

## ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ



**ОРЛОВ**  
**Олександр**  
**Валентинович,**

доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри інформаційних технологій і систем управління Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, м. Харків.

***Анотація:** розглянуто концептуальні підходи та механізми формування та розвитку управлінської еліти. Показано, що забезпечення стратегії сталого розвитку країни вимагає запровадження таких нових механізмів добору управлінської еліти, які забезпечують позитивний зворотній зв'язок у її формуванні.*

***Ключові слова:** еліта, критерії відбору, механізми формування.*

**УДК 321:323.3**

***Постановка проблеми.*** Вивчення перспектив розвитку українського суспільства та його перетворень неможливо відокремити від дослідження процесів, що відбуваються у верхньому шарі суспільства. Увесь досвід дослідження історичних обставин демонструє, що соціальні перетворення зумовлені або діяльністю лише самої правлячої групи, – тоді це зветься «революцією зверху», або активністю однієї з елітарних фракцій, – і це вже ознаки «державного перевороту», або вдалим чи невдалим спробами організованої контреліти завоювати в той чи інший спосіб ключові політичні позиції. Тобто, можна стверджувати, що нова конфігурація владного простору залежить саме від трансформації політичної еліти – зміни складу та організації групи, що володіє реальними владними повноваженнями, динаміки її культурних та ідеологічних пріоритетів, змін у технологіях відбору та просування. Але ці зміни в значній мірі впливають і визначають стан та функціонування соціальних інститутів, моральних та інтелектуальних новацій, змін та збуджень соціальної мобільності.

В дослідженнях як зарубіжних, так і українських вчених наголошується, що основними критеріями, за котрими визначається ефективність діяльності політичної еліти, є ріст рівня добробуту населення, зріст економічного та технологічного розвитку, збереження та вдосконалення культурного спадку, підтримка і оптимізація форм діалогу між елітою та громадянами, а не встановлення політичного панування.

За визначеннями, прийнятими у молодій науці «елітологія», до еліти мають бути віднесені і ті політичні діячі, і ті державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, від яких суттєво залежить ефективність роботи органів влади та соціально економічні процеси в країні. В руках цієї управлінської еліти знаходяться потужні владні важелі, які дозволяють багаторазово посилювати ефект від усіх їхніх дій. Зрозуміло, що потенціал цього управлінського ресурсу повинен бути використаний у самий ефективний спосіб, тому що актуальними стають пошук та створення нових управлінських технологій, які мають забезпечити достойний вступ України в сучасну світову спільноту без втрати національної ідентичності та шкоди національним інтересам. Впровадження таких принципів і механізмів формування та розвитку управлінської еліти, що дозволять досягти покращення її якості на системному рівні мають стати дієвим запобіжником прийняття помилкових управлінських рішень. Саме цьому питанню присвячено Указ Президента України Про Президентський кадровий резерв "Нова еліта нації", де йдеться про необхідність створення механізму добору до Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації" найбільш обдарованих громадян України, залучення їх до впровадження реформ у сферах державного управління.

***Аналіз останніх досліджень і публікацій.*** Звертаючись до історії питання, необхідно відзначити, що проблеми формування та розвитку еліт турбує людство вже не одну тисячу років. Їй присвя-

чували свої праці Піфагор та Платон, Конфуцій та Лао Цзі, М. Макіавелі та Ф Ніцше. У сучасному розумінні теорії еліти були сформульовані в ХХ столітті В. Парето, Г. Моска, Ч.Р. Миллсом, та інш.

Останнім часом до проблеми формування та розвитку еліт в українській науці зверталися Л. Кравчук., О. Крюков, М. Пірен, В. Ребкало, М. Рудакевич, В. Скуратівський, Ю.П. Сурмін, В. Табачник та інш. [2].

На цей час роботи в рамках елітології можна об'єднати в декілька значних (важливих) напрямків, що суттєво вплинули на формування сучасних уявлень щодо сучасної української політичної еліти. Проте, попри значну кількість наукових праць, у зазначеній сфері проблема формування національної політико-управлінської еліти ще не є достатньо розробленою і впровадженою у практику державного управління в Україні. [6].

