

УДК 342.9:323.39(477)

Шитікова Л.В.¹, Рупчева П.В.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУ-511 НУ «Запорізька політехніка»

МЕРИТОКРАТІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКО - УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У сучасному світі, коли різноманітні завдання та проблеми вимагають ефективних і компетентних рішень, актуальність формування управлінської, а також політичної еліти набуває особливого значення. У контексті України, як країни зі складною історією та викликами, ідея меритократії привертає увагу як потенційний механізм відбору та розвитку кадрів у владних структурах. Меритократія, яка базується на принципах компетентності, заслуг і досягнень, може стати ключовим інструментом для забезпечення ефективного управління та розвитку держави. Проте, на шляху до впровадження меритократичних принципів у політичній, а також у управлінській структурі України існують численні виклики та перешкоди, які потребують серйозного аналізу та обговорення.

Меритократія - це система організації або управління, у якій влада, а також вплив розподіляються відповідно до досягнень, навичок, знань і професійних якостей особи. У такій системі люди з найбільшим досвідом та успіхами у своїй галузі мають більше можливостей отримати владу та вплив, аніж ті, хто не проявився. Меритократія підкреслює важливість об'єктивності та заснованості на знаннях у прийнятті рішень та розподілі ресурсів у суспільстві.

В меритократичному суспільстві всі громадяни мають однакові можливості розпочати свій шлях до успіху і жити гідно на основі власних знань та талантів. Кожна людина, яка бажає зайняти державну посаду, для початку повинна пройти обов'язкову систему випробувань, конкурсів і відбору. Вирішальний відбір кандидатів здійснюється на основі їхнього інтелекту, рівня освіти, професійних знань та досвіду. Меритократичні принципи впроваджуються в національну кадрову політику та формування державного апарату в різних країнах, таких як Китай, Сінгапур, Японія, Південна Корея, США, Тайвань, Франція, Грузія та інші.

Принципи меритократичного управління витягують свої коріння ще з давніх часів і пронизують історію різних цивілізацій. Вони знайшли відображення у політичних системах різних епох, починаючи від Солона, котрий славився своїми реформами в стародавніх Афінах. Солон встановив принципи справедливого управління, що ґрунтувались на заслугах та здібностях кожного громадянина, а не на їхньому соціальному статусі. Крім того, концепція меритократії знайшла втілення у вченні Платона, зокрема в його творі “Держава”, де описується ідеальне суспільство, управління якого покладається на найрозумніших, а також найсправедливіших, незалежно від їхнього походження. В історії Китаю під час династії Сун існувала практика, за якої кандидат на державні посади повинні були пройти спеціальний іспит. Ця практика дозволила забезпечити країну кваліфікованими та заслуженими керівниками, реалізуючи принцип меритократії в управлінні.

Україна, як і багато інших країн, стикається з проблемами корупції, кадрової недосконалості в управлінні та недовірою громадян до політичних інститутів. Часто відбувається так, що особи, які займають важливі посади в уряді чи державних структурах, не мають необхідних компетенцій і досвіду для ефективного розв'язання складних проблем. Це може мати серйозні наслідки, такі як сповільнення економічного та соціального розвитку, втрата довіри громадян до владних органів, а також загрози національній безпеці та обороні країни. Необхідно звертати увагу на професійність та компетентність у кадровому забезпеченні владних структур, щоб забезпечити ефективне управління та збереження національних інтересів.

Меритократія може вирішити ці проблеми, залучаючи до управління обдарованих та кваліфікованих фахівців, які володіють необхідними знаннями і навичками для ефективного керівництва. Основні переваги меритократичної системи включають в себе: професіоналізм, ефективність, довіра громадян та прозорість.

Проте важливо відзначити, що впровадження меритократії в публічній службі Україні може постати перед викликами та новими перешкодами. До прикладу, потрібно розробити ефективні механізми відбору кадрів і запобігти втручанням політичних сил у даний процес. Також необхідно враховувати, що

в умовах відсутності культури меритократії може виникнути опір з традиційних еліт, які втрачають свої місця через новий підхід.