

**ОСОБЛИВОСТІ ВІДНОШЕННЯ “ЛЮДИНА – ВЛАДА”
(НА ПРИКЛАДІ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ)**

У нашому житті ми постійно стикаємося з різними формами такого явища, як влада, що грає роль найважливішого механізму організації суспільства. Існує безліч підходів до розуміння сутності цього явища. При подальшому аналізі авторка пропонує під владою розуміти здатність та можливість здійснювати визначальний вплив одних соціальних суб'єктів на інші за допомогою різних сил, засобів і способів.

Влада завжди припускає відношення між владним і підвладним. Політико-владні відносини суспільства є такою об'єктивною реальністю, що виявляється в правових нормах, діях органів управління і детермінується економічними, соціальними, власне політичними чинниками. Під такою точкою зору правомірним є розгляд влади в “безособових термінах” політичного режиму, розділення гілок влади, рівнів влади і т. д. Проте суб'єктом влади, врешті-решт, є конкретна людина, відношення якої до здійснення владних повноважень може бути вельми неоднозначним. Будучи наділеною найширшими можливостями для цього, вона може або тяготитися владою, або ж, навпаки, докладати всі зусилля для ще більшого розширення свого впливу. Як підкреслює американський політолог Р. Даль, саме психологічні особливості, перш за все, мотиваційні, визначають відмінності у використанні влади, якщо її ресурси і можливості реалізації однакові для двох різних людей [6, с. 117]. Саме в аналізі відношення “людина – влада” полягає основна *проблема дослідження* даної статті.

Вивченням даної проблематики займалися різні дослідники, проте авторка хотіла б особливо виділити роботи Т. Адорно [1], Р. Даля [6] та Е. Фромма [17], які склали *джерельну базу* для аналізу питань, поставлених у статті. Серед вітчизняних дослідників дана проблема розроблялася науковцями О. Шестопаля [4, 20], М. Логуновою [10] та ін., які досліджували феномен влади в контексті політико-управлінської психології.

Варто зауважити, що політична влада досить рідко розглядається в її психолого-управлінському аспекті, саме тому це і стало предметом розгляду даної статті у поєднанні із дослідженням подібних феноменів на прикладі такої офіційної ієрархічної структури, як система державної служби.

Метою статті є аналіз специфіки та особливостей “відношення “людина – влада” в теоретичному ракурсі та на прикладі системи державної служби.

Отже, та або інша влада необхідна в будь-якому суспільстві, і суспільства без влади так само невідомі етнографам, як і суспільства без сім’ї або без власності.

Частіше за все, влада здійснюється в рамках певних інститутів – армії, сім’ї, держави, – але може існувати і в рамках неформалізованих співтовариств. Майже кожна людина володіє владою по відношенню до певної кількості інших людей, і одночасно для кожного з нас існує маса людей, які можуть примусити або переконати нас скоювати ті чи інші вчинки, тобто володіють владою по відношенню до нас. Проте нічия влада не є абсолютною, вона завжди обмежена або законами і традиціями, або об’єктивними параметрами ситуації [4, с. 215].

Для повноцінного аналізу специфіки відношення “людина – влада” необхідно, на думку авторки, розглянути різні підходи до розуміння самого феномену влади.

Як вже зазначалося, влада – один з фундаментальних початків суспільства, вона існує скрізь, де є стійкі об’єднання людей (сім’я, виробничі та інші організації, держава і т. п.).

Феномен влади складний і однозначного його визначення немає, але можна навести найбільш відомі та важливі дефініції.

На думку Б. Рассела, влада – стійка здатність досягати поставленої мети і одержувати намічені результати.

М. Вебер визначає владу як зіткнення волі і домінування певної волі, здатність проводити в соціальному відношенні власну волю всупереч опору інших [8, с. 34].

За Т. Парсонсом, влада ґрунтується не на індивідуальних відносинах, а є похідною від соціальної системи, тобто влада – це спосіб самоорганізації людської спільноти, заснований на доцільності розподілу функцій управління і виконання [13, с. 227].

У широкому розумінні, влада – особливий тип поведінки, за якого одні люди командують, а інші підкоряються.

