

Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток



№ 3, 2012 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 351.812(477)

Р. В. Сущенко,
кандидат наук з державного управління,
доцент Класичного приватного університету, м. Запоріжжя

ЕВОЛЮЦІЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНЦІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Sushchenko R.

THE EVOLUTION OF STATE REGULATION OF TRAINING MANAGERS RAILWAY

Розглядається проблема цілеспрямованого державного регулювання розвитку управлінського професіоналізму керівників в системі спеціальної підготовки й перепідготовки управлінських кадрів для залізничного транспорту, науково обґрунтовується необхідність поетапного оновлення управлінської теорії і практики керівників Залізниці протягом життя, щоб бути готовими до інноваційних перетворень.

Ключові слова: державне регулювання, управлінський професіоналізм, залізничний транспорт.

The problem of deliberate state regulation of professional management executives in special training and retraining of administrative personnel for rail transport, scientific necessity gradual renewal of management theory and practice managers Railways for life to be ready for innovative change.

Keywords: government regulation, managerial professionalism railway.

Вступ. Щоб здійснити концептуальне переозброєння професійної підготовки керівних кадрів залізничної сфери, необхідне методологічно грамотне втручання держави в управління цим процесом, потрібні методологічно підготовлені керівники системою підготовки й перепідготовки керівних кадрів залізничного транспорту, серйозні наукові дослідження з цих питань.

Проблеми підготовки керівних кадрів досліджували і А. Афанасьєв, А. Берг, І. Блауберг, М. Вебер, І. Герчикова, І. Ладенко, О. Столбов, О. Романовський, Ф. Тейлор та ін.

Науково-теоретичні та організаційно-прикладні основи управлінської діяльності керівників достатньо розроблено та висвітлено в роботах: С. Березняка, В. Бондаря, Л. Даниленко, М. Дарманського, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, Л. Калініної, В. Козлова, В. Лутая, Л. Макаренка, В. Маслово, В. Олійника, С. Пікельної, Д. Тимохи, С. Хрикова, Т. Шамової, Є. Ямбурга та ін.

Різні аспекти державного управління в межах суб'єкт-об'єктної парадигми досліджуються В. Авер'яновим, Б. Бакуменком, А. Буреогом, В. Гамаюновим, В. Князєвим, В. Луговим, В. Малиновським, Н. Нижник, В. Огаренком, О. Скідіним, С. Шевченком та ін.

Постановка задачі. Найбільш вагомий внесок у розроблення методологічних, науково-теоретичних засад державного управління підготовкою управлінських кадрів в Україні зробили такі вчені, як: М. Білінська, М. Данько, В. Луговий, В. Пономаренко, О. Романовський, Т. Чернишенко, Л. Шипіліна та ін.

На підставі аналізу результатів дослідження науковців, оцінки ефективності роботи керівних кадрів сформульована проблема дослідження, яка полягає в необхідності розв'язання суперечностей між потребою суспільства у професійно-компетентних керівниках залізничною галуззю і недостатньою теоретико-методологічною та практичною розробленістю шляхів розвитку управлінської компетентності.

Повільна еволюція у вирішенні даної проблеми може привести до застою. На жаль, доводиться констатувати, що цей факт насправді не такий вже й безпечний для суспільства, яке взяло крен до вступу у світовий і європейський простір, здійснює глибокі перетворення, пов'язані з переходом до ринкової системи господарювання та демократизації усіх сфер суспільного життя. Усе це вимагає радикальних перетворень у сфері державного регулювання підготовки управлінських кадрів залізничної сфери.

Головна проблема полягає в наступному: ще за радянські часи і дотепер існує термін "перепідготовка керівних кадрів", який сам по собі відтворює існуючу в цій сфері суперечність: жодна інституція в Україні керівників залізничного транспорту не готувала, а перепідготовку здійснює й дотепер. Тому традиційно складалася й досі розповсюджена практика: на керівні посади у сфері залізничного транспорту висуваються фахівці з базовою часто-густо з бакалавратською освітою, змістом якої практично не передбачалася їхня фахова підготовка до здійснення управлінської діяльності. Отже, головна суперечність полягає в наступному: керівні кадри залізничного транспорту, підвищуючи в системі післядипломної освіти свою кваліфікацію, не мають при цьому ні базової управлінської освіти, ні управлінської кваліфікації.

