



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК [316.344.42+316.46]:005.5

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.04

Володимир Бабаєв

доктор наук з державного управління, професор, лауреат Державної премії України,
ректор Харківського національного університету міського
господарства імені О. М. Бекетова, Харків, Україна

E-mail : rectorat@kname.kharkov.ua

Володимир Корженко

доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри філософії і політології
Харківського національного університету міського господарства
імені О. М. Бекетова, Харків, Україна

E-mail : knv129@ukr.net

ЕЛІТА, ЛІДЕРСТВО ТА МЕРИТОКРАТІЯ: ЗАПРОШЕННЯ ДО ДИСКУРСУ

***Анотація:** Розглядаються відносини та зв'язки між природою еліти й лідерів, що є характерними для певного суспільства в конкретному часовому вимірі, та можливістю й дійсністю соціальних практик щодо якісних змін на основі науково обґрунтованих стратегій. Запропоновано для обговорення фахівцями зміст терміну «меритократія» та принципу меритократії як одного із суттєвих в межах адміністративного простору сучасного цивілізованого суспільства, який можна вважати важливою європейською цінністю.*

***Ключові слова:** еліта, лідерство, основні вимоги до якостей і задатків лідера, меритократія, принцип меритократії, формування еліти як керований процес.*

Volodymyr Babayev

Doctor of Science (Public Administration), Full Professor, the Ukrainian State
Prize Laureate, Rector of O.M. Beketov National University
of Urban Economy, Kharkiv, Ukraine

E-mail : rectorat@kname.kharkov.ua

Volodymyr Korzhenko

Doctor of Science (Philosophy), Full Professor, Head of Philosophy and Political
Science Department, O. M. Beketov Kharkiv National University
of Urban Economy, Kharkiv, Ukraine

E-mail : knv129@ukr.net

ELITE, LEADERSHIP AND MERITOCRACY: INVITATION TO DISCUSSION

***Abstract:** The relations and connections between nature of elite and leaders characteristic to the particular society in a concrete time perspective, and the possibility and reality*

© Володимир Бабаєв, Володимир Корженко, 2018

of social practices regarding qualitative changes on the basis of scientifically based strategies have been considered. The essence of the term “meritocracy” and the principle of meritocracy, as one of the essential principles of administrative space in a modern civilized society, which can be considered an important European value has been suggested for discussion by experts.

Key words: *elite, leadership, basic requirements to the traits and inclinations of a leader, meritocracy, principle of meritocracy, formation of the elite as a controlled process.*

Volodymyr Babayev, Volodymyr Korzhenko

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Elite, Leadership and Meritocracy: Invitation to Discussion”

Problem setting. *In modern civilized society of dynamic changes in all the spheres of social life, radical qualitative changes in understanding the mission and functions of the state as a complex social system and political and legal institute, its external environment and internal ties take place. Under these conditions, the role of leadership and elite in public administration able to act in new situations and cope with unexpected challenges is greatly enhanced. In connection with the above mentioned the issue of the formation and development of such elite as a controlled process become crucial. At the same time, the concept “elite in public administration” can be considered relevantly new, and not sufficiently developed in science. Hence, political and administrative elite often referred to those individuals who are not really elite. The problems of the elite functioning, its responsibility for own actions or inactions, the elite formation and development for public administration require profound scientific reflection for both stable democracies and modern transformational societies.*

The recent researches and publications analysis. *Today it is extremely difficult to list all the publications even by famous authors related to elite and leadership. A significant amount of scientific product is devoted to both constructive and negative impact of elite and leaders on political and socio-economic processes in different countries. At the same time, modern research and journalism draw readers`*

attention to request among a large part of the population, including the countries of developed democracy, for so-called “strong hand”, “volitional, charismatic, resonant leadership”. Without going into the detailed analyses of the causes of this concept, it is necessary to point out that in the history of public development any state has always been valued by quality of its elite and leadership.

Of particular interest in determining the place and role of elite and leadership in providing social and economic transformation are “post-communist” countries, including Ukraine. At the same time, the topic of the paper is actualized by the fact that Ukrainian elite and leaders during the history have always striven to demonstrate the ability to adapt to the geopolitical space in order to be “heard” and “perceived”. Consequently, the problem of the formation of new elite becomes of particular relevance in the Ukrainian transformational society. It is not accident that this issue has been analysed by scientists from various fields of science, such as political science, sociology, philosophy, history, economics, and public administration. In particular, it is about the research by R.Voitovych, O. Voron'ko, N. Goncharuk, M.Golovaty, A. Goshko, G. Dmytrenko, O.Kriukov, B. Kuhta, N.Nyzhnyk, M. Piren, I.Suray, V. Tokovenko, V. Shahov, I. Shkurat, O. Yakubovsky and others.

As for various aspects of meritocracy, they are actively and for rather long time has been studied by Western experts (D. Bell, Charles Brown, James Burnham, N. Daniels,

F. Gonthier, T. Judt, S. J. McNamee, R. K. Miller Jr, J. Reynolds, He Xian, M. Young and others). There are no fundamental researches of Ukrainian scientists on meritocracy.

The paper objective. The paper is aimed at drawing the experts' attention to the nature of relations between "elite" in modern transformational society and the citizens (the population of the country), as well as to invite scientists to discuss the implementation of mechanisms of civilized relations between them to achieve the desired general strategic goals of sustainable development of society.

The paper main body. The term "elite" is gradually coming to general use starting from XVII century thanks to traders who used it regarding the products of the highest quality ("elite" in French *élite* – best, selective; from lat. *eligo* – select). During the next two centuries the concept "elite" begins to characterize so-called "selected people", higher grand people and selected ("elite") military units, as well as in genetics, selection, seed growing this term is used to refer to the most productive varieties of seeds and agricultural animals etc. At the same time, in sociology and political science the concept "elite" was not widely used till the beginning of XX century (until the appearance of scientific works by V. Pareto). As for the so-called "Soviet times", this concept first appeared in the publications in late 1950s in connection with criticism of the elite theory which was developing in the Western world. At the beginning of XXI century the elite theory became the priority research direction of foreign scientific works.