Сутність влади набуває конкретного змісту у відносинах за участю держави, найчастіше виступаючи тут у формі державної влади. Підходи науковців до трактування останньої не мають принципових розбіжностей. Скажімо, В. Корельський стверджує, що державна влада є концентрованим виразом волі і сили, міці держави, що втілюється в державних органах та установах. Вона забезпечує стабільність і порядок у суспільстві, захищає громадян від внутрішніх і зовнішніх посягань шляхом використання різноманітних методів, у тому числі

державного примусу і військової сили [16, с. 134]. Подібно до цього, В. Чиркін вважає державною владою явище соціально-політичного характеру, основну форму прояву політичної влади певної великої соціальної спільноти (народу, класу та ін.), яка володіє спеціалізованим апаратом для регулювання суспільних відносин і верховенством у суспільстві [18, с. 116]. О. Скакун розуміє як державну владу публічно-політичні, вольові відносини, які складаються між державним апаратом і суб'єктами політичної системи суспільства на основі правових норм, що спираються в разі потреби на державний примус [14, с. 39].

Таким чином, незалежно від уявлення про прояви влади держави, сутність її вбачають у вольовому впливі з акцентом на потенційне застосування сили.

Влада або захищає інтереси громадян чи їх певної частини, або обмежує, пригнічує їх. У свою чергу, громадяни підтримують владу або чинять їй активний чи пасивний опір. Можлива також ситуація байдужого, індиферентного відношення до політичних інститутів мас, що переконалися у здатності влади управляти суспільством. У цих та інших подібного роду діях і відносинах виявляється характер соціально-політичного статусу соціальних груп і окремих осіб [12, с. 412].

Відношення людини до держави, як найважливіший зміст її соціально-політичної позиції, залежить від відношення держави до людини, яке при всьому різноманітті відтінків може бути зведене до двох полюсів: захисту або придушенню особи [2, с. 202].

Особливо важливим, на думку авторки, є визначення приблизних моделей взаємних стосунків людини і влади. Одна з моделей взаємовідношення між особою і політикою описується в термінах "підкорення" особи державі. Необхідність такого підкорення особи мотивується її природою: безрозсудною, егоїстичною і тому такою, що потребує контролю. Ця точка зору йде ще від Т. Гоббса [20, с. 289].

Сучасні політологи вводять нові мотиви, що пояснюють необхідність підлеглого положення особи, мотивуючи її управлінськими задачами (Д. Белл, С. Ліпсет, У. Мур), забезпеченням стійкої демократії (Р. Даль, У. Корнхаузер), досягненням більшої рівності (Дж. Роулз, Р. Генс). Проте загальним для всіх прихильників даної моделі є уявлення про політичне регулювання як підкорення особи державі, організації, еліті. При цьому сама особа виступає в ролі пасивного об'єкту управління, що потребує надособистісних механізмів, здатних приборкати її недосконалу природу.

Іншим уявляється характер взаємодії особи із системою політичним психологам, які слідують за А. Смітом, Р. Спенсером, У. Годвіним, що бачили в особистому інтересі механізм, який приводить в рух і політику. Модель “інтересу” припускає, що і соціальний, і політичний порядок виникає як природний результат поєднання інтересів різних людей; тому потрібна не сила придушення, а раціональне усвідомлення індивідом своїх вигод від загальних зусиль. Найважливішим постулатом у цій традиції є розгляд особи як активного суб’єкта політичної діяльності. Ті ліберальні та неоконсервативні теоретики, які використовують цю модель, різко негативно відносяться до будь-яких форм колективності, централізації влади і підкорення їй індивіда. Проблеми політичного устрою, влади і свободи вони розглядають в індивідуалістичній перспективі [20, с. 290].

Звісно, ці дві моделі є досить спрощеними та схематизованими, проте у загальному вигляді вони відображають два полюси відносин особи та держави. Проте, як часто відбувається у наукових дослідженнях, нас цікавить істина, яка лежить між двома цими моделями.

Цікаві особливості відношення “людина – влада” розкриває перед нами концепція російського психолога С. Каверіна. З його точки зору, потреба влади – синдром п’яти базових потреб: свободи (влада використовується для досягнення безпеки – нонконформіст), гедонізму (влада – засіб задоволення матеріальних потреб – конформіст), самозатвердження (через владу досягаються престиж, пошана, визнання – диктатор), самовираження (влада як досягнення значущих результатів, гра, змагання – авантюрист), потреби бути особистістю (через володіння владою реалізується прагнення зробити що-небудь для інших, а не тільки для себе – демократ) [12, с. 412]. З цієї класифікації мотиваційних стимулів видно, у скількох різних напрямках можуть розвиватися відносини індивіда та держави.

