фігурує як рухлива рівновага, у Т. Парсонса — як динамічна рівновага.

Розгляд циклів у розвитку державної служби допомагає виділити періоди в станах стабільності і нестабільності:

- стійка рівновага (“застійні роки”, 1964-1982 рр.);
- динамічна рівновага (1982-1985 рр.);
- гранична рівновага (1985-1990 рр.);
- поріг стійкості (1991 р.);
- стан нерівноваги (1991-1993 рр.);
- кризові процеси (1993-2000 рр.);
- початок процесу стабілізації (приблизно 2000 р.);
- процес порушення “інституційної пам’яті”.

Внесення в дослідження стабільності ідеї нелінійності і нестабільності показало багатоваріантність шляхів розвитку, наявність можливості вибору.

Як свідчить світовий досвід, існують сім систем проходження державної служби: кар’єрна, посадова, професійна, партійна, асимільована, диференційована і патронатна. Відмова від раніше домінуючої в державних органах партійної системи з властивим їй підбором кадрів за ознакою партійної приналежності і перехід до діючої посадової системи проходження державної служби є наочним прикладом такого вибору. Не можна, однак, стверджувати, що цей вибір остаточний, тому що реорганізації, що відбуваються, показали основний недолік цієї системи: при ліквідації посади звільняється і працівник незалежно від його індивідуальних здібностей, рівня професіоналізму і наявності управлінського досвіду.

При проходженні соціальної системи через граничний стан (де можливі сильні наслідки слабкі флуктуації)<sup>3</sup> її майбутнє ще достатньо невизначне, оскільки

<sup>2</sup> Богданов А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука: В 2 т. — М., 1989. — Т. 2. — С. 218.

<sup>3</sup> Флуктуація — випадкове відхилення якоїсь величини від її середнього значення ... // Великий тлумачний словник сучасної української мови. — К., Ірпінь: ВТФ Перун, 2005. — С. 1326.



ми маємо справу з відкритою системою, і на вибір шляху розвитку впливає велике число факторів як внутрішніх, так і зовнішніх. Необхідно відзначити, що вибір відбувається випадково, але з визначеного набору можливих варіантів і лише за визначених умов. Прикладом таких умов може бути наявність позитивних зворотних зв'язків у системі. Зростає роль кожного окремого керівника, державного службовця, котрий, знаючи закони самоорганізації, “може свідомо ввести в середовище відповідну флуктуацію, — якщо можна так висловитися, “уколоти середовище в потрібних місцях” і тим самим спрямувати її рух. Але спрямувати, знову ж, не куди завгодно, а відповідно до потенційних можливостей самого середовища”<sup>4</sup>. Тому стосовно проблеми стабілізації державної служби можна говорити про найбільш імовірні шляхи її розвитку і вироблення такої стратегії, що найбільше задовольняла б потреби в ефективному державному управлінні.

Як відомо, стійкість, доведена до своєї межі, припиняє будь-який розвиток. “Надто стабільні форми, — як вказує Н. Моїсеєв, — це тупикові форми, еволюція яких припиняється”<sup>5</sup>. У зв'язку з цим потрібно згадати про своєрідні “острівці” хаосу, підструктури у складі складних систем, що на мікрорівні відіграють істотну роль у забезпеченні стану стійкості на макрорівні, тому що, руйнуючись, вони живлять великі структури своєю енергією. Подібні центри соціальної дестабілізації частіше зустрічаються на периферії соціальних систем; вони більш сприйнятливі до усяких інновацій, що після апробації передаються в центр системи. Підтвердженням цього служать численні факти практичної діяльності інституту державної служби, а також дані соціологічних досліджень<sup>6</sup>.

Очевидно, варто припустити наявність центрів порядку і стабільності. Якщо “поблизу біфуркацій основну роль відіграють флуктуації, тобто випадкові елементи, то в інтервалах між біфуркаціями домінують детерміністичні аспекти, тобто центри стабільності. У процесі дисипативного розпаду сформованих структур за законами самоорганізації першими вмирають менш стійкі, молоді, у той час як більш глибинні структури, навпаки, зміцнюються. Вони сприяють підтримці рівноваги в соціальній системі, виступаючи протиположно механізмам нестійкості. До них, у першу чергу, можна було б віднести внутрішні соціальні фактори державної служби.

— *Менталітет державних службовців як соціально-професійної групи*, який ми розуміємо як особливий стан свідомості, склад розуму, спосіб сприйняття і переживання особистістю процесів перетворення життєво важливих структур соціуму, держави, цивільного суспільства, зафіксованих у мові, традиціях, культурі<sup>7</sup>. Менталітет також виступає як здатність до самозбереження державного службовця, духовна основа його єдності із соціумом, державою, державною службою. На основі цього виділяють 5 типів її організації: патріархальну; раціональної бюрократії М. Вебера; марксистську; радянську; східну (чи китайську). На їхній основі склалися управлінські традиції, звичаї, стандарти, що міцно ввійшли в менталітет державних службовців. Деякі з них носять прогресивний характер і в цей час, наприклад: поважне ставлення до посади державної служби; неформальний характер багатьох відносин між керівниками і державними службовцями; суворе дотримання дисципліни; відповідальність за доручену справу й ін.