In the paper it is noted that elite can be considered the best representatives of a human community, serving as the bearers of general and professional culture and moral norms and principles in human relations, including relations between people. Thus, the elite are highly professional and highly moral individuals with well-developed intellect and responsibility. The word "leader" translated from English (*leader*) means "manager",

"guide", "the person who shows the way". Therefore, the meaning of this word refers to the appointment of a person-leader, his place, role and functions in particular social, economical, political and other environments. Leadership in general is a multi-faceted and a multi-meaningful concept; it is, in particular, the ability to influence individual persons or social groups, organizing and directing their efforts at achieving common desired goals.

The authors of the paper make an attempt to clarify the main requirements to traits and inclinations of a leader (responsibility, attitude to people, dynamism, internal power), and to analyze the content of the term "meritocracy" and its grounds, on which the principle of meritocracy based upon (dignity, humanism, culture, moral behavior, moral responsibility, duty, patriotism, conscious, justice, honor, political and legal culture).

Purposeful training of elite and leaders is considered in the paper as an important task of higher educational institutions that are aimed at training the highly qualified competitive staff, developing the latest technologies of science-intensive production, forming innovation thinking and management, upbringing a new generation of elite. An example of an O. M. Beketov National University of Urban Economy student social survey by questioning is provided in order to increase efficiency and quality of education.

Conclusions and prospects of further researches. The elite are an integral and an extremely important legitimate part of the population in a modern civilized society that is being formed in the course of its gradual social and political differentiation and endowed both official power and moral duty of dignity and honor to lead the citizens in order to achieve socially significant goals. Elite with official powers have a duty and a right to make managerial decisions on providing vital functions of society and organize their implementation, as well as coordinate activity of all key institutions of society.

In a society oriented at a real introduction of the principle of meritocracy, the elite social groups are open and the elite circulation is carried out on the basis of democratic mechanisms and procedures, which makes it impossible to monopolize power. The purposeful formation of the national elite in Ukraine should be directed at its proper involvement in active work on overcoming socio-economic and moral crises

based on involvement science and modern methodological approaches to social truth and social cognition in general. It should be taken into account that Ukrainian elite and leaders during their history of development have always striven to demonstrate the ability to adapt to the geopolitical space in order to be “heard” and “perceived”, rather than ability and capability to act.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В сучасному цивілізованому суспільстві динамічних змін, які стосуються усіх сфер його буття, відбуваються докорінні, якісні зміни щодо розуміння місії і функцій держави як складної соціальної системи та політико-правового інституту, її зовнішнього середовища та внутрішніх зв'язків. За цих умов значно зростає роль лідерства та еліти в публічному управлінні, що здатні адекватно діяти в нових ситуаціях несподіваних викликів. Особливої актуальності у зв'язку із зазначеним набувають питання формування й розвитку такої еліти як керованого процесу. Разом з тим, поняття «еліта в публічному управлінні» можна вважати відносно новим, недостатньо розробленим у науці. Відтак, політичною або управлінською елітою часто називають тих індивідумів, хто насправді елітою не є. Проблеми функціонування еліти, її відповідальності за свої дії чи бездіяльність, формування й розвитку еліти для публічного управління вимагають глибокого наукового осмислення як для сталих демократій, так і для сучасних трансформаційних суспільств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Сьогодні надзвичайно важко перерахувати усі публікації навіть відомих авторів, що стосуються еліти та лідерства. Значна кількість наукового продукту присвячена як конструктивному, так і негативному впливу еліт і лідерів на політичні та соці-

ально-економічні процеси в різних країнах. Разом з тим, сучасні дослідження та публіцистика звертають увагу читача на запит серед значної частини населення, включаючи й країни розвинутої демократії, так званої «сильної руки», «вольового, харизматичного, резонансного лідера». Не вдаючись до детального аналізу причин цього явища, слід зазначити, що в історії суспільного розвитку будь-яку державу в світі завжди цінували з огляду на якість її еліти та лідерства.

Особливий інтерес щодо визначення місця й ролі еліти і лідерства в забезпеченні соціально-економічних трансформацій представляють «посткомуністичні» країни, в тому числі – Україна. Отже, проблема формування нової еліти набуває особливої актуальності в українському трансформаційному суспільстві. Не випадково ця проблема аналізується фахівцями різних сфер науки: політології, соціології, філософії, історії, економіки, державного управління. Йдеться, зокрема, про дослідження Р. Войтович, О. Воронька, Н. Гончарук, М. Головатого, А. Гошка, Г. Дмитренка, О. Крюкова, Б. Кухти, Н. Нижник, М. Пірен, І. Сурай, В. Токовенко, В. Шахова, І. Шкурата, О. Якубовського та ін.

Що стосується різних аспектів меритократії, то вони активно досліджуються західними фахівцями (Д. Белл, Ч. Браун, Дж. Бернем, Н. Даніельс, Ф. Гонт'є, Т. Джудт, С. Дж. Макнаме, Р. К. Міллер молодший, Дж. Рейнольдс, Хе Сіань, М. Янг та ін. [11–19]).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим при-

свячується дана стаття. Разом із тим, чимало теоретичних і практичних питань проблематики залишаються недостатньо розкритими щодо питань меритократії. Фундаментальні дослідження українських науковців з приводу досліджуваної авторами проблеми відсутні.