Мета статті – дослідити шляхи еволюції професійної підготовки й перепідготовки управлінських кадрів залізничної сфери.

Отже, фактично йдеться про підготовку нового покоління компетентних керівників залізничного транспорту за рахунок створення сучасних освітніх систем на рівні магістратури та вибір моделей управління ними, пов'язаних з неперервним науковим пошуком оптимального розв'язання низки складних суто професійно-освітніх проблем формування нового стилю роботи управлінського корпусу залізничного транспорту, що вимагає істотного впливу держави на поліпшення управлінської підготовки керівних кадрів цієї сфери.

Загальне зростання людського чинника та істотна залежність від нього якості роботи залізничного транспорту вимагають від кожного керівника цієї сфери фундаментальної й оновленої фахової, професійної підготовки, у першу чергу, володіння основами менеджменту, владно-організаційних відносин, що регулюються адміністративним правом та майнових відносин, знанням законів міжособистісного діалогу та культури ділового спілкування. Тільки за цих умов можливе формування у них практичних навичок і умінь ефективного професійного виконання керівних функцій.

Усе це потребує відповідного вдосконалення державного регулювання цілеспрямованою, спеціально організованою фаховою підготовкою усіх без винятку керівних кадрів залізничного транспорту, зокрема розробки механізмів, що здатні забезпечувати адекватне реагування регіонів на зміни владних повноважень в зовнішньому середовищі залізничного транспорту та оптимальним чином спрямовувати їхні численні внутрішні резерви й потенціали на задоволення потреб у перевезеннях вищої якості як невід'ємної складової соціально-економічного розвитку держави, що забезпечить необхідну нову якість державного управління цим процесом.

Вітчизняна наука державного управління за доволі короткий термін свого існування напрацювала задля цього значний теоретико-методологічний потенціал. Різні аспекти успішного державного управління підготовкою керівників залізничного транспорту (професійною, післядипломною, загальною, вищою, методичною, технічною та ін.) висвітлені у наукових працях провідних українських фахівців В. Авер'янова, Б. Гершунського, В. Гамаюнова, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, В. Князєва, В. Кременя, С. Крисюка, В. Лугового, В. Лутая, В. Огаренка, В. Олійника, В. Пікельної, Н. Протасової, О. Романовського, О. Скідіна, Є. Хрикова та ін., які повною мірою використано нами в процесі формування теоретико-методичних засад удосконалення державного регулювання підготовкою керівників залізничної галузі.

Важливість наукового аналізу механізмів поліпшення управління підготовкою керівних кадрів залізничної сфери пов'язана також з необхідністю виконання визначеного Україною орієнтуру на входження в освітній простір Європи в контексті Болонського процесу, європейської та світової інтеграції, що потребує відповідної зміни ціннісних орієнтирів та моделей управління.

Це означає, що необхідно створити умови для докорінних перетворень і рішучих кроків у напрямку модернізації професійної підготовки управлінських кадрів для Залізниць України.

Результати. Динаміка змін у суспільстві дуже стрімка, що призводить до оперативного переосмислення застарілих догм і стереотипів в управлінській діяльності, особливо в діяльності керівників залізничної галузі. У підпорядкуванні Міністерства інфраструктури (колишній Мінтрансв'язок) знаходиться 300 підприємств, на залізницях працює майже 400 тисяч людей. Без радикальних змін у державному регулюванні фахової підготовки керівників залізничного транспорту будь-які реформістські ініціативи його розвитку перспективними не будуть.