Для розуміння функціонування владних відносин також важливо враховувати і те, що люди відрізняються за своєю орієнтацією на підкорення владі. Психологічний аналіз передумов нацизму, здійснений Е. Фроммом, В. Райхом, Т. Адорно, дозволив виділити особливий тип авторитарної особи, згадуваний нами під час розгляду типів особистостей, який характеризується рядом особливостей. В аспекті даної проблеми важливим є те, що для людини з авторитарним характером властиве подвійне відношення до влади. З одного боку вона:

- захоплюється владою і хоче підкорятися;
- некритична по відношенню до офіційної влади;
- виступає за підтримку соціальної ієрархії;

- відчуває потребу у сильному лідері (якого ідеалізує) [12, с. 452].

Крім того, з погляду Е. Фромма, підкорення владі для власника авторитарного характеру може суб'єктивно означати причетність до якоїсь вищої сили і стає засобом подолання невротичних переживань, своєрідним психологічним захистом. На цьому заснована “втеча від свободи”, явище, що отримало найповніше висвітлення в роботах Е. Фромма [17].

Особливість авторитарного характеру полягає в тому, що “людина захоплюється владою, хоче їй підкорятися, але, в той же час, вона хоче сама бути владою, щоб інші підкорялися їй” [2, с. 38].

Така амбівалентність авторитарної особистості вказує, перш за все, на поширеність цього типу. Цікавим буде, на думку авторки, поєднати розгляд цього феномену із аналізом трьох типів реакцій на диктатуру, які виділяють дослідники Л. Гозман та О. Шестопап. Перший тип – повстання, опір; другий тип – пасивний опір за зовнішнього прийняття; третій, найпоширеніший тип – це спотворене сприймання світу, завдяки якому світ стає менш лякаючим та більш благополучним. У основі такого спотвореного сприйняття лежать не так когнітивні, як афективні процеси. Необхідні спотворення у сприйманні світу легше здійснити, змінюючи своє ставлення до дійсності. Любов до системи розглядається як єдиний доступний спосіб позбутися паралізуючого страху. Невротична любов до джерела насильства – не оптимальна, але, мабуть, найпоширеніша реакція людей при зіткненні з лякаючими та невіддільними їм об'єктами [4, с. 189]. Така реакція часто виступає передумовою для формування авторитарної особистості, в чому і полягає взаємозв'язок цих двох феноменів.

Люди, що живуть при диктатурі, будучи не в силах ні змінити реальність, ні примиритися з нею, будують для себе ілюзорний світ. У різних людей, що пережили диктатуру, рівень психічної деформації різний [19, с. 9]. Це залежить від особистісних характеристик людини. На індивідуальному рівні результати психічної травми можуть давати про себе знати довгі роки.

У нашому випадку ми можемо перенести ці характеристики з глобального рівня на рівень існування окремої особистості в ієрархічній структурі і отримати подібну картину деформацій особистості.

Влада у суспільстві може набувати різноманітних форм. Френч і Рейвен, дослідники у сфері влади і лідерства, розробили зручну класифікацію основ влади. Відповідно до їх класифікації, є п'ять основних форм влади:

1. Влада, заснована на примусі: виконавець вірить, що той, хто впливає, має нагоду карати таким способом, який перешкодить задоволенню якоїсь насущної потреби, або взагалі може заподіяти якісь інші неприємності.
2. Влада, заснована на винагороді: виконавець вірить, що той, хто впливає, має нагоду задовольнити насущну потребу або принести задоволення.
3. Експертна влада: виконавець вірить, що той, хто впливає, володіє спеціальними знаннями, які дозволять задовольнити потребу.
4. Еталонна влада (влада прикладу): характеристики або властивості того, хто впливає, настільки привабливі для виконавця, що він хоче бути схожим на нього.
5. Законна влада: одна людина підкоряється іншій людині на основі того, що вони стоять на різних ієрархічних сходинках в організації [11, с. 468].

Найочевиднішим джерелом влади в організаціях є, звичайно, законна влада, саме тому авторка вважає доцільним дати більш детальну її характеристику. Чим більше рівнів ієрархії в організації, тим більш помітно виявляється цей тип влади. В армії або на державній службі можна побачити багато різних рівнів ієрархії, кожен із яких передбачає чітко певні владні повноваження над усіма нижчими рівнями [13, с. 158].