Формулювання цілей статті, постановка завдання. Стаття має за мету звернути увагу фахівців на характер відносин між «елітою» в сучасному трансформаційному суспільстві та громадянами (населенням країни), а також запросити науковців до дискусії щодо застосування механізмів цивілізованих взаємин між ними задля досягнення бажаних загальних стратегічних цілей сталого розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Термін «еліта» поступово входить до вживання, починаючи з XVII ст., завдяки торговцям, що позначали цим терміном товар найвищої якості («еліта» французькою *élite* – краще, добірне; від лат. *eligo* – вибираю). Протягом наступних двох століть поняттям «еліта» починають характеризувати так званих «обраних людей», вищу знать та добірні («елітні») військові частини, а також у генетиці, селекції, насінництві цей термін використовується для позначення найдоброякіснішого сортового насіння й найкращих за продуктивністю тварин тощо. Разом з тим, в соціології та політологічних розвідках поняття «еліта» широко не застосовувалося аж до початку XX ст. (до появи наукових праць В. Парето), а в США – навіть до 30-х рр. XX ст. Щодо так званих «радянських часів», то це поняття уперше з'являється в публікаціях другої половини 1950-х рр. у зв'язку з критикою теорії еліт, що розвивається у Західному світі. На початку XXI ст. теорія еліт стала пріоритетним дослідницьким напрямом зарубіжних наукових розробок [4].

Слово «лідер» в перекладі з англійської мови (*leader*) означає «керівник», «ватажок», «провідник», «той, що вказує

шлях». Відтак сенс цього слова пов'язаний з призначенням людини-лідера, його місця, ролі та функцій у певному соціальному, економічному, політичному та ін. середовищах. Лідерство в загальному вигляді явище багатогранне і багатозначне – це, зокрема, здатність впливати на окремих особистостей чи соціальні групи, організовуючи й спрямовуючи їхні зусилля на досягнення спільних бажаних цілей.

Можна виокремити різні підходи до змістовного аналізу феномену лідерства в сучасній науці, а саме: *по-перше*, підхід з позиції особистих якостей людини, де лідерство розглядається як сутнісна функція особистості, наділеної певними рисами (так звана «теорія великих людей»); *по-друге*, поведінковий підхід, в основі якого розглядається ефективність лідерства, що визначається манерою поведінки лідера відповідно до керованих (цей підхід дозволяє розробити науково обґрунтовану класифікацію стилів лідерства: авторитарний – централізація повноважень та тотальний контроль, демократичний – децентралізація повноважень й залучення підлеглих до процесу прийняття управлінських рішень, ліберальний – мінімальна участь лідера в організації й контролі роботи підлеглих); нарешті, *по-третє*, соціально-адаптивний (ситуаційний) підхід – зорієнтований на науковий аналіз реального стану системи як об'єкта управління, тобто який поєднує в собі елементи усіх зазначених стилів у пропорціях, що їх вимагає (диктує) конкретна ситуація. В межах ситуаційного підходу лідерство розглядається виключно як функція ситуації: лідер має «відчувати» ситуацію й визначати час змін, модернізації, трансформації тощо.

У зв'язку з цим, можна уточнити вимоги (пропонуються й іншими авторами), що стосуються набутих чи природних якостей і задатків лідерів, а саме:

– *відповідальність* – означає бути вільною особистістю, здатною брати на себе необхідні зобов'язання й відповідальність за власні дії (управлінські рішення).

ня), дії й ризики своїх підлеглих, за проблемні ситуації, що створюються в процесі функціонування установи, організації, підприємства тощо;

– *шанобливе ставлення до людей* – означає бути здатним поважати інших людей (підлеглих), знаходити з ними «спільну мову», з розумінням ставитися до інших, довіряти своїм працівникам так, щоб вони без страху «рухалися вперед» до успіху, не боялися розумно експериментувати, мислили творчо й нестандартно (лідер має викликати довіру й симпатію до себе, а в ситуації змін чи кризи може розраховувати на підтримку, тобто у критичних ситуаціях люди для лідера – підтримка й опора);

– *динамізм* – означає бути здатним до нестримної ініціації дій, інновацій, нововведень, динамічного руху в просторі й часі до спільної, загальної мети; «не стояти на місці», а постійно просуватися вперед швидше, ніж усі інші; прагнути до постійного оновлення своїх знань, поглядів, ідей, технологій, механізмів, перспективних проєктів, до самоосвіти, до набуття досвіду сучасних розвинутих соціальних практик;

– *внутрішня сила* – означає бути сильною духом людиною, упевненою в собі, що має відчуватися відразу при зустрічі з іншими без зайвих слів; бути сміливою особистістю, здатною впливати на інших (у більшості випадків їхній авторитет формується їхніми діями, здатністю робити вчинки, які іншим не під силу); володіти здатністю харизматичного лідера (*харизма* від грец. *χάρισμα*, «милість, божественний дар, благодать» – наділення особистості властивостями, що викликають високу повагу до неї та безумовну віру в її можливість; висока обдарованість, особлива привабливість).

З огляду на зазначені питання постає необхідність у виявленні змісту терміну «меритократія». *По-перше*, під терміном «меритократія» (від лат. *meritus* – достойний, гідний і грец. *κράτος* – влада, правління) маєтись на увазі влада достойних («гідна влада») як принцип управлін-

ня, згідно з яким керівні посади повинні займати найздібніші люди, незалежно від їхнього соціального становища чи економічного походження. *По-друге*, поняття «меритократія» включає створення умов для формування (виховання) обдарованих і працелюбних людей, щоб вони в майбутньому мали шанс зайняти високе суспільне становище в державі, де «панує» вільна конкуренція в суспільних відносинах. *По-третє*, досліджуване поняття стосується політичної системи, що є протилежною до аристократії й демократії, за яких на керівні посади призначаються особи за давно встановленими принципами бюрократії. *Нарешті*, змістом «меритократії» є опис футуристичного суспільства, де суспільна позиція визначається коефіцієнтом інтелекту (IQ) [2–3; 7–10].

Меритократія – це принцип цивілізованого управління в окремих сферах людської життєдіяльності чи форма політичної влади, в основі якої лежить *принцип індивідуальної заслуги*, тобто на просування співробітника кар'єрними сходами впливають виключно його здібності та досягнення. Цей термін уведено в науковий обіг англійським соціологом Майклом Янгом. Він уперше застосував його у своїй відомій праці «Піднесення меритократії: 1870–2033» (1958) на противагу поняттям «аристократія» і «демократія», де сатирично зображений майбутній прихід до влади і крах нової олігархії, яка виправдовує своє панування тим, що складається з найобдарованіших людей, які залучалися зі всіх прошарків суспільства. На думку окремих українських авторів, об'єктивно поняття «меритократія» стосується одного з головних принципів класичного лібералізму–принципу «рівних можливостей».