Оскільки саме представники політичної еліти, що займають ключові позиції у політичних, економічних та культурних інститутах, чинять безпосередній вплив на прийняття та реалізацію стратегічних рішень, вони мають відповідати певним вимогам. У свою чергу, перелік цих вимог цілком зкорельований саме стратегічними рішеннями, тобто рішеннями, що встановлюють норми соціальної взаємодії, що змінюють пріоритети розподілу матеріальних благ і власності, та регулюють об'єм та інтерпретацію інформаційних потоків. Тому і наголошено на потребах у людях, що мають глибокі знання в галузі права, економіки, менеджменту, державному управлінні, політології; державне бачення проблем і професійні навички управління в нових умовах. Сформувалася нагальна необхідність в адаптації державних управлінських кадрів до потреб нової соціально-економічної і політико-правової системи [1]. Існує розуміння того, що сьогодні пріоритетним є завдання створення таких політико-правових умов, які б прискорили демократичні перетворення у політичній сфері, забезпечили ефективність державного управління в нових, ринкових умовах і, таким чином, змогли б припинити прогресуючий негативізм масової свідомості стосовно державної влади. Над рішенням цієї проблеми слід ретельно працювати всьому суспільству. Тому важливою цінністю ідеології модернізації українського суспільства має стати визнання того, що економічне зростання повинно проводитися в інтересах усіх верств населення, а не сприяти матеріальному розшаруванню суспільства [7]. Але навіть самі механізми такого добору ще не визначені. А це, підкреслимо, дуже складна проблема, навіть у концептуальному плані.

**Формулювання цілей дослідження.** Проблема винайдення дієвих механізмів щодо досягнення поставленої мети наразі не вирішена. Більш того, одним із головних завдань державного управління – створення відповідного механізму забезпечення процесу свідомого, цілеспрямованого формування та розвитку еліт, яке ще потребує свого вирішення. Відтак метою статті є дослідження та розвитку механізмів формування управлінської еліти в Україні.

**Вклад основного матеріалу.** Для того, щоб запропонувати механізми формування та розвитку еліт, необхідно визначити головні чинники цього процесу. Більшість дослідників, що вивчають процеси формування еліт, концентрують свою увагу на джерелах її рекрутування, але поза увагою залишаються самі процедури і механізми її поповнення, оновлення та зміни. Але, зрозуміло, що якість еліти, в першу чергу, залежить від саме цих механізмів. Забезпечать ці механізми позитивний зворотний зв'язок – якість еліти зростатиме, ні – еліта почне стагнувати, вироджуватися та, в решті-решт, перетвориться на антиеліту.

Але, як зазначає Е. Фромм: «Труднощі не в тому, щоб знайти відповідних людей, а в тому, як провести процедуру відбору»[9, с. 293],

Не викликає сумніву, що необхідно мати відповідний механізм виявлення неординарних, видатних, просунутих людей, які б склали еліту. Змагання і конкурси знаходять широке застосування у спорті та шоу-бізнесі, але навіть там вони в багатьох не є

вирішальними інструментами відбору. Зрозуміло, що тестування, яке зараз прийнято скрізь і всюди, дозволяє виявити лише людей, що легко психологічно адаптуються, але загалом досить посередніх у всіх інших відносинах [3], а конкурси, як зазначає О. Зінов'єв, – це один із засобів маніпулювання масами і обдурення їх, а так само джерело наживи для незліченних паразитів і шахраїв [4, с. 52].

Сьогодні перед Україною стоїть завдання не зміцнити інститути самоврядування та управління, а створити їх. Буде потрібна більша концентрація управлінських повноважень в єдиному центрі. Поза сумнівом, що в подібній ситуації роль управлінських структур підвищиться. Політико-управлінська еліта здатна вирішити дане завдання, але для цього необхідно буде істотно змінити її якість [5, с. 110].

У найбільш загальному випадку, завдання можна сформулювати у наступному вигляді: для виконання конкретної задачі в певних історичних умовах на зазначеній посаді слід запропонувати найкращого виконавця. Найбільш раціональним механізмом відбору, здавалось би, був той, коли претендент є найкращим з точки зору усіх вимог, що до нього висуваються. Але, на практиці це трапляється дуже рідко. Частіше один з претендентів має переваги в одному, інший – в іншому. Більш того, як зазначалось, результат остаточного вибору одночасно залежить як від якостей претенденту, так і від змісту, суті завдання, яке він має вирішити.