За умови такого типу влади виконавець вірить, що той, хто впливає, має право віддавати накази і що його обов'язок – підкорятися їм. Він виконує накази впливаючого, оскільки традиція вчить, що підкорення приведе до задоволення потреб виконавця. Тому законну владу часто називають традиційною владою. Законна влада дієва тоді, коли підлеглий підкоряється вказівці керівника тільки тому, що він стоїть на більш високій сходинці організаційної ієрархії.

Традиція особливо важлива для формальних організацій. Безперербійне функціонування організацій прямо залежить від готовності підлеглих за традицією визнавати авторитет – законну владу керівництва. Традиція також продовжує залишатися поширеною й офіційною формою впливу керівника, тому що, на противагу страхові, вона пропонує позитивну винагороду – задоволення потреби. Коли людина визнає вплив, заснований на традиції, вона одержує натомість відчуття приналежності до соціальної групи. Це відчуття приналежності та усвідомлення себе як особистості може задовольнити соціальну потребу і створити фактичну захищеність, що також задовольняє відповідну потребу [11, с. 473].

Влада в організації постає як взаємодія її суб'єкта (керівник) і об'єкту (співробітника), при якому суб'єкт за допомогою відповідних засобів контролює об'єкт, визначає його поведінку. Влада в організації має наступні характеристики: 1) соціальний характер; 2) асиметричність, нерівномірність впливу, його спрямованість від керівника до підлеглого; 3) цілеспрямованість влади: влада в організації будується на основі мети організації, а також мети керівника і співробітників; 4) потенційність засобів влади (підкорення в організації, звичайно, досягається без застосування прямих загроз покарання або обов'язкових заохочень: і покарання, і заохочення потенційно передбачаються); 5) віра виконавців у здатність керівника впливати на них самих, їх потреби й інтереси; 6) влада в організації не буває абсолютною – залишається можливість опору і непокори; 7) причинний характер влади – влада однієї людини є причиною поведінки іншої людини [9, с. 213].

В організації суб'єкт влади – керівник, що віддає розпорядження і має на це відповідні права та засоби. Об'єкт влади – співробітник, що підкоряється і виконує розпорядження керівника.

Готовність до підкорення залежить від: 1) характеру вимог керівника, що пред'являються; 2) ситуації і засобів дії керівника як суб'єкта влади; 3) сприйняття керівника підлеглими; 4) наявності або відсутності авторитету керівника; 5) власних психологічних якостей співробітника, схильності до підкорення [13, с. 228].

Влада керівника прямо пов'язана з його авторитетом високоцінними якостями, якими підлеглі наділяють керівника і які детермінують їх поведінку (вони підкоряються без загрози покарання і без переконання). Феномен впливу авторитету в ієрархічній структурі (адже саме в ієрархії авторитет найчастіше буває посадовим та формальним) зумовлює поширену форму соціального впливу – підкорення авторитету, схильність людини до впливу особи з більш високим соціальним статусом.

Якщо ж виключити чинник небезпеки для людини щодо отримання неприємностей, соціальне покарання у разі непокори особі з більш високим статусом (у цьому випадку людина в цілях самозахисту прагне мінімізації неприємностей і покарань для себе, вибираючи стратегію підкорення), які ще чинники можуть посилювати тенденцію до підкорення? У людей можуть бути два типи психологічного стану взаємодії: 1) автономний стан особи, відчуття особистої відповідальності за все, що навколо відбувається, 2) людина представляє себе як таку, що займає певну ступінь в ієрархічних сходах, і тому вважає, що відповідальність за її поведінку несе індивід, який знаходиться на більш високому ступені цієї ієрархії; цей феномен має назву “дифузії відповідальності” або “атрибуції відповідальності”, приписування її іншій

особі, а не собі. Така внутрішня позиція людини приводить до некритичного, беззастережного підкорення авторитету осіб, що займають більш високий соціальний статус, навіть якщо вказівки цих “високопоставлених осіб” суперечать вимогам закону, моральності, та й самим поглядам, установкам конкретної людини [13, с. 80]. Подібна поведінка підтверджується відомим експериментом Ст. Мілгрема [13].

Саме тому у контексті проблеми, що розглядається, авторку особливо цікавить вплив традиції на деяких людей, який полягає в тому, що вона може виключити або значно спростити ухвалення рішень. У системі, де традиції дуже сильні, питання “що таке добре” і “що таке погано” визначені гранично точно. Виконавець може перекласти відповідальність за неприємні дії і рішення зі своїх плечей на плечі керівника цієї системи.