Окрім того, цей термін активно застосовується теоретиками так званого «постіндустріального суспільства», оскільки вони захищають ідею, що влада завойовується завдяки особистим досягненням окремих людей–лідерів (їхнім компетенціям, високому професіоналізму, інте-

лектуальному і культурному рівню, освіті, енергії тощо), а відтак, в основі політичної влади і управління лежить меритократичний принцип. Ця думка ґрунтується на положенні, що постіндустріальне суспільство – це «суспільство знань», отже й реальними претендентами на ключові місця в структурі влади та менеджменту можуть бути лише вчені й висококваліфіковані фахівці. Що ж до питання про широке залучення населення до безпосередньої участі у владі та управлінні, то воно, з точки зору «постіндустріалістів», втрачає будь-який сенс [8]. Це означає, що форма правління в кожній конкретній розвинутій державі отримує нові соціальні суперечності, а саме: відтіснення народу від політичної влади й загалом від управління при режимі меритократії та перевтілення його в культурно обмежену, пасивну «масу». Тобто йдеться про породження за меритократії тенденції до об'єднання елітарних груп «людей інтелекту» (бюрократичної аристократії, професійних політиків, вчених, високопоставлених ідеологів) з груповими еґоїстичними спрямуваннями. Дана тенденція веде до ризику збільшення тиску в усіх сферах суспільного буття на «неелітарні» верстви населення й до негативного «переродження» суспільства в цілому [там само].

Разом з тим, реальне упровадження принципу меритократії, як одного із суттєвих принципів адміністративного простору в суспільстві, можна вважати, на наш погляд, важливою для України цінністю. Суспільство, що прагне реалізувати принцип меритократії, має безліч плюсів і функціонує значно ефективніше, оскільки ним на усіх рівнях і в усіх сферах в основному керують люди, які отримали свої посади завдяки глибоким знанням, розвинутих умінь та навичкам творчості. Саме таких менеджерів можна вважати лідерами, здатними управляти не змінами, а розвитком.

Спробуємо виокремити основні засади, на яких ґрунтується, з нашої точки зору, принцип меритократії, використо-

вуючи при цьому тезаурус з морфології культури [8]. Йдеться, зокрема, про найсуттєвіші риси сучасного лідера та їхні характеристики.

(1) *Гідність* – моральна цінність особистості, її соціальна значущість, що відповідає (адекватна) людській сутності. Гідність стосується будь-якої людини незалежно від її соціального становища, статусу, національної приналежності й вимагає шанобливого ставлення до її особистості, визнання кожного людського «Я» повноправним членом людської спільноти та передбачає обов'язок будь-якого індивіда поводитися відповідно до загально-визнаних людських цінностей. Разом з тим – це здатність людини до самооцінки як моральної особистості, значущої для оточуючих, що виявляється в позитивному оціночно-емоційному ставленні до себе у формі самосвідомості та почуття власної гідності, це повага в собі людини, що володіє внутрішнім механізмом самоконтролю, це усвідомлення й утвердження власної гідності, що примушує чинити людське «Я» морально гідні дії й не дозволяє принижувати її у інших людей, а також поводитися нижче власної гідності.

(2) *Гуманізм* – принцип доброзичливого, поважного ставлення до людей, що ґрунтується на визнанні свободи й гідності іншого людського «Я», його суб'єктивної значущості, права на щастя. Гуманізм (лат. *humanus* – людяний) – це світоглядна система поглядів, яка утверджує самоцінність людського існування та упевненість в безмежних можливостях людини.

(3) *Культура моральної поведінки* – складовий елемент моральної культури особистості та показник:

– здатності людського «Я» діяти, співвідносячи особисті моральні уявлення з нормами та принципами моралі суспільства, підпорядковувати свої інтереси законам моральності, творити добро не з примусу, бути щедрим, шанобливим, вірним;

– рівня моральності людини, її вихованості й саморозвитку;

– здатності індивіда як в буденності, так і в умовах моральних конфліктів залишатися моральною особистістю, не поступатися своїми моральними переконаннями, виявляти моральну чуттєвість тощо.

Моральна свідомість реалізується в моральній поведінці – сукупності вчинків індивіда в різних життєвих ситуаціях.

(4) *Моральна відповідальність* – здатність особистості людського «Я» самостійно управляти своєю діяльністю на основі прагнення та вміння оцінювати власні вчинки та поведінку з точки зору наслідків для себе й суспільства, співставляючи їх з вимогами і нормами моралі, що панують у національній культурі, а також потреби з реальними можливостями; здатність людини вільно брати на себе моральні обов'язки, виконувати їх та бути готовою відповідати за прийняті управлінські рішення та дії перед собою й перед тими, хто її оточує, перед суспільством загалом.

(5) *Обов'язок* – сукупність вимог, що їх висуває людській особистості суспільство і що постають перед нею як зобов'язання, дотримання яких є її внутрішньою моральною потребою, оскільки вони обрані й усвідомлені людським «Я» як належні й обов'язкові для виконання. Сформованість моральних обов'язків пов'язується з добровільністю і вільним волевиявленням, коли вони стають внутрішньою якістю та стимулом вільної моральної поведінки особистості.

(6) *Патріотизм* – дбайливе, гуманне ставлення до своєї землі, вірність ідеалам вітчизни, готовність стати на їх захист аж до самопожертви, гордість за свій народ, за його досягнення, самотність та неповторність, прагнення сприяти розвитку країни; це комплекс моральних почуттів та відносин, що реалізуються кожною конкретною людиною в дійсності власного життя як до чогось близького, бажаного, рідного.

