

Наталія СУПРУН

*Докторка економічних наук, професорка,
головна наукова співробітниця відділу економічної історії,
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН
України»,
Київ, Україна
suprun.nataliia@gmail.com*

СУСПІЛЬНІ ЦІННОСТІ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ СПАДЩИНИ ТА РАМКОВІ УМОВИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Суспільні цінності є фундаментальним елементом будь-якої соціально-економічної системи. Вони не лише визначають ідентичність нації, а й формують інституційне середовище, у якому функціонують господарські відносини, формуються норми ділової культури та реалізується економічна стратегія держави.

Після здобуття незалежності Україна опинилася перед необхідністю трансформації не лише економічних механізмів, а й інституційної структури та переосмислення ціннісної платформи суспільства, що означало системний перехід від радянських настанов та цінностей до норм, притаманних демократичному суспільству з ринковою економікою. Проте попри десятиліття ринкових реформ, українське суспільство і надалі перебуває під значним впливом траєкторії попереднього розвитку і економічної спадщини командно-адміністративної системи [1].

Відтворення цієї спадщини відбувається не лише через формальні норми та регуляторні практики, а передусім через систему *суспільних цінностей і поведінкових патернів*, вкорінених у свідомості управлінських еліт, бізнесових агентів та громадян. Саме цінності – як «невидима рука» інституційного середовища – визначають логіку прийняття рішень, характер взаємодії держави і ринку, темпи і якість модернізаційних перетворень. Відтворення успадкованих від командно-адміністративної системи цінностей у способах мислення, управлінських стратегіях та системі суспільних пріоритетів гальмує економічний розвиток і є необхідною передумовою їхнього цілеспрямованого подолання.

Авторитаризм та централізм в управлінні економікою. Глибоко вкоріненою цінністю радянської системи була *авторитарна логіка ухвалення рішень*, що базувалася на концентрації влади у вертикальних ієрархіях, обмеженні горизонтальних комунікацій та самостійних ініціатив. Навіть після

десятиліть ринкових трансформацій ця практика залишається досить поширеною у державних та підприємницьких структурах [2, с.13]. У постсоціалістичних умовах ця цінність відтворилась у формі *патрон-клієнтських відносин*, результатом розвитку яких стала олігархізація економіки і формування стійких інституційних бар'єрів входження у ринок для широких кіл суспільства.

Практичним проявом успадкування цієї цінності є збереження надмірного бюрократизму в системі державного управління: понад 80 центральних органів виконавчої влади одночасно виконують функції власника, регулятора та суб'єкта формування політики щодо державних підприємств, що генерує конфлікти інтересів та корупційні можливості [5].

Рентоорієнтованість та тінізація: цінність короткострокової вигоди. Закономірним наслідком збереження авторитаризму управлінських рішень є домінування *рентоорієнтованої поведінки* серед управлінських еліт, яка особливо «залишається домінуючою, насамперед в енергетичному секторі, природних монополіях, значною мірою в сільському господарстві, а також в інших великих галузях промисловості» [3, р.83]. Прагнення до привласнення ренти через адміністративний ресурс, а не через продуктивну діяльність, живить тіньові схеми взаємодії бізнесу і влади – від «відкатів» і фіктивних тендерів до офшоризації та виведення капіталу. Ця цінність підриває ринкову конкуренцію, стримує інноваційний розвиток та відлякує прямі іноземні інвестиції. За оцінкою Transparency International, у 2025 р. Україна набрала 36 балів зі 100 за Індексом сприйняття корупції, посівши 104-те місце зі 182 країн [4].

Рентоорієнтована логіка обумовлює також *короткий горизонт стратегування* як норму управлінської культури: домінування швидкої окупності над довгостроковими інвестиціями в модернізацію, людський капітал та інновації. Така ціннісна конфігурація критично обмежує резильєнтність бізнесу та потенціал економічного відновлення в умовах воєнних викликів.

Лояльність на противагу компетентності як критерій відбору кадрів. Фундаментальною ціннісною установкою командно-адміністративної системи був принцип *особистої лояльності як головний критерій професійного відбору у кадровій політиці*. У радянській системі призначення на керівні посади здійснювалося у межах партійної вертикалі, де відданість ідеологічній «лінії» вагомо переважала над фаховими компетенціями. Цей ціннісний патерн успадкувала пострадянська управлінська еліта – «червоні директори», які очолили реформи, відтворивши звичні механізми підбору кадрів на нових позиціях.

Наслідком стало поширення *непотизму, фаворитизму і кронізму* в державному управлінні та бізнесі: призначення на посади відбуваються не за результатами відкритих конкурсів, а через неформальні мережі особистих контактів і наближеності до влади. Така практика звужує кадровий резерв до мережі «своїх», блокує розвиток *меритократичної кадрової політики* та підриває інституційну спроможність державного управління. У результаті управлінські рішення набувають непрозорого, персоналізованого характеру, а довіра суспільства до інституцій системно підривається.