Таким чином, відбувається заміщення ціннісних орієнтацій особистості нормами та установками, які диктує положення в ієрархічній системі, тобто особистість людини трансформується з метою підлаштування та досягнення оптимального для себе результату (який також, до речі, визначається згідно з основами поведінки у системі).

Однією з систем, які прийнято вважати ієрархічними, є система державної служби. Саме на її прикладі авторка і хотіла б проілюструвати окремі особливості трансформації особистості.

Вибір саме цього інституту зумовлений наступними його особливостями:

- він є ієрархічно організованою структурою;
- він безпосередньо пов’язаний і навіть сам постає невід’ємним елементом державної влади та управління (тобто його зв’язок з політикою більш очевидний, ніж у, скажімо, такого формально ієрархічного інституту, як армія);
- він уособлює у масовій свідомості велику кількість негативних характеристик (бюрократизм, канцеляризм тощо).

Отже, почнемо з короткої характеристики даного інституту.

За Законом України “Про державну службу” від 16.12.1993 року, державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів [7].

Розбудова демократичного суспільства з ефективною ринковою економікою значною мірою є наслідком ефективної управлінської діяльності. Про це переконливо свідчить досвід країн, що пройшли аналогічний нинішньому українському періоду шлях від тоталітарних та

авторитарних політичних режимів до демократії. У цьому контексті значення діяльності управлінського корпусу важко переоцінити. Державна служба, як складний і специфічний вид управлінської діяльності, висуває різноманітні вимоги до державних службовців залежно від їх посад, характеру та змісту роботи, яку вони виконують. Це досить широкий набір професійних, організаційних, морально-етичних, культурних якостей, норм і принципів поведінки, з яких складається образ державного службовця, культура його управлінської діяльності [10, с. 4].

У багатьох країнах реалізується концепція державної служби як лідера суспільства. В рамках цього підходу державна служба розглядається як діяльність, що припускає підвищений соціальний статус і певні преференції для держслужбовців. Адже вона покликана втілювати в життя визначену демократичним шляхом політику держави. Для цього і передбачено формування державної служби з висококваліфікованих фахівців, зацікавлених у роботі на благо суспільства і позбавлених від політичних впливів. Із метою стимулювання добросовісної та якісної роботи державним службовцям разом із належним матеріальним забезпеченням надаються широкі соціальні гарантії і закріплюються певні преференції. І лише в цьому випадку держава може повною мірою вимагати від держслужбовця відповідального відношення до покладених на нього обов'язків [15, с. 19].

Переходячи до реалій України, авторка хотіла б зазначити, що спиратиметься на дані звіту “Оцінка системи управління персоналом у органах виконавчої влади України” за авторством Ларса Акера, поданого у жовтні 2007 року на замовлення Світового банку за підтримки Центру сприяння інституційному розвитку державної служби при Головному управлінні державної служби України [5]. У цьому документі містяться цікаві висновки щодо особливостей існування державної служби в Україні:

- Працівники держслужби – дуже освічені люди (принаймні, за формальним показником: вищу освіту мають 85 %);
- Надзвичайна офіційність та ієрархічність у відносинах;
- Ускладнення впровадження інновацій;
- Керівники сприймаються як авторитарні та офіційні особи;
- Широко розповсюджене політичне втручання в діяльність з управління кадрових питань. Часто працівники відбираються не на основі професійних, особистих та ділових якостей, а залежно від родинних зв'язків, дружби, політичної приналежності або інших обставин;

- Недостатній рівень політичної нейтральності;
- Досить поширена практика зловживання своїми повноваженнями;
- Недостатня ефективність конкурсу на посади та залучення молоді на державну службу [5].

Отже, як бачимо, з восьми перелічених особливостей, як мінімум, шість (№ 2, 3, 4, 5, 6, 7) сприяють негативному впливу на особистість та її можливій трансформації.

За висновками даного звіту, державна служба України справляє загальне враження закритої системи, частина якої бореться за те, щоб стати відкритою. І хоча тут працюють дуже освічені люди, вони виконують традиційні ролі. Загальний стиль поведінки вражає своєю надзвичайною офіційністю та ієрархічністю. У цілому ставлення до змін нерішуче. Крім того, складається враження, що для реалізації ініціатив необхідно отримувати дозвіл вищих щаблів ієрархії. Більшість дій просто відповідає тому документу, який їх регулює, і в якому часто дається детальний виклад необхідної послідовності дій. Все це є віддзеркаленням існування сильного контролю та вимог дотримання нормативних документів, що значно ускладнює впровадження інновацій [5].