(7) *Совість* – духовно-критичне осмислення людиною себе та своїх життєвих практик з позиції моральної оцінки, усвідомлення моральної відповідальності

за свою поведінку, що включає моральну оцінку й вольовий самоконтроль за виконанням прийнятих моральних обов'язків.

(8) *Справедливість* – стосується моральної, правової та політичної свідомості, виражає ідею правильного, належного у відносинах між людьми з приводу розподілу соціальних цінностей та благ на основі рівності прав і обов'язків, співрозмірності зусиль з винагородою, діяння та відплати, заслуг людини та їх визнання.

(9) *Чесність* – пов'язана з громадською оцінкою й визнанням моральних заслуг та чеснот особистості як представника певної людської спільноти, виконавця чітко визначених соціальних ролей (функцій). Громадська моральна оцінка є необхідною і достатньою передумовою для визначення людини як моральної особистості й формування схвального ставлення до неї. Слід враховувати, що моральні чесноти виявляють себе й оцінюються у процесі виконання особистістю певних соціальних обов'язків, ролей, функцій (керівник, підлеглий, менеджер, працівник, вчитель, учень, покупець, продавець, співробітник, пасажир тощо).

(10) *Політична культура* – особливий вид культури, що стосується окремої сфери дії («поле політики», сфера владних відносин), а також сукупність стереотипів політичної свідомості та поведінки, притаманних індивіду, соціальній групі, певній людській спільноті, суспільству загалом, тобто пов'язаних зі специфікою соціального носія (лідер, еліта, індивід, соціальна група, суспільне об'єднання, асоціація, рух, громадянське суспільство) або соціально-інституціонального носія (соціальний склад політичних інститутів: адміністрація, влада, партія, бюрократія, партократія, лобізм та ін.).

Найсуттєвішими елементами в структурі політичної культури вважаються політичні цінності, ідеї, переконання, знання, уявлення, настанови та моделі політичної поведінки.

Соціальна цінність політичної культури полягає в тому, що її науковий

аналіз дозволяє виявити глибинні причини мотивації й характеру політичної поведінки соціальних спільнот і окремих особистостей, допомагає оцінити міру та глибину політичного структурування конкретного суспільства. Реальні політичні практики, що позбавлені моральних основ, як правило, призводять до катастрофічних нелюдських наслідків на рівні суспільства.

(11) *Правова культура* – один із найсуттєвіших компонентів національної культури, що ґрунтується на її засадах та служить важливим критерієм для оцінки рівня її розвитку. Її формування відбувається в комплексі з формуванням духовної культури особистості загалом та інших її видів – політичної, моральної, естетичної. Важливою передумовою для цього можна вважати, з одного боку, наявність дієвої судової гілки влади, адже без незалежної, професійної і непідкупної судової гілки влади «у грі немає правил» (вірніше, вони є, але певна група людей – політики та їхні бізнес-друзі – можуть не дотримуватись закону; для держави такий стан має абсолютно руйнівний ефект: беззаконня, шахраювання, злочинство, цинізм, почуття безсилля та беззахисності в суспільстві – це лише окремі наслідки слабкої та залежної судової влади). З іншого боку, – це реальне створення такого морально-правового клімату в суспільстві, який би гарантував кожній особі реальну свободу поведінки в поєднанні з відповідальністю перед суспільством, забезпечував її права, соціальну захищеність, повагу її гідності, тобто поставив би людину в центр економічних, соціальних, політичних та культурних процесів.

Суспільство верховенства права не передбачає правової недоторканості.

В суспільстві, зорієнтованому на реальне упровадження принципу меритократії, неможливі, на наш погляд, порушення, що стосуються призначення посадових осіб в держкомпаніях і держструктурах на основі родинних чи політичних зв'язків або фінансової взаємозалежності політиків і бізнесменів (олігархів). В жод-

ній країні світу платники податків не хочуть бачити малограмотну людину на чолі держкомпанії з мільярдним бюджетом; професора – у начальному закладі вищої освіти, чиї ідеї та дослідження були актуальними десятки років тому; хірурга чи суддю, які вчилися за хабарі, але вигідно одружилися тощо.

Отже, характерними наслідками відсутності меритократії, на нашу думку, можна вважати: *по-перше*, відсутність умов для відкритої, чесної, вільної конкуренції; *по-друге*, талановитий, професійний і непідкупний адміністратор, який ефективно управляє й несе відповідальність за власні дії, не погодиться це робити за мізерну заробітну плату (талановиті люди потребують гідних зарплат); *по-третє*, будь-хто в умовах відсутності меритократії не стане вкладати свої сили і кошти на власний розвиток, зростання знань, вмінь та навичок, оскільки «успіх» може досить легко досягатись іншими засобами; *по-четверте*, усім громадянам доводиться жити в суспільстві «замкненого кола» (безвиході), в якому може бути багато несправедливості, шахрайства і злочинства; *по-п'яте*, суспільство без меритократії неминуче залишатимуть талановиті люди, відтак, побудова меритократичного суспільства є безумовним пріоритетом поряд з іншими важливими пріоритетними завданнями, що вважаються необхідними і достатніми для здійснення якісних соціально-економічних трансформацій.

Сучасне інформаційне суспільство вже давно перейшло рубіж «суспільства знань». Його основна риса – «культ інтелекту» (про сучасне суспільство як суспільство «культу інтелекту», що здатне вирішити проблему сталого територіального розвитку, неодноразово наголошувалося в наших публікаціях [1; 5]).

У зв'язку з цим перед системою цілеспрямованого формування еліти й підготовки лідерів постає надзвичайно важливе й відповідальне завдання з належного оволодіння ними філософією управлін-

ня, її світоглядними і методологічними положеннями та способами їх ефективного використання у практичній діяльності [6, с. 12]. Йдеться про необхідність усвідомлення нової ролі, нової місії вищої освіти в ринковому суспільстві і, відповідно, статусу навчальних закладів вищої освіти, адже суспільство «культу інтелекту» вимагає упровадження наукоємного виробництва, застосування інновацій в усіх сферах суспільного буття, розбудови системи конкурентоздатної освіти, реального забезпечення свобод людині у суспільстві верховенства права та добробуту.