Ми підтримуємо думку тих вчених державного управління, які вважають, що цінність високопрофесійного керівника впливає на розвиток залізничного транспорту більше, ніж всі інші чинники виробництва в цілому. Цей фактор державного регулювання розвитку залізничної галузі ще потребує серйозного осмислення й більш глибокого вивчення.

Прогресивний розвиток – це перехід від нижчого до вищого, від менш досконалого до більш досконалого. У нашому випадку мається на увазі прогресивний розвиток залізничного транспорту України.

У зв'язку із зростанням ролі державного управління в усіх соціальних перетвореннях, зокрема з вимогами високого рівня професіоналізму керівних кадрів залізничного транспорту, повноцінної реалізації їхніх владних повноважень та підвищення відповідальності за рішення, які приймаються ними з метою практичного втілення в життя, державне регулювання розвитку управлінського професіоналізму керівних кадрів має відбуватися у *три* етапи. Пропонуємо модель державного регулювання розвитку управлінського професіоналізму керівних кадрів Укрзалізниці.

Перший рівень:

- центральне державне регулювання розвитку професіоналізму керівників залізничної галузі, створення державних органів підтримки та вдосконалення існуючих систем розвитку управлінського професіоналізму керівників Залізниць України;
- державне регулювання вивчення та упровадження міжнародного досвіду розвитку професіоналізму керівників залізничної сфери за рахунок створення позабюджетних фондів;
- вироблення нових цільових науково обґрунтованих орієнтирів впливу держави на розвиток управлінського професіоналізму керівників залізничної галузі, отримання ними дипломів державного зразка за спеціальністю “Магістр управління залізничним транспортом України”;
- створення законодавчої, фінансово-економічної, експертно-організаційної бази;
- формування національної системи контролю якості та стимулювання високого професіоналізму керівників залізничного транспорту.

Другий рівень:

- створення та організація роботи науково-методичної, інноваційної інфраструктури на базі науково-дослідних організацій та вузів;
- залучення до очно-заочної магістерської підготовки високопрофесійних керівників залізничного транспорту міжнародних і відомих вітчизняних менеджерів, спеціалістів високої управлінської кваліфікації;
- створення системи моніторингу та матеріальної підтримки дистанційної форми навчання й опанування програм магістерської підготовки керівників залізничної галузі;
- формування організаційної та економіко-правової перспективної моделі управління рентабельною залізницею.

Реалізація запропонованої моделі потребує державного регулювання послідовного переходу до створення системи стимулювання розвитку управлінського професіоналізму, адекватного вимогам часу щодо високого рівня управлінської культури керівників залізничного транспорту.

У зв'язку з цим наступний напрямок державного регулювання підвищення управлінського професіоналізму керівних кадрів залізничної галузі – оперативна розробка шляхів удосконалення та практичної реалізації запропонованих нами напрямків.

Загальновідомо, що якість управління й регулювання розвитку залізничного транспорту багато в чому визначається якістю упровадження нових технологій управління, які мають бути в сучасних умовах максимально відкритими та гнучкими, які можна вчасно коректувати й уточнювати за необхідністю.

На наше переконання, у відповідності зі своїми функціями Укрзалізниця з цією метою має створити інтенційну Програму професійного зростання та розвитку кадрового потенціалу на залізничному транспорті.

Стратегічною метою такої програми має бути доцільне науково-методичне забезпечення формування єдиної стратегічної кадрової політики розвитку централізованого резерву управлінських кадрів на основі глибокого й грамотного аналізу кадрового потенціалу залізничної галузі, систематизації результатів цього аналізу щодо існуючих нормативних документів, які стосуються механізмів відбору перспективних спеціалістів, запроваджуючи конкурсний відбір на посади державної й муніципальної служб.

Аналогічно такі програми мають бути направлено в систему післядипломної освіти та підвищення кваліфікації керівних кадрів залізничного транспорту.

Під час розробки програм враховуються рекомендації Державних документів і Концепцій, складові елементи соціальної підсистеми, траєкторія еволюції розвитку залізничного транспорту.