Керівники сприймаються як авторитарні та офіційні особи. Очевидно, діалог із керівництвом не є звичайним явищем, принаймні, відкритий. Начальник вирішує все. Таку поведінку не можна порівняти з керівництвом на основі постійного діалогу, коли постійно цікавляться думкою людей, зв'язки між начальником та підлеглими відбуваються на більш неформальному рівні, заохочується творчий підхід та амбіційність підлеглих – саме такого роду поведінка керівників створює мотиваційне робоче середовище [5].

Таким чином, із даних, наведених на замовлення Світового банку, можна побачити значну кількість тих передумов, які є необхідними для негативного трансформуючого впливу держслужби, як владної ієрархічної структури, на особистість держслужбовця. До того ж, система стимулів і мотивів праці службовця державного апарату практично не вивчена вітчизняною наукою. І, перш за все, тому, що розроблені показники аналізу відношення до праці працівників інших сфер діяльності тут малопродуктивні [3, с. 35]. Специфічна регламентація службових відносин, невизначеність оцінки кінцевих результатів роботи, відсутність прямого зв'язку між реальною трудовою віддачею службовців і величиною одержуваної ними зарплати обумовлюють істотні особливості мотиваційного ядра їх професійної діяльності.

Як показують дані опитувань [5; 21; 3], формуюча роль колективів державних органів виявилася в тому, що приналежність до апарату,

включеність у ритуальні відносини і неформальні зв'язки усередині адміністративної групи стали для основної маси службовців важливими соціально-професійними цінностями. Тобто зі збільшенням стажу роботи відбувається заміщення особистих цінностей специфічними цінностями, зумовленими ієрархічним положенням людини.

Підсумовуючи, авторка хотіла б додати, що сьогодні соціальний статус державного службовця понижений саме через те, що всіх “підганяють” під один негативний стандарт. Таке положення визначає можливі перспективи подальшого розгляду проблеми у даному напрямку.

Література

1. Адорно Т. Типы и синдромы. Методологический подход: Главы из книги “Авторитарная личность” // Социологические исследования. – 1993. – № 3-4.
2. Ашин Г. Элитология. – М., 1999. – 237 с.
3. Бойков В.Э. Профессиональная культура государственной службы // Социс. – 1999. – № 4.
4. Гозман Л. Я., Шестопап Е. Б. Политическая психология. – Ростов-на-Дону, 1996. – 548 с.
5. Головне управління державної служби (офіційний сайт) / <http://www.guds.gov.ua/>.
6. Даль Р. Введение в теорию демократии. – М., 1992. – 267 с.
7. Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 року [<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>].
8. Замогильний А. Развитие уявлень про владу й управління в історії суспільної думки // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2005. – № 2. – с. 31-40.
9. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: Учеб. Пособие – 2-е изд., доп. – Мн.: ТетраСистемс, 2000. – 232 с.
10. Логунова М.М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. – К.: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2006. – 311 с.
11. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 725 с.
12. Политическая психология: Учебное пособие для вузов / Под общей ред. А.А. Деркача, В.И. Жукова, Л.Г. Лаптева. – М.: Академический Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2001. – 791 с.
13. Психология управления / Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 468 с.
14. Скаун О.Ф. Теория государства и права. – Х.: Консум; Ун-т внутр.дел, 2000. – 455 с.
15. Сторчак С. Чиновник тоже человек // Зеркало недели. – 2005. – № 26 (9.07).
16. Теория государства и права: Учеб. для вузов / Ред.: В.М. Корельский. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 521 с.
17. Фромм Э. Бегство от свободы. – Мн.: Харвест, 2003. – 321 с.
18. Чиркин В.Е. Современное государство. – М.: Междунар. отношения, 2001. – 372 с.
19. Шайхутдинов Р.Г. Современные технологии власти // Вопросы философии. – 2007. – № 11. – С. 3-13.
20. Шестопап Е. Б. Очерки политической психологии. – М., 1990. – 349 с.
21. Ясин Е. Чиновник: от служения государству к обслуживанию общества // Общественные науки и современность. – 2002. – № 4.