Відомо, що лише в контексті стратегічного планування відбувається створення умов для процесу сталого розвитку держави, її територій, муніципальних утворень та окремих підприємств, установ і організацій, зокрема, закладів вищої освіти, які вирішують питання підготовки високоякісних конкурентоспроможних кадрів, розробки новітніх технологій наукоємного виробництва, формування інноваційного мислення і менеджменту, виховання нового покоління еліт.

Не випадково у свій час в Харківській національній академії міського господарства було розроблено механізми реалізації сталого розвитку на 2012–2020 рр., упровадження яких постійно контролювалося та коригувалося Вченою радою Академії (до 2013 р. – Академія), а сьогодні викристалізувалося в «Стратегічний план розвитку Харківського національного університету імені О. М. Бекетова (2016–2020)» (далі – Університет). З одного боку, стратегічний план враховує реальні можливості Університету як найстарішого в Україні вищого навчального закладу галузевого спрямування, який готує фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів з комплексу спеціальностей і спеціалізацій для забезпечення життєдіяльності сучасних міст та їхнього подальшого сталого розвитку, а з іншого, – він стосується внутрішніх факторів розвитку: місії Університету, його завдань, корпоративної культури, лідерст-

ва, інституційного середовища, якості, ефективності та доступності освіти, вартості навчання тощо, у тому числі з урахуванням:

- зростання конкуренції на внутрішніх і зовнішніх ринках освітніх послуг і ринку праці;

- «інтернаціоналізації» освіти;

- посилення вимог до якості освітніх послуг, до широти й глибини компетенцій і фундаментальності знань випускників;

- вдосконалення роботи, пов'язаної з діяльністю студентського самоврядування;

- затребуваності випускників тощо.

Важливим кроком для визначення базових векторів розвитку Університету та заходів щодо їх реалізації й корегування можна вважати залучення усього колективу навчального закладу, зокрема студентів, до виконання стратегічного плану Університету. Одним із дієвих механізмів їхнього залучення є, на наш погляд, проведення соціологічних опитувань. Відтак, починаючи з 2014 р. групою соціологічного моніторингу кафедри філософії і політології щорічно проводяться соціологічні дослідження серед студентської молоді. Зокрема, опитування студентів шляхом анкетування на тему: «Якість освіти в Університеті: проблеми та шляхи їх вирішення», – проводилося протягом березня–квітня 2014 року.

Методологія опитувань:

- анкета – надається для експертної оцінки фахівців-соціологів Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна;

- обраховується похибка – до 2 %;

- дані опитувань співставляються з подібними опитуваннями Фонду «Демократичні ініціативи», що регулярно проводяться в Україні.

У процесі навчання, як відомо, задіяні три основні чинники: студент, викладач і організація навчального процесу. Отже, питання анкет склалися таким

чином, щоб відображалася роль і вплив кожного із зазначених факторів.

Однією із основних причин вибору зазначеної теми дослідження стало певне зниження успішності студентів-випускників (кількісних і якісних показників) у порівнянні з 2001/2002 навчальним роком. Опитування виявило, що 21 % студентів поєднували на той час навчання з роботою поза Університетом, інколи «підпрацьовували» – 33 %, а серед тих, хто працював «на постійній основі», – майже в 11 % студентів їхня робота була пов'язана з одержуваною в Університеті спеціальністю.

Виникає питання щодо якості знань студентів: наскільки вона могла «страждати» від поєднання роботи з навчанням? Тобто, чи міг такий стан суттєво впливати на якість знань студентів?

Студенти, що працюють, за результатами опитування, свідомо не переходили на заочну форму навчання й вони, як правило, не мали заборгованостей в навчанні. Більше того, працюючи за спеціальністю, студенти мали можливість поєднувати теорію з практикою, відшліфувати свої знання, уміння й навички. Нарешті, вони в тогочасних ринкових умовах мали більші перспективи подальшого працевлаштування (були більше пристосованими до праці).

Цікаві відповіді отримано на питання про зв'язок між теоретичним матеріалом, що пропонувався студентам в ході навчального процесу і їхньою практичною підготовкою:

- добрий зв'язок – 45 %;
- задовільний – 29 %.

Понад 43 % студентів вважали, що обрана ними спеціальність повністю відповідає їхнім інтересам і потребам, й вони як майбутні фахівці мали реальні перспективи на ринку праці (42 %). Якістю підготовки за спеціальністю були повністю задоволені 55 % студентів (сюди слід додати й 31 % тих, що вважали якість підготовки фахівців вищої кваліфікації задовільною). 74 % опитаних відзначали рівень

кваліфікації викладачів як хороший і дуже хороший; 18 % – задовільний.

Разом з тим, одна третина студентів вказували, що їм недостатньо занять з найбільш важливих дисциплін, що викладалися:

- достатня кількість – 29 %;
- швидше за усе ні – 31 %;
- недостатня кількість – 26 %;
- вагаюся відповісти – 14 %.

Це свідчило про необхідність вдосконалення організації на кафедрах самостійної роботи студентів.

Разом з тим, варто було звернути увагу на проблеми, які в той час (2014 рік) найбільше хвилювали студентів:

- працевлаштування після закінчення даного закладу вищої освіти – 40 %;
- незадовільне викладання окремих навчальних дисциплін – 26 %;
- працевлаштування під час навчання в університеті – 19 %;
- незадовільна організація навчального процесу – 15 %.

Важливим показником якості освіти, на наш погляд, можна вважати готовність 63 % студентів рекомендувати своїм друзям і знайомим вступати до Університету як кращого навчального закладу для отримання освіти.

