

УДК 35.351

Т. В. ЛЕСКАРЬ

СУТНІСТЬ ЕВОЛЮЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ В УКРАЇНІ: ГЛОБАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

Будь-який народ, що стогне в ярмі
самовладдя, має право скинути його.
К. А. Гелецький [4]

Розглянуто можливість формування нової управлінської еліти, адекватної трансформаціям, що відбуваються в державі, здатної забезпечити справжнє сходження країни до цивільного суспільства з високорозвиненою економікою в рамках становлення й функціонування суто демократичного механізму управління людськими ресурсами.

In this article the possibility of new managers elite formation adequate to current transformations in the state and capable to provide high economic progress is considered. Regarding globalization the nature of modern elite managers is analyzed. The problems of elite managers recruiting and establishment which are closely tied with the problems of personnel training are considered.

Реформування системи державного управління – один із пріоритетів державної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Суть кожної реформи – у заміні старої недієвої системи державного управління на нову та ефективну. Важлива не імітація реформ, а можливість досягнення злагоди між державою і суспільством. Необхідна орієнтованість на благополуччя пересічного українця, дотримання умов національної безпеки, забезпечення політичної стійкості. Це основний зміст інновацій в управлінні. Успішне здійснення реформи державного управління неможливе без створення якісної системи професійної підготовки і розвитку національної управлінської еліти.

Особливістю сучасного управлінського процесу є те, що формальні настанови, правові норми суперечать реальному функціонуванню інститутів, про що свідчать висновки більшості вітчизняних дослідників, незважаючи на розмаїття в науковій літературі методологічних і теоретичних концепцій. Осмислення цього становища приводить до необхідності всебічного дослідження еволюції сучасної управлінської еліти України – того ключового управлінського суб'єкта, що має владні ресурси та легітимне право на вироблення державної політики, прийняття найважливіших рішень. Нині ведуться активні дії щодо модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Насамперед, це пов'язано з незадовільним станом професіоналізації державної служби в Україні. Підстави стверджувати це такі: низька ефективність управління на всіх рівнях; незадоволення громадян станом надання

управлінських послуг; недовіра до органів влади з боку населення; нестабільність державної служби, в якій постійно відбувається вплив кваліфікованих фахівців з органів державної влади; низький рівень професіоналізму державних службовців; негативний імідж державної служби в суспільстві.

Аналізуючи проблему, ми прагнемо розкрити безпосередній вплив управлінської еліти на формування сучасних професійних управлінців. Демократизація й політична конкуренція в українському суспільстві, як чинники реформування системи професійної підготовки вищих державних службовців, вимагають особливої уваги в дослідженні питань інноваційного розвитку та професійної підготовки управлінських кадрів [6, с. 27; 8, с. 25].

Безсумнівно, характер, склад і ціннісні орієнтації управлінської еліти – найважливіший елемент політичної системи, що визначає її якість і потенціал. Неспроможність, неефективність пострадянської управлінської еліти донедавна пояснювалися відсутністю демократичних інститутів, їхнього формування й функціонування. Але поява нових інститутів не сприяла становленню повноцінного суб'єкта української влади. Як наслідок, якість управлінської еліти багато в чому залежить від взаємної відповідності формальних і неформальних інституціональних правил, а також від взаємозв'язку цих норм із реальними політичними практиками. Розбіжність між правовими нормами й реальними цілями, способами функціонування суб'єктів управлінської еліти неминуче призводить до спотворення демократичних інститутів, що існують.

На наш погляд, актуальними є такі завдання: аналіз ролі формування, підготовки та професійного розвитку управлінської еліти в контексті вирішення соціально-економічних проблем України, потреб, які виникають у зв'язку з цим; вивчення стану підготовки кадрів для управлінських структур на різних рівнях управління – у державному та приватному секторах; надання пропозицій щодо трансформації системи професійної підготовки управлінської еліти в Україні. У демократичних умовах державний службовець високого рангу зобов'язаний ефективно застосовувати фінансові інструменти, у тому числі механізмів забезпечення фінансування проектів, важливих для суспільства, вдаючись до використання світових фондів. Він повинен уміти запроваджувати конкретні проекти від початкових станів до завершення, загалом маючи розвинене стратегічне бачення. Насправді рівень кваліфікації українських державних службовців високого рангу не дозволяє їм виконувати названі функції навіть частково, що, у свою чергу, робить неефективною управлінську діяльність.