Імітаційна культура інституційних реформ. Іншим деструктивним ціннісним спадком є *культура імітації* – відтворення форми за відсутності змісту. В умовах планової економіки організаційна норма «звітування про виконання плану» за будь-яких реальних результатів породила стійку поведінкову стратегію: демонструвати відповідність вимогам, уникаючи реальної відповідальності за результат. Ця цінність формує управлінську інерцію, за якої пріоритетом стає не результативна діяльність, а збереження статус-кво, що особливо руйнівно позначається на управлінні державними підприємствами.

Патерналізм як ціннісна домінанта суспільних відносин. Однією з найбільш стійких цінностей, успадкованих від радянської системи, є *патерналізм* – очікування суспільства на всеохоплюючий патронат держави у сферах зайнятості, соціального забезпечення та економічних гарантій. У радянські часи держава виступала монопольним гарантом добробуту, формуючи стійку психологічну залежність індивіда від системи. В умовах ринкової трансформації ця цінність позначилась на зниженні підприємницької ініціативи та очікуванні державних субсидій замість ринкової конкуренції.

За даними World Values Survey (2020), майже половина (49,4%) українців поділяє сьогодні патерналістське бачення, що держава має нести відповідальність за забезпечення добробуту громадян. Натомість ідею особистої відповідальності підтримують лише 22,4% респондентів [6]. Така ціннісна конфігурація безпосередньо обмежує розвиток підприємницьких мереж, стримує попит на розвиток ринкових механізмів та легітимізує урядовий протекціонізм за рахунок зниження економічної ефективності. Саме патерналістська традиція живила *практику м'яких бюджетних обмежень* – субсидування збиткових державних підприємств, уникнення їхнього банкрутства та штучного збереження неефективних структур, успадкованих від планової економіки.

Недовіра як системна цінність: блокування суспільної кооперації. Одним із закономірних продуктів авторитарної системи є масова *недовіра до інституцій*. Радянська система тоталітарного контролю та ідеологічного

диктату сформувала атомізоване суспільство, в якому горизонтальна кооперація руйнувалася внаслідок підриву довіри до ближнього, а держава сприймалася радше як загроза, ніж як партнер. На сьогодні за даними World Values Survey (2020), державним установам довіряє лише 37,5% українців – і цей показник за десятиліття знизився на 7%. Верховній Раді довіряє ~17,9%, уряду – ~18,9% громадян [6].

Низька інституційна довіра є істотним бар'єром економічного розвитку, оскільки вона підвищує трансакційні витрати, стримує інвестиції, обмежує розвиток ринкових мереж і унеможливорює суспільний консенсус щодо реформ.

Таким чином, радянська економічна спадщина відтворюється не лише через формальні інституційні обмеження, а передусім через систему суспільних цінностей, що формують рамкові умови економічного розвитку. Успадковані моделі економічної взаємодії держави і приватного сектору, авторитарна логіка ухвалення централізованих рішень, недовіра до приватної ініціативи та патерналістські очікування суспільства продовжують формувати інерційне економічне мислення і стають гальмом соціально-економічного розвитку.

Подолання негативного впливу цих ціннісних установок є необхідною умовою успіху інституційних реформ та збереження України як самостійного національного суб'єкта. Стратегічним завданням у контексті повоєнного відновлення та євроінтеграції України є не лише запровадження формальних правил, а й цілеспрямоване формування нової ціннісної бази суспільного розвитку – з домінуванням довіри, соціальної відповідальності, прозорості та кооперації приватних ініціатив.

ЛІТЕРАТУРА

1. Небрат, В. (2012, ред.). Еволюція ринкових інститутів в Україні : монографія : у 2 ч. Ч. 2 ; за ред. канд. екон. наук В.В. Небрат ; НАН України, Ін-т екон. та прогноз. К., 460 с.
2. Супрун, Н. (2026). Постсоціалістична трансформація моделей управління підприємствами в Україні: інституційний вимір. Ефективна економіка, 4 (2026). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.4.2>
3. Dubrovskiy, V. et al. Six years of the Revolution of Dignity: what has changed? Kyiv: CASE Ukraine, 2020. <https://case-ukraine.com.ua>
4. Transparency International. Corruption Perceptions Index 2025. <https://www.transparency.org/en/countries/ukraine>
5. OECD. Review of the Corporate Governance of State-Owned Enterprises in Ukraine 2026. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/149d03e6-en>
6. World Values Survey Ukraine (2020). Київ: Український центр європейської політики. https://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2020/11/WVS_UA_2020_report_WEB.pdf