Реакцією на дане й наступні опитування студентів в Університеті можна вважати значні, суттєві зміни, що відбулися за останні п'ять років. За цей час створено понад 25 нових науково-дослідних центрів та лабораторій, тобто сьогодні колектив Університету вибудовує потужну лабораторну базу, що відповідає кращим європейським стандартам. Це дозволяє, по-перше, проводити наукові дослідження та навчання в найсучасніших лабораторіях; по-друге, брати участь науковцям та студентам у міжнародних проєктах і програмах. Так, щороку співробітниками та студентами Університету виконується понад 100 науково-дослідних робіт, які знаходять своє впровадження в навчальному процесі, дисертаційних та магістерських роботах, у доповідях на

міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференціях, у публікаціях у наукових виданнях, монографіях, підручниках та навчальних посібниках.

Перша в Україні лабораторія «BIM-технологій» (Building Information Model, BIM) являє собою комп'ютерний клас, обладнаний інноваційним системним забезпеченням та високошвидкісним інтернетом, а також ліцензованим комплексом програм Autodesk Building Design Suite. В лабораторії студенти вивчають головні інструменти та методики створення об'ємних моделей, правила комунікації та документообіг, працюють над реальними об'єктами в умовах обмежених часових термінів та інших зовнішніх факторів, навчаються приймати рішення, демонструвати свої лідерські якості. В лабораторії «Світлового дизайну» з демонстраційним залом і експериментальним майданчиком для студентів представлено всі рівні і підходи, що стосуються дослідження техніки освітлення (робота з інтер'єром, архітектурними формами, відкритим простором, площинними композиціями, прийомами постановочного, сценічного та художнього освітлення). У 2017 році на базі освітньо-виробничого центру «Сучасні технології в енергетиці» побудовано та введено в експлуатацію другу чергу інноваційної освітньо-наукової лабораторії «Сонячна електростанція». В межах виконання прикладної держбюджетної науково-дослідної роботи створено та введено в експлуатацію навчально-наукову лабораторію «Екологічний моніторинг».

Співпрацюючи з органами державного управління та місцевого самоврядування всіх рівнів фахівці Університету комплексно вирішують важливі питання життєзабезпечення міст та територій. Сертифіковані фахівці Освітньо-виробничого центру «Сучасні технології в енергетиці» реалізують проекти з проведення енергетичних обстежень будівель, споруд, підприємств у цілому, інженерних систем з формування енергетичних паспортів за європейськими стандартами.

Окрім того, студенти отримали можливість проходження виробничих практик в Україні та за кордоном з перспективою подальшого працевлаштування, а також підтримку для реалізації підприємницьких ініціатив на базі «Бізнес-інкубатора».

Реалізація «Стратегічного плану розвитку Харківського національного університету імені О. М. Бекетова (2016–2020)» здійснюється в контексті формування в Україні нової національної моделі вищої освіти, яка орієнтується на міжнародні принципи і стандарти, передбачає значні трансформації навчальних закладів вищої освіти, що стосуються інноваційного менеджменту, організації та стандартизації навчального процесу, активного впровадження нових інформаційних і педагогічних технологій, розвитку дистанційного навчання та безперервної освіти, реальної інтеграції освіти і науки, освіти і виробництва.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Еліта – це невід'ємна й надзвичайно важлива легітимна частина населення в сучасному цивілізованому суспільстві, що формується в процесі його поступової соціально-політичної диференціації в історичному контексті й наділена як офіційними повноваженнями, так і моральним обов'язком гідності і честі вести за собою громадян для досягнення суспільно значущих спільних цілей. Еліта з офіційними повноваженнями має за обов'язок й володіє правом приймати управлінські рішення щодо забезпечення життєдіяльності суспільства та організувати їх впровадження, а також координувати діяльність усіх ключових соціальних інститутів.

В суспільстві, зорієнтованому на реальне впровадження принципу меритократії, елітні соціальні групи є відкритими, а циркуляція еліт здійснюється на основі прозорості, дієвих демократичних механізмів і процедур, що унеможлиблює монополізацію влади.

Цілеспрямоване формування національної еліти в Україні має спрямовуватись на забезпечення «культу інтелекту», на активну «розумову» роботу з подолання соціально-економічної та духовної кризи, ґрунтуватись на залученні науки та сучасних методологічних підходів у власних пошуках соціальної істини та з урахуванням специфічних особливостей соціально-

го пізнання. Слід мати на увазі, що українська еліта й лідери завжди в своїй історії розвитку прагнули показувати уміння пристосовуватись в геополітичному просторі для того, щоб бути «почутими» і «сприйнятими», а не свою власну здатність й уміння до активних самостійних дій.

Список літератури

1. Бабаєв, В. М. & Корженко, В. В. (2018) Територія як базовий елемент системи Governance в XXI столітті. Місто. Культура. Цивілізація : матеріали VIII міжнар. наук.-теорет. Інтернет-конф., Харків, квітень 2018 р. Х.: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, С. 5–15.
2. Бондаренко А. (2012) Меритократія як царство розуму [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://andrijbondarenko.wordpress.com/2012/01/05/merytocrasya/>
3. Власть сильнейшим (07.12.2015) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://vc.ru/12228-meritocracy>
4. Гончарук, Н. Т. & Сурай, І. Г. (2009) Визначення сутності поняття «еліта» в контексті управління суспільством. Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», № 4 (27) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2009-4/doc/1/01.pdf>
5. Корженко, В. В. (2016) Парадигмально-ціннісні орієнтири суспільного поступу та публічне управління. Державне будівництво. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», № 1. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2016-1/doc/2/03.pdf>
6. Кремень, В. (2017) Характер еліти і лідерів як показник якості суспільства. Лідер. Еліта. Суспільство. № 1. С. 5–15.
7. Кроль, М. Меритократія как царство разума. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.cloudwatcher.ru/analytics/3/view/35/>
8. Орфологія культури : тезаурус /За ред. проф. В. О. Лозового. Х.: Право, 2007. 384 с.
9. Орлова, Т. (2016) А ви знаєте, що таке меритократія? [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://dt.ua/socium/a-viznayete-scho-take-meritokratiya-.html>
10. Сурай, І. Г. (2015) Сучасні особливості визначення еліти в державному управлінні України. Наукові розвідки з державного та муніципального управління. Вип. 1. С. 59–70. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nrzd_2015_1_8
11. Bell, D. (1972) «On meritocracy and equality», National Affairs. Public Interest. Vol. 29. P. 29–68.
12. Brown, Ch. (2001) Review of «Meritocracy and Economic Inequality». Journal of Economic Literature. Vol. 39. No. 1. P. 93–104.
13. Burnham, J. (1941) The Managerial Revolution: What is Happening in the World. New York : The John Day company, 285 p.
14. Daniels, N. (1978) Merit and meritocracy. Philosophy & Public Affairs. Vol. 7. No. 3. P. 206–223.
15. Gonthier Frédérique. (2007) L'égalité méritocratique des chances : entre abstraction démocratique et réalisme sociologique L'Année Sociologique. Vol. 57. P. 151–176.
16. Judt T. (2010) Méritocrates / Tony Judt // Le Débat. Vol. 5, No. 162. P. 3–8.