Відповідно, управлінці втрачають можливість розробити стратегію із залученням широких зацікавлених сторін, бо не мають підтримки з боку кваліфікованих експертів у державній службі, які могли б проводити публічні кампанії, публічні консультації та публічну роботу із залученням підтримки [8, с. 25]. На цьому етапі важливо вміти перевести суспільну проблему на предмет, який потребує урядової уваги. Згодом відбувається розроблення пропозицій або альтернатив політики та вибір однієї з кількох альтернатив або пропозицій на основі їхнього чіткого формулювання, порівняння та виявлення найоптимальнішої. Поряд із цим потрібно здійснювати постійний процес моніторингу, що формує основу для комплексного

оцінювання, яке, у свою чергу, складає остаточний етап процесу вироблення державної стратегії.

Останнім часом найважливіші політико-економічні рішення дуже часто приймаються представниками управлінської еліти не публічно, а конфіденційно. Зміни механізмів формування й функціонування управлінської еліти не забезпечили представництво інтересів усього різноманіття соціальних груп у політичних партіях і парламенті, реальні можливості обмеження панівних груп та контролю їхньої діяльності пов'язано також із посиленням корупції та свавіллям влади. Через це особливої ваги для вітчизняної науки набуває вивчення факторів, які відбивають особливості й сутність еволюції національної управлінської еліти.

Еволюція національної управлінської еліти є частиною загального процесу розвитку українського суспільства, особливості якого впливають на його (розвитку) характер і спрямованість. Разом із тим рішення, прийняті управлінською елітою, визначають зміни в політичній, економічній, культурній сферах життєдіяльності українського суспільства. Тому від усвідомлення еволюції української еліти залежать не тільки оцінка недавнього минулого, розуміння сучасної суспільно-політичної ситуації, але, що особливо важливо, перспективи подальшого суспільного розвитку Української держави.

Метою статті є аналіз суті еволюції сучасної управлінської еліти в контексті глобалізації. У такому ключі можна розглянути проблему рекрутизації управлінської еліти й істеблішменту, тісно пов'язану з проблемою підготовки кадрів для управлінських структур, крізь призму інноваційних технологій, які б відповідали власним національним управлінським і державним традиціям і, що дуже важливо, принципу соціальності.

Істеблішмент – відкрита правляча еліта, яка формується на основі спонтанного поновлення новими членами, що мають особисті досягнення в політиці, здобули популярність завдяки професіоналізму, компетентності, ініціативності, врахуванню громадської думки [11, с. 94] Рекрутизація управлінської еліти здійснюється здебільшого адміністративними методами, а саме через призначення на керівні посади в регіональних і центральних структурах. Виняток становлять глави обласних і районних рад, а також вищого виборного представницького органу законодавчої влади держави.

Разом із тим слід зауважити, що, за висновками експертів, призначення на представницькі посади органів місцевого самоврядування нерідко супроводжується негласним відбором претендентів за критеріями відданості губернаторській команді. Іншими словами, вибори часто легітимують результати тіньових домовленостей (у тому числі відносно персонального складу регіональних легіслатур): найбільш значущі політичні рішення приймаються у процесі закулісного торгу за участі груп впливу і груп тиску та домінуючої ролі “адміністративної вертикалі” [3, с. 380].

Зазначена проблема останнім часом набула актуальності з огляду на вдосконалення ефективності діяльності управлінської еліти, яка напряму залежить від здібностей управлінського персоналу, його мотивації, чесності та якості лідерства. При цьому певну кількість актуальних для науки та практики державного управління проблем висвітлено недостатньо. Наприклад, це стосується місця й

ролі професійної підготовки та розвитку управлінської еліти в контексті глобальних викликів сучасності.

Глобалізація – явище і процес посилення взаємозв'язку та взаємозалежності країн світу, політичної та економічної інтеграції у вирішенні проблем, що набувають глобального характеру та потребують світових зусиль. Це проблеми забезпечення стратегії сталого розвитку, ресурсозаощадження, становлення інформаційного суспільства, запобігання стихійним лихам тощо [11, с. 32].

Дослідження проблем професійної підготовки та розвитку управлінської еліти спирається на велику концептуальну базу, традиції теоретичного й емпіричного аналізу проблеми, зробленого вітчизняною й закордонною наукою. Особливе значення мають розробки класичної й сучасної управлінської науки – соціології управління, теорії організацій, а також комплекс державно-правових дисциплін.