Історичне місце на Землі будь-якої країни багато в чому залежить від культури управління усієї великої армії державних службовців, кількість якої в Україні, у порівнянні з іншими країнами, весь час збільшується. Але чи підвищується продуктивність її впливу на суспільні, політичні, духовні, моральні, економічні процеси розвитку України як держави та на покращення життя українців?

Тому якість управління, як соціальної категорії, все частіше розглядається як сукупність культурологічних та технологічних властивостей управління, що визначає його здатність задовольняти відповідні потреби особистості, суспільства, держави у відповідності до вимог соціуму.

У зв'язку з цим управлінську культуру керівника залізничної сфери можна представити як поєднання особистісних якостей державного службовця (людяність, інтелектуальний розвиток, належний розвиток мовленнєвої культури, духовна взаємодія з підлеглими, чесність, порядність, доброзичливість, відповідальність тощо) та професійної культури (постановка глобальних цілей конкретної державної служби, прийняття управлінського рішення, висока продуктивність застосування інноваційних комунікаційних технологій, відхід від авторитарного стилю управління до демократичного).

Слід зауважити, що всі елементи управлінської культури тісно пов'язані між собою, але визначальною є особиста культура, яка поєднує у собі і рівень загальної культури керівника державної служби, і наявність необхідних для управлінської діяльності конкретної галузі якостей (ділових, моральних та ін.), управлінських знань та умінь.

З метою складання характеристики стану наявності управлінської культури у 56 керівників державних служб Придніпровської Залізниці нами використано тести, анкети, спостереження, бесіди, вивчення та аналіз окремих видів документації та управлінських рішень тощо.

Виявлено три рівні прояву управлінської культури.

Низький рівень управлінської культури державних службовців залізничної сфери (45%) характеризується недостатнім рівнем виконання прямих управлінських функцій: планування, організації, діагностування та ін.), слабкою мережею комунікацій, застосування переважно адміністративного стилю управління (переважно наказів та покарань).

Достатній рівень управлінської культури (39%) характеризується достатньою компетентністю у справах управління, мають базові знання, але їх використовувати на практиці не вміють. Відсутній досвід розвитку та підвищення компетентності членів колективу.

Високий рівень управлінської культури (16%) характеризується високою мотивацією на успіх, адекватними управлінськими рішеннями, бадьорим настроєм підлеглих, широким спектром доцільних технологічних нововведень, гуманною взаємодією з колегами.

Тому наступний напрям державного регулювання розвитку управлінського професіоналізму ми пов'язуємо з пошуком шляхів розвитку управлінської культури управлінців залізничної галузі.

Сьогодні науковці за спеціальністю – “державне управління” досить повільно просуваються вперед у визнанні статусу соціокультурних феноменів, механізмів їх дії в управлінській діяльності.

На наш погляд, справа не тільки в ігноруванні низки соціокультурних феноменів, але й у незадовільному застосуванні принципу органічної єдності культури і професіоналізму керівників окремих державних служб, яка ще має місце в керівництві державними службами та підготовці управлінських кадрів в системі вищої та післядипломної освіти.

Тому якість управління, як соціальна категорія, все частіше розглядається як сукупність культурологічних та технологічних властивостей управління, що визначає його здатність задовольняти відповідні потреби особистості, суспільства, держави у відповідності з вимогами соціуму.

У зв'язку з цим управлінську культуру можна представити як поєднання особистісних якостей державного службовця (людяність, інтелектуальний розвиток, належний розвиток мовленнєвої культури, духовна взаємодія з підлеглими, чесність, порядність, доброзичливість, відповідальність тощо) та професійної культури (постановка глобальних цілей конкретної державної служби, прийняття управлінського рішення, висока продуктивність застосування інноваційних комунікаційних технологій, відхід від авторитарного стилю управління до демократичного).