<sup>4</sup> Інтерв'ю з С. Н. Курдюмовим // Вопросы философии. — 1991. — № 6. — С. 56.

<sup>5</sup> Моїсеєв Н. И. Алгоритм развития. — М., 1987. — С. 42.

<sup>6</sup> Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. — М., 1986. — С. 235.

<sup>7</sup> Занятость, безработица, служба занятости. Толковый словарь терминов и понятий. — М., 1996. — С. 122.



У той же час названі вище системи організації державної служби залишили в менталітеті людей ряд таких негативних рис: система призначень за особистими зв'язками; бюрократизм; формалізм; перекладання відповідальності за недоліки в роботі політиків на державних службовців і т. ін.

Особливості сучасної державності, державної служби, особистості диктують необхідність зміни менталітету в нових соціальних умовах. Компонентами формування нового типу менталітету є усвідомлення місії, соціальних завдань відповідної державної структури у відродженні України; розвиток мислення підприємницького типу; оволодіння професійною мовою і понятійним апаратом, адекватних державній управлінській ситуації; оволодіння корпоративною культурою (культурою державної служби).<sup>8</sup>

— *Організаційна культура* як інтегральна характеристика державної служби. За словами французького соціолога М. Кроз'є, варто перейти до непрямого управління через засоби організаційної культури замість веберовського бюрократичного, ієрархічного управління, що сьогодні переважає. Відомо, що організаційна культура державної служби як соціокультурна система включає культуру організації і культуру управлінської діяльності. Виходячи з цього, нам видається правомірним розглянути вплив кожного з цих компонентів на процес стабілізації державної служби.

Культура діяльності державних службовців — це сукупність способів, засобів, прийомів і операцій цілеспрямованого забезпечення повноважень державних органів, що спираються на професійні знання, уміння і навички.

Культура діяльності — наукове забезпечення керування; підготовка і прийняття рішень; організація виконання рішень; кооперація, координація, субординація, а також самоорганізація і досягнення синергетичного ефекту; соціальний і відомчий контроль; комунікації; інформаційне забезпечення. Високо оцінюються державними службовцями традиційні інформаційно-аналітичні й організаційні здібності (уміння працювати зі службовими документами, уміння розмовляти з відвідувачами, проведення нарад, контроль за ходом виконання рішень), володіння якими необхідне в щоденній роботі. Але найбільш актуальні в наш час уміння (наприклад, робота в єдиній команді, використання гнучких організаційних технологій), що вимагають стратегічного мислення, творчого ставлення до діяльності, поки не усвідомлюються державними службовцями як надзвичайно значимі й ефективні.

Культура державної служби як соціальної організації — це вихідні, базові положення, що приймаються членами організації, якими вони керуються у своїй діяльності. Варто сказати, що ця характеристика знаходиться в процесі трансформації.

Соціальні цінності в системі — це певні “древа” неоднаково розгалужених цінностей. Різниця між цінностями — лише в їхньому різному положенні в ієрархії “древа”, тобто у ставленні взаємного підпорядкування окремих із них. Цінності, що мають пріоритет, можуть у визначених позиціях знижувати інші. Залежно від етапу розвитку суспільства то одні, то інші цінності виходять на арену як найбільш важливі.

Як свідчать соціологічні дослідження, відбувається переоцінка багатьох організаційних цінностей, що становлять поверхневий пласт, а отже, це той пласт, що зазнав найбільшого впливу. На першому плані — наявність правової

<sup>8</sup> Карпичев В. С. Менталитет государственного служащего // Государственная служба. Словарь. — М., 2000. — С. 60-61.



основи діяльності органу влади (85,4 % відповідей респондентів), професійна компетентність (85,0 %) і соціальна захищеність (67,3 %) державних службовців, що безсумнівно пов'язано з проблемами самої державної служби, яка проходить період становлення в умовах кризи. Однією з пріоритетних цінностей стала стабільність положення державних службовців (64,6 % респондентів відзначили її як дуже важливу цінність для державної служби)<sup>9</sup>. Це пов'язано з тим, що лише деякі державні службовці впевнені в стабільності свого становища, а більші половини не впевнені в цьому взагалі. У таких умовах важко говорити про високий рівень професіоналізму і компетентності службовців, здатність вирішувати стратегічні проблеми, що негативно позначається на результатах роботи. Іншими словами, стабільність виступає як цінність професійної діяльності.

Вибір оптимального набору цінностей, що мають довгострокове значення і становлять зміст діяльності, відповідно до потреби стабільного функціонування державної служби, є умовою ефективного державного управління.