Глибоке теоретичне осмислення проблеми формування професійного державного апарату, механізмів його відтворення й функціонування одержали в роботах М. Вебера на рубежі XIX-XX ст. Основні положення М. Вебера послужили відправними пунктами для формулювання сучасних концепцій управління в цілому і в державному управлінні зокрема. Як відзначає російський дослідник Г. Ашин, поняття “еліта”, на думку багатьох елітаристів, малооб’єктивне, цей термін обтяжений своєю етимологією, що змушує припускати наявність “кращих”, “обраних” людей, якими, звичайно, і проголошуються можновладці [2]. Маючи на увазі “еліту”, Г. Моска вживав термін “правлячий клас”.

На політичному просторі діють гравці, які володіють політичним капіталом і перебувають усередині державної корпорації, будучи її інсайдерами. Ці гравці і складають правлячий клас. До нього входять люди, які професійно займаються політикою. Політичний клас і є правлячим, оскільки він займається управлінням і розпоряджається ресурсами влади. В українській мові терміни “правлячий” і “керівний” (той, що управляє, керує) не тотожні один одному і мають різне значеннєве навантаження.

Коли говорять про правлячий клас, мається на увазі, що членам цього класу належить влада. Називаючи цей клас керівним, підкреслимо, що люди, які займаються управлінням, не обов’язково мають владу, яка може належати і комусь іншому. Співвідношення між поняттями “правлячий” та “керівний” клас подібні співвідношенню термінів “власник” і “менеджер” – перші є реальними володарями, що можуть, утім, залишатися і поза процесом. Управителі (керівники) не є власниками і, виконуючи функції управління й контролю, діють за дорученням власників [7, с. 17].

На нашу думку, набагато логічніше було б використовувати поняття “управлінська еліта” в контексті необхідності приходу до влади “менеджерів-управлінців”, мета яких – поступове досягнення компромісів між особами, що діють на суспільній сцені, які б виконували функції процесуальних лідерів, лідерів-“регулювальників” або “новаторів”, діяльність яких було б спрямовано на революційні зміни, а саме розмежування політики та управління. Еліта, таким чином, уявляється не як пласке, двомірне, а як складне багатовимірне соціальне формування. Горизонтальна інтеграція забезпечує єдність дій та об’єднання політиків і керівників одного рівня, вертикальна – зв’язок нижчих базисних груп із вищими елітними групами, і навпаки [9, с. 238].

Зокрема, питання державотворення (як головної умови процесу становлення та розвитку управлінської еліти) в системі наук державного управління розглядали В. Бакуменко, В. Князєв, Ю. Куц, В. Луговий, Н. Нижник, В. Нанівська, В. Гошовська, О. Оболенський, А. Михненко, І. Розпутенко, В. Скуратівський, С. Чукут, В. Тертичка, О. Крюков, С. Дубенко, В. Чмига та ін. Безпосередньо управлінським аспектам елітних відносин присвячено роботи М. Афанасьєва, Є. Афоніна, Г. Ашина, С. Наумкіної, І. Куколева, О. Куценко, О. Лазаренка, М. Михальченка, А. Крестевої, О. Криштанівської, М. Пірен, В. Голуб, С. Серьогіна, С. Телешуна, В. Олуйко, Н. Гончарук, С. Загороднюка, Л. Воронько та ін.

Незважаючи на активізацію дослідницьких зусиль у цьому напрямку, проблема становлення й розвитку управлінської еліти, а також її вплив на формування українського державотворення досі не стало предметом комплексного дослідження.

Сьогодні фактично відсутні ґрунтовні теоретичні та прикладні розробки щодо шляхів переходу від теперішньої кастової, зосередженої майже виключно на власних інтересах управлінської еліти до еліти як сукупності соціальних прошарків, усебічно інтегрованих у суспільство і зорієнтованих на виконання в ньому надзвичайно важливої суспільно-продуктивної функції.

Навряд чи можна сподіватися, що суспільна трансформація сама собою приведе їх до якісного перетворення. Питання також постає і в іншій площині: чи здатна сучасна управлінська еліта адекватно реагувати на виклики суспільних змін та запропонувати власні дієві механізми щодо їхньої реалізації? Проте фаховість управлінців насамперед визначається вмінням оперативного реагувати на суспільні настрої, продукуючи конкурентноспроможні ідеї та рішення, які б ефективно змінювали суспільний ландшафт. Тому зосередження суспільної уваги та концентрація відповідних зусиль на вирішенні цієї проблеми набуває невідкладного характеру і стратегічного значення.