Так, професор О. Крюков цілком справедливо вказує на те, що формування нової моделі політико-управлінської еліти – процес тривалий. Тому на сам перебіг здійснення перетворень у державному управлінні впливають фактори часу й стабільності політичної системи. Не останню роль у зв'язку з цим відіграватиме кадрове питання. Потрібна кадрова стабільність. Від підбору й розстановки кадрів залежить хід і результативність будь-якого процесу, у тому числі й реформ [5, с.111].

Сутність проблеми як раз і полягає саме в тому, що об'єкти порівняння характеризуються в загальному випадку суперечливими параметрами – описуються багатовимірними величинами  $A$  для багатовимірних величин заздалегідь відносини порядку явно не визначені.

Отже, потрібно застосовувати критерій – спеціальне правило порівняння (встановлення відносин порядку) для альтернатив, що описуються багатовимірними величинами  $Z$  точки зору математики, критерій редукує багатовимірний простір альтернативи на одновимірну лінію, отримуючи з матриці параметрів вектор пошуку рішення. Критерій ставить у відповідність до багатьох параметрів, що характеризують альтернативу, єдине число, зводячи в такий спосіб принципово нерозв'язну задачу багатовимірного вибору до тривіальної задачі вибору одновимірного.

Вибір того або іншого критерію не формалізується, він здійснюється особою що приймає рішення (або колегіальним органом) суб'єктивно, виходячи з їх досвіду, інтуїції, на основі глибокого розуміння сутності завдання, цілей його вирішення. Складно навіть сформулювати систему вимог до якостей претендента на посаду, а ще складніше домовитися про критерій відбору претендентів. Іншими словами, будь-яка процедура складного відбору передбачає застосування попередніх домовленостей щодо параметрів які застосовуються при відборі і щодо правил оперування з цими параметрами. Слід добре розуміти те, що для процедури складного відбору не існує об'єктивно-беззаперечного алгоритму. Саме ця складність обґрунтованого визначення формалізованих методів критеріального відбору, значно обмежує їх практичне використання.

Зрозуміло, що при виборі кандидата на посаду, відбір ведеться не з 7 мільярдів мешканців планети Земля, а з деякої обмеженої групи. Новим директором підприємства найчастіше стає заступник директора, або інший представник директорату, або директор іншого підприємства. Саме таких людей, які здатні і спроможні зайняти високі управлінські посади, ми й будемо називати елітою. Тому, доречно звести проблему ще до більш загального вигляду – яким чином потрібно формувати коло пре-

тендентів, щоб, в решті-решт, отримати найбільш ефективний розвиток суспільства.

Відсутність можливості забезпечити об'єктивну процедуру відбору, призводить до необхідності застосування інших – суб'єктивних процедур, що може створити загрозу деградації еліти.

Слід визнати, що на практиці найбільш поширеним є методи конкурсу, резерву та рекомендації. У методі резерву відразу впадає в око наступна вада – підбираючи собі заступника керівник підсвідомо бачить в ньому ще й наступника і тому, до заступника висувається умова бути менш конкурентоспроможним, ніж керівник. Тому групи, де еліта відбирається з резерву, мають високі ризики занепаду, якщо не застосовуються відповідні запобіжники.

Наприклад великий обсяг, відповідальність, складність виконання певного напрямку робіт, змусить керівника призначити на посаду висококваліфіковану людину, балансуючі між загрозами втратити своє місце або за власною невідповідністю зараз, або, замінюючись помічником, – потім. Тобто включення механізму відповідальності за доручену справу може стати дієвим запобіжником стагнації еліти в цьому випадку. Часто на високу посаду обирається той, у кого був найсильніший рекомендуючий. Певна непрозорість та обмеженість цього методу, коли відбір відбувається лише з кола особисто знайомих, в значній мірі теж може бути компенсована лише включення механізму відповідальності того, хто пропонує, щоб вимоги до професійних та будь-яких інших необхідних якостей претендента не були заміщені вимогами особистої відданості, або родинними стосунками.