Основні труднощі полягають у тому, що державні служби мало обізнані з науковими доробками інших наук, зокрема тих, які прямо пов'язані з повсякденною роботою державного службовця: сучасним людинознавством, соціологією, педагогікою, психологією управлінської діяльності тощо. Ці науки не тільки мають вирішальне значення у дослідженні конкретних питань управлінської практики державних службовців, вони в майбутньому будуть визначальними у пошуках шляхів її модернізації.

Визнаючи положення про пріоритет людини у суспільних відносинах і науці, наші суспільствознавці нерідко ігнорували діалектичний характер людських стремлень, повторюючи думку про перевагу суспільних інтересів над особистими. Відрадно, що сьогодні подекуди активно діють яскраві особистості, розум, талант, душевна щедрість, яких у минулі часи оцінити було нікому, точніше деформована й дегуманізована соціальна система їх не потребувала [1, с.91-100].

Водночас вважаємо за необхідне підкреслити надзвичайну важливість наполегливої роботи зі знаходження державою механізмів мотивації й залучення керівників залізничної сфери до професійного самовдосконалення, стимулювання цілеспрямованої роботи, яку мають здійснювати керівники всіх рівнів. Процес цей непростий.

По-перше, істотна більшість високопосадовців не отримувала раніше належної управлінської та психолого-педагогічної підготовки. Управлінськими технологіями вони оволодівали самостійно безпосередньо в процесі виконання керівних функцій, а про управлінську культуру дехто з них має дуже приблизне уявлення.

По-друге, істотні зміни в характері суспільного виробництва, які тільки розпочалися і, очевидно, поступово посилюватимуться, не тільки зумовлюють подальше зростання ролі особистісного чинника, а й кардинально змінюватимуть всю парадигму управлінських відносин, поступово наближаючи їх до партнерських. Цьому, до речі, істотною мірою сприятимуть успішному державному регулюванню розвитку ЗТ розробка і впровадження високих технологій та значне підвищення відповідних суспільних вимог до професійної кваліфікації переважної більшості управлінців.

Зупинимось на характеристиці змін, які відбуваються в регулятивній діяльності керівника залізничної сфери.

Дослідження можливостей успішного державного регулювання розвитку залізничного транспорту на базі ринкових механізмів підтверджують необхідність змін в управлінській діяльності організаторів державного регулювання, спрямованих на оновлення та збагачення управлінських цінностей, які підтримуються і забезпечуються силою суспільної думки і які не обмежуються лише залізничною тематикою: слабина в інструкціях, нездорові моральні стосунки, субкультура, професійна деградація, зв'язок Залізниці з навколишнім середовищем, галузеві нормативно-правові документи, акти, які часто суперечать один одному тощо.

Така практика задіяна в багатьох країнах світу з метою розширення та надання нових можливостей вільного розвитку залізничного транспорту, пробудження у залізничників активного й поважливого ставлення, позитивного сприйняття ними управлінських рішень.

Виходячи з основних концептуальних положень даного дослідження, очікування бажаних результатів раціонального державного регулювання розвитку будь-якої ланки залізничного транспорту без чіткого уявлення керівника про те, як підключити до реалізації найвагоміших проєктів і програм більшості громадян, є марними. Виконання управлінських рішень завжди залежить від стану управлінської стратегії й компетентності лідера, зацікавленості та інформованості залізничників. Їхнє позитивне, зацікавлене, заповзятливе ставлення до управлінських процесів – запорука успішного виконання будь-якого державного замовлення.

Отже, можна визначити *два* взаємопов'язаних види взаємовідносин, вияву регулятивного державного впливу на розвиток залізничного транспорту: *формувальний* (дієвий, спільний, перетворювальний), що характеризується зацікавленою, постійною позитивною співучастю громадян і держави в дійсно вільному розвитку залізничного транспорту, і *пасивний* (державний вплив від суб'єктів управління), якому властиве ставлення, як до допомоги державної влади, як доручення, завдання, обов'язок.