Зазначена проблема знайшла відображення у статтях, монографіях, виступах на наукових конференціях багатьох дослідників. Велику увагу їй приділяли вчені – представники західної елітологічної школи. Так, серед американських фахівців можна виділити Р. Барклі, Р. Даля, Дж. Партера, та деяких інших. Європейську школу уособлюють Л. Фройнд, Ж. Лакруа, А. Тойнбі, С. Дарлінтон. У Росії та Україні проблемою управлінської сутності еліти тією чи іншою мірою займаються Г. Ашин, О. Гаман-Голугвіна, В. Полохало, В. Фесенко та ін.

Потребу управління закладено в самій природі суспільства, що зумовлено дією таких основних факторів: різноманітні здібності, можливості й бажання (небажання) брати участь у політиці; психологічна та соціальна нерівність; закон поділу праці, який потребує професійного заняття управлінською працею як умови її ефективності; висока суспільна значущість управлінської праці та її відповідне стимулювання; широкі можливості використання управлінської діяльності для одержання соціальних привілеїв, оскільки управлінську працю безпосередньо пов'язано з перерозподілом цінностей; практична неможливість здійснення всеохопного контролю діяльності управлінців.

Державне управління неможливе без управлінської еліти – керівників-управлінців, які, як правило, становлять меншість суспільства, оскільки керівна система повинна бути на порядок меншою за керовану, інакше її існування втрачає сенс.

Незважаючи на різноманітні дослідження з цієї тематики, невирішеними залишаються проблеми розмежування понять “професійний розвиток” управлінської еліти та “професійна підготовка” управлінської еліти, бракує аналітичних досліджень із визначення цілей, ресурсів та кінцевих результатів професійної підготовки та розвитку сучасної управлінської еліти. Одним з основних завдань на сучасному етапі розвитку науки державотворення є формування нової управлінської еліти, адекватної трансформаціям, що відбуваються в державі, здатної забезпечити справжнє входження країни до цивільного суспільства з високорозвиненою економікою в рамках становлення й функціонування суто демократичного механізму управління людськими ресурсами.

Головні особливості процесу формування нової управлінської еліти такі: поступовість і відносно мирний характер перебігу; слабка керованість і непередбачуваність процесу, невизначеність його підсумків; залежність його перебігу й результатів від діяльності й поведінки представників політичної та управлінської еліти. Ключовими факторами еволюції є система рекрутизації, склад, принципи діяльності управлінської еліти.

Сутнісною характеристикою, що визначає напрямок і особливості еволюції управлінської еліти, виступає співвідношення формальних і неформальних інститутів її формування й функціонування. Зближення, інтеграція цих демократичних інститутів визначає продуктивність еволюції управлінської еліти. Неформальні інститути пострадянської управлінської еліти можуть сприяти або перешкоджати інституційному розвитку управлінської еліти. З одного боку, тіньові взаємодії можуть обмежувати свавілля її представників і розвивати культуру договору, а з іншого – можуть деградувати до таких нелегальних явищ, як “корупція”, “клієнтелізм”, і обмежувати розвиток громадських відносин та інститутів.

Особливостями системи рекрутизації сучасної управлінської еліти стали: зміцнення неформальних каналів формування еліти; обмеження конкуренції в рамках управлінської еліти й виключення окремих її акторів, груп із процесу прийняття політико-економічних рішень; зниження легітимності процесу відбору управлінської еліти; синтез великого бізнесу й апаратних структур, який визначив особисту участь олігархічних груп, що не володіють відповідним інституційним статусом, у прийнятті найважливіших державних рішень, у виборчому процесі, у вирішенні кадрових питань.

Характерні особливості формування й функціонування управлінської еліти свідчать не тільки про її наступність, але й про деякі реставраторські тенденції у процесі її еволюції: нові джерела й механізми рекрутизації зміцнили владу бюрократії в суспільстві й державі; відновлюється синкретизм влади; введення демократичних інститутів формування й функціонування управлінської еліти мало сприяло розширенню політичної участі громадян і не забезпечило контроль із боку структур громадянського суспільства над діями управлінської еліти.

Ознака первинності людського фактора при вирішенні планетарних проблем розвитку суспільства поступово приходить до тієї частини людства, яка визнається цивілізованою і формує в межах своєї країни відкрите громадянське суспільство. Перш ніж говорити про необхідність формування управлінської еліти, насамперед,

слід проаналізувати, наскільки в реальному житті забезпечується виконання самої Конституції України. В Основному Законі народні депутати України на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. в ст. 1 "підтвердили", що "Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава" [1, с. 4].

Потрібно одразу звернути увагу