Але випадок, коли конкурси претендентів замінюються конкурсами між тими, хто рекомендує, може мати і свої переваги. Більш впливовий рекомендуючий займає більш відповідальні посади і, можна сподіватися, більш відповідально поставиться до свого вибору.

Але в будь-якому випадку, коли йдеться про формування досить чисельної соціальної групи, цілком зрозуміло, що у ній можуть опинитися як видатні фахівці, так і, скажемо м'яко, випадкові люди. Світ постійно змінюється, і одночасно зі світом змінюється якість еліт: змінюються самі люди, змінюються умови праці, постають нові завдання і вчорашня еліта об'єктивно перестає відповідати вимогам часу. Саме тут, має зародити зворотній механізм відбору – механізм відбракування найгірших. Колись відомий державний діяч і правник – один з розробників Цивільного кодексу Франції – Буле де ля Мерту, піддаючи критиці дії самого Наполеона, висловив парадоксальну думку «... це гірше ніж злочин – це помилка» [8].

На відміну від пересічних громадян, представники еліти мають нести відповідальність не тільки за кримінальні злочини, а й за помилки. І тут запрошується аналогія з тим положенням правосуддя, де йде мова про важливість невідворотності покарання. Звісно, не кожна помилка повинна призводити до зняття з посади, але при накопиченні певної їх критичної ваги, при низькій ефективності своєї праці представник еліти має йти у відставку з тією ж невідворотністю, з якою повинна наступати відповідальність за кримінальний злочин. Неefективна робота на високій посаді може призвести до збитків, що значно перевищують можливості будь-якого злочинця.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином приходимо до висновку, що конкурентоспроможність держави неможлива без включення до системи державного управління критичної маси високоякісної еліти. Для успішного, прогресивного розвитку держави еліта має втілювати у собі найкращі людські якості, які стають патернами суспільної поведінки, мультиплікуються у соціумі.

Деградація еліт не тільки зменшує конкурентоспроможність країни, але й неминує призводить і до деградації соціуму в цілому. Навпаки, винайдення та впровадження інноваційних механізмів формування еліт, що може, перш за все, забезпечити позитивний зворотній зв'язок, який веде до зростання і закріплення її найкращих якостей може забезпечити й відповідні якісні зрушення у розвитку суспільства.

Перспективи подальших досліджень полягають у пошуку, розробці та узагальненню системи механізмів цілеспрямованого добору управлінських еліт.

*Література:*

1. Васильєва О.І. Управлінська еліта: проблеми та перспективи формування / О.І. Васильєва // Наук. вісн. Академії муніципального управління : зб. наук. пр. Серія “Управління”. – 2011. – № 1. – С. 38–47.
2. Еліти і цивілізаційні процеси формування націй / Збірник. Т. 2. – К. : ТОВ УВПК “ЕксОб”, 2006. – 584 с.
3. Зіннурова Л.І. Проблема еліти у сучасному суспільстві // Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Філософія. Культурологія. Політологія. Соціологія. – 2010. – Т.23 (62). – №1.– С. 144-152.
4. Зиновьев А. Глобальный человек / А. Зиновьев. – М. : Эксмо, 2003. – 448 с. – Серия: История XXI века.
5. Крюков О.І. Політико-управлінська еліта України як чинник державо-творення : Монографія / О. І. Крюков; За наук. ред. Е.А.Афоніна. – К. : НАДУ, 2006. – 252 с.
6. Лопушинський І. П. Формування української політико-управлінської еліти: сучасний погляд на проблему / І. П. Лопушинський //Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2010. – № 1 (37). – С. 22–30.
7. Пірен М. Проблеми формування сучасної української еліти / М. І. Пірен // Соціальна психологія. – 2004. – № 2 (4). – С. 38–48
8. Серов В. Энциклопедический словарь крылатых слов и выражений / В Серов – М. : Локид-Пресс, 2005. – 880 с.
9. Фромм Э. Иметь или быть / Э. Фромм – М. : АСТ Москва, 2008. – 448 с.