Обряди, традиції, що поряд із цінностями є елементами культури організації, досить поширені в організаціях державної служби. Різні урочисті церемонії, спільне святкування знаменних дат, подій сприяють створенню особливого психологічного клімату в колективі, що, безсумнівно, позитивно позначається на процесі стабілізації державної служби.

Формування організаційної культури передбачає індивідуальний підхід, у рамках якого робиться акцент на матеріальне заохочення, професійне навчання, збагачення змісту праці; груповий підхід, у рамках якого робиться акцент на організацію спільної праці, групову солідарність; організаційно-орієнтовний підхід, що передбачає можливості переходу на кар'єрний тип проходження державної служби, введення принципу довічного займання, що прямо пов'язано з задоволенням потреби в стабільній державній службі. Хоча сказати однозначно, який із цих підходів оптимальніший, не можна, тому що кожний із них може застосовуватися на різних рівнях структури державної служби окремо чи в сполученні з іншими.

Говорячи про організаційну культуру, не слід випускати з поля зору *структуру державної служби* як сукупність стійких зв'язків і відносин підрозділів. Виходячи із цього визначення, можна стверджувати, що структура виступає фактором стабілізації державної служби, при цьому ефективність побудови організаційної структури оцінюється, з одного боку, тим, наскільки вона забезпечує досягнення організацією результатів, що відповідають поставленим перед нею цілям, а з іншого, — наскільки її внутрішня побудова і процеси функціонування адекватні об'єктивним вимогам часу. Кінцевим критерієм ефективності є найбільш повне і стійке досягнення цілей.

В останні роки неодноразово проводилася реорганізація структури державних органів, але ефективність державної служби помітно знизилася. Очевидним є висновок, що пошук найбільш придатної моделі організації ще продовжується і вимагає обліку таких характеристик: оперативність управлінського апарату при прийнятті рішень, його продуктивність при переробці інформації, адаптивність і гнучкість. Ці якості виражаються в здатності своєчасного виявлення організаційних проблем і відповідній перебудові роботи.

До зовнішніх факторів стабілізації державної служби належать:

— *Соціальна підтримка державної служби населенням.* У суспільній думці склалися стійкі негативні оцінки державних органів усіх рівнів: робота

<sup>9</sup> Мешкова И. В. Стабильность как условие оптимального функционирования института государственной службы // Государственная служба: организация, кадры, управление. — М.: Изд-во РАГС, 2001. — С. 103.



центральных і місцевих муніципальних органів оцінюється як негативна, при цьому вважається, що державна служба відірвана від інтересів громадян.

Опосередковано цей висновок підтверджують позиції, що були обрані при відповіді на питання: “Який образ (імідж) працівників державних органів склався у вас після спілкування з ними?”. У 39,9 % респондентів склався нейтральний образ державного службовця, у 27,3 % — негативний і лише в 9,3 % позитивний. Це пояснюється тим, що в суспільній свідомості нагромадилося занадто багато недовіри, образ і тривоги. Усі свої лиха населення пов’язує з владою, з тими, хто керує, здійснює прийом, виписує довідки, контролює, забезпечує правопорядок. Така спрямованість суспільної думки стосовно державної служби вимагає внесення визначених коректив у діючу систему стосунків між державною службою як соціальним інститутом і громадянами.

Формування стабільного ефективного інституту державної служби неможливе без цілеспрямованого подолання негативного іміджу державної служби і її кадрового корпусу в очах населення;

— *Правове забезпечення державної служби.* Державна служба в змозі стабільно виконувати соціальні функції і завдання лише за умови добре розробленої нормативно-правової бази. Не випадково 42,4 % державних службовців відзначили її удосконалення як один із пріоритетних напрямків підвищення відповідальності за свою діяльність. Незважаючи на значний обсяг законодавства про державну службу, у ньому не знайшли відображення багато актуальних питань: не розмежована законодавча компетенція України, не забезпечений взаємозв’язок між різними видами державної служби, не закріплені гарантії для державних службовців.

Одним із основних, фундаментальних центрів стабільності може стати *процес стабілізації взаємин* державної служби як соціального інституту з громадянами, іншими соціальними інститутами держави і громадянського суспільства. Стійкість у такому разі буде оцінюватися як стійкість процесів: зустрічного руху державної і громадянської служб, виконання соціальних функцій у відповідь на чекання громадян.

Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що стабільність державної служби необхідна, насамперед, як умова оптимального функціонування інституту державної служби. Це усвідомлюється державними службовцями, які вважають, що часті реорганізації структури знижують ефективність роботи державної служби (36 % опитаних), але вона, у свою чергу, може стати ефективним механізмом, інструментом стабілізації соціуму, якщо переборе власну некерованість, аморфність. Іншими словами, стабілізація державної служби виступає як одна з необхідних умов якісного розвитку соціальної системи, переходу до нового, більш високого рівня організації життєдіяльності українського соціуму.