17. Stephen J. McNamee & Robert K. Miller Jr (2004) *The Meritocracy Myth*, Oxford: Rowmans & Littlefield Publishers, 225 p.

18. Reynolds, J.(2014) *Perceptions of meritocracy in the land of opportunity / Jeremy Reynolds, He Xian // Research in Social Stratification and Mobility. Vol. 36. P. 121–137.*

19. Young, M. (1958) *The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and inequality*. London: Thames & Hudson, 180 p.

References

1. Babaiev, V. M., & Korzhenko, V. V. (2018) *Terytoriiia iak bazovyy element systemy Governantse v XXI stolitti* [Territory as a basic element of the Governance system in the twenty-first century] *Misto. Kul'tura. Tsyvilizatsiia: materialy VIII mizhnar. nauk.-teoret. Internet-konf., Kharkiv, kviten' 2018 r;* Kh.: KhNUMH im. O. M. Beketova, S. 5–15 [in Ukrainian].

2. Bondarenko, A. (2012) *Merytokratiia a iak tsarstvo rozumu (stattia Marii Krol')* [Meritocracy as the kingdom of reason (article by Maria Kroll)] [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <https://andrijbondarenko.wordpress.com/2012/01/05/merytocracija/> [in Ukrainian].

3. *Vlast silnejshim* (2015) [Power to the strongest] [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://vc.ru/12228-meritocracy> [in Russian].

4. Honcharuk, N. T., & Suraj, I. H. (2009) *Vyznachennia sutnosti poniattia "elita" v kontenkti upravlinnia suspil'stvom* [Determination of the concept essence "elite" in society management context] *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. prats'. Kh.: Vyd-vo KharRI NADU «Mahistr». № 4 (27)* [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2009-4/doc/1/01.pdf> [in Ukrainian].

5. Korzhenko, V. V. (2016) *Paradyhm al'no-tsinnisni oriientyry suspil'noho postupu ta publichne upravlinnia* [Paradigm and Value Orientations of Social Progress and

Public Administration] // *Derzhavne budivnytstvo: elektronne vydannia. Kh.: Vyd-vo KharRI NADU «Mahistr», № 1. [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2016-1/doc/2/03.pdf* [in Ukrainian].

6. Kremen', V. (2017) *Kharakter elity i lideriv iak pokaznyk iakosti suspil'stva* [The nature of the elite and leaders as the society quality indicator] *Leader. Elite. Society. № 1. S. 5–15* [in Ukrainian].

7. Krol, M. (2012) *Meritokratiya kak carstvo razuma* [Meritocracy as the kingdom of reason] [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.cloudwatcher.ru/analytics/3/view/35/> [in Russian].

8. *Morfolohiia kul'tury: tezaurus* [Morphology of culture: thesaurus] / Za red. prof. V. O. Lozovoho (2007). Kh.: Pravo, 384 s. [in Ukrainian].

9. Orlova, T. (2016) *A vy znaiete, scho take merytokratiia?* [Do you know what kind of meritocracy is?] [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <https://dt.ua/socium/a-viznayete-scho-take-meritokratiya-.html> [in Ukrainian].

10. Suraj, I. H. (2015) *Suchasni osoblyvosti vyznachennia elity v derzhavnomu upravlinni Ukrainy* [Modern features of elite definition in the state administration of Ukraine] *Naukovi rozvidky z derzhavnoho ta munitsypal'noho upravlinnia. Vyp. 1. S. 59–70.* [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://nbuy.gov.ua/UJRN/Nrzd_2015_1_8 [in Ukrainian].

11. Bell, D. (1972) «On meritocracy and equality», *National Affairs. Public Interest. Vol. 29. P. 29–68.*

12. Brown, Ch. (2001) *Review of "Meritocracy and Economic Inequality"*. *Journal of Economic Literature. Vol. 39. No. 1. P. 93–104.*

13. Burnham, J. (1941) *The Managerial Revolution: What is Happening in the World*. New York: The John Day company, 285 p.

14. Daniels, N. (1978) *Merit and meritocracy. Philosophy & Public Affairs. Vol. 7. No. 3. P. 206–223.*

15. Gonthier Frédérique. (2007) L'égalité méritocratique des chances : entre abstraction démocratique et réalisme sociologique L'Année Sociologique. Vol. 57. P. 151–176.
16. Judt T. (2010) Méritocrates / Tony Judt // Le Débat. Vol. 5, No. 162. P. 3–8.
17. Stephen J. McNamee & Robert K. Miller Jr (2004) The Meritocracy Myth, Oxford : Rowmans&Littlefield Publishers, 225 p.
18. Reynolds, J.(2014) Perceptions of meritocracy in the land of opportunity / Jeremy Reynolds, He Xian // Research in Social Stratification and Mobility. Vol. 36. P. 121–137.
19. Young, M. (1958) The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and inequality. London : Thames & Hudson, 180 p.

Стаття надійшла до редколегії: 18.06.2018