Найвагомішим завданням державної влади є досягнення переходу пасивного виду впливу на розвиток залізничної сфери на найбільш сильний, перспективний і ефективний - формувальний, перетворювальний вплив. Для державного регулювання розвитку залізничного транспорту – це об'єктивна умова благополуччя й ефективності цього розвитку з багатьох причин. Зупинимось на них.

Розглянемо для цього декілька підтверджуючих фактів такого концептуального підходу.

Коли на зорі незалежності України (1991 р.) були остаточно розірвані внутрішньогалузеві зв'язки, встановлені колишнім Міністерством шляхів сполучення ще за Радянського Союзу, а нових взаємовідносин залізниці України ще не встановили, фактично вся робота майже зупинилась (згадає заступник Генерального директора Укрзалізниці Анатолій Слободян). Тому, що одна залізниця мала піввагони, але не мала клієнтів для перевезення, інша, навпаки, відбивалася від охочих відправити вантаж, але не було рухомого складу в достатній кількості. Проте йти назустріч один одному вони не поспішали. Те ж саме відбувалося і з коштами. Тоді, ледь не кожен, встановлював свої правила розрахунків, свою вартість перевезення, тобто, відбувався хаос. Одні суб'єкти господарювання не могли розрахуватися з іншими, а ті задарма теж везти не мали наміру, от і всі разом опинилися на межі зупинки. І саме у той період кричуще постала проблема створення такого державного органу, який міг би не лише організувати централізоване управління перевізним процесом, формування спільної технічної політики, а й забезпечити

прозорість фінансових потоків залізниць та розподілу доходів між ними. Тому тодішні начальники всіх шести залізниць, а це були дуже мудрі й досвідчені керівники, прийняли рішення про утворення єдиного адміністративного органу – Укрзалізниці. Власне, після цього таких прецедентів, коли б якась із залізниць почала перетягувати ковдру на себе, більше не виникало. Завжди брало гору розуміння, що всі вони утворюють єдиний технологічний комплекс, який частинами не працює, а кожна зароблена гривня – спільна. Весь процес взаєморозрахунків зарегульований державними документами настільки, наскільки і має бути зарегульоване будь-що пов'язане з державними грошима. Це і Закон “Про Залізничний транспорт” (ст. 10), і різноманітні нормативні акти КМУ, зокрема і така основоположна постанова як № 173 від 1998 року, де чітко розписано порядок розподілу доходів у галузі [2].

Отже, об'єктивно необхідна для подальшого розвитку залізничного транспорту ретельно випробувана часом *система* державного регулювання такого розвитку.

У зв'язку із зменшенням обсягу перевезень, який спровокувала світова фінансова криза, постають нові проблеми, пов'язані з державним регулюванням розвитку цієї сфери економіки – сама економіка, стимулювання вміння економіти за принципом “Від кожного по здібностям, кожному по праці”, пошук позитивних, знакових моментів ефективного державного регулювання перспективними програмами і проектами розвитку.

Головне в цьому процесі - *формувальний* державний вплив на розвиток ЗТ, де примушення змінюється співпрацею і спонукую, що неминуче передбачає упорядкування виробничих стосунків між людьми, вплив на їхню свідомість, поведінку й діяльність.

У зв'язку з цим нам довелося досліджувати важливе питання: за яких причин гарантовано досягаються високі результати державного регулювання розвитку залізничного транспорту, за рахунок чого відбуваються його глобальні, масштабні зміни і перетворення, шляхи підвищення управлінської здатності держави?

З цією метою досліджувались не тільки статистичні дані та характеристика самих успіхів, але й прослідковувалась в різні часи незалежної України динаміка регулюючого державного впливу відомих лідерів Залізниці, керівників різних ланок системи державного регулювання на здобуття високих і незаперечних успіхів її розвитку.

У такому аспекті, зокрема, нами вивчалась управлінська діяльність відомих високопосадовців залізничної сфери України, зокрема, Г. Кірпи, його досвід і складові професіоналізму в питаннях кооперування управлінської діяльності навколо реалізації взаємних інтересів держави й народу під час масштабних заходів розвитку Залізниці.

Ми спиралися також на актуальні та вагомні позиції громадян, які були висловлені під час обговорення проекту “Концепції реформування публічної адміністрації в Україні”, в якій наголошувалось на тому, що діючу систему адміністрації необхідно не реформувати, а докорінно модернізувати, тим більше, що вона, як зазначають самі автори проекту, “не відповідає стратегічному курсу держави до демократії та європейських стандартів належного врядування, оскільки залишається неефективною, схильною до корупції, внутрішньо суперечливою і надмірно централізованою, закритою від суспільства, громіздкою і відірваною від потреб простої людини, і в наслідок цього стала гальмом у проведенні соціально-економічних і політичних реформ” [4, с.4].

Певних змін потребує існуюча практика органічного взаємозв'язку державного регулювання з науковцями не тільки Укрзалізниці, а її постійної співпраці з вузами, які можуть стати основою ділового й економічного співтовариства в організації підтримки, створення механізмів сприяння розвитку залізничного транспорту, включаючи систему підвищення кваліфікації, посилення таких механізмів регулювання розвитку ЗТ, як: підтримка нових технологічних ініціатив, технопарків, техноцентрів, розмаїтості джерел фінансування, забезпечення доступу до інформації про послуги вищих навчальних закладів з метою розвитку залізничної сфери.

Така співпраця особливо важлива сьогодні, коли на більшості Залізниць України і підприємств відбувається зниження обсягів фінансування науково-технічних розробок, що супроводжується скороченням посад науковців з 331,8 тис. до 183,2 тис., або на 47,7% (тут і далі використано дані Державного комітету статистики України) [3].

Деякі кадрово-кваліфікаційні групи працівників залізниць України залишилися взагалі без науковців, без мобільного й предметного “наукового догляду”, істотного зв'язку між управлінням людськими ресурсами і цілями Залізниць України, що не сприяє прискоренню керованого долучення залізничної галузі до процесу європейської інтеграції.

Проведений аналіз стосовно окремих залізниць України (зокрема, Придніпровської) показав: відсутність або різке зменшення науковців на Залізниці призводить до відсутності в адміністрації зворотного зв'язку щодо мотивації, цінностей та установок робітників, стану їхньої комфортності та вияву творчості у повсякденній роботі, що порушує дієвість управління й регулювання розвитку кадрового потенціалу.

Висновки. Отже, основними напрямками державного регулювання розвитку залізничного транспорту та реформування управління кадровим потенціалом на Залізниці є такі:

- забезпечення умов для розвитку високого управлінського професіоналізму керівників залізничної галузі з метою підвищення якості роботи кожного працівника Залізниці;
- зміна стратегії регулятивної діяльності керівника залізничної сфери;
- органічний взаємозв'язок державного регулювання з досягненнями сучасних наукових досліджень у залізничній галузі та в теорії і практиці державного управління.

Таким чином, необхідна наукова розробка і впровадження інноваційних, якісно нових підходів та технологій розвитку залізничного транспорту, орієнтованих не стільки на *сьогоднішній день*, скільки на *день прийдешній*, з обов'язковим урахуванням перспективності цього розвитку у XXI столітті.

Література:

1. Бондаренко І. Владно-управлінські відносини та їх вплив на механізми державного управління та регіональну політику України / І. Бондаренко // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Редкол.: С.М.Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип.1(27). – 292 с.
2. Наливайченко С. Аналіз регулюючої ролі государства в різних господарських системах ринкової економіки / С. Наливайченко // Економіст. – 2000. – № 11. – С. 34-41.
3. Нижник Н.Р. Системний підхід в організації державного управління: навч. посібник / Нижник Н.Р., Машков О.А. – [за заг. ред. Н.Р. Нижник]. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 160 с.
4. Оболенський О.Ю. Демократизація відносин влади з економікою: закономірності, проблеми, шляхи розв'язання / О.Ю. Оболенський // Актуальні проблеми державного управління. – 2000. – № 2. – С. 5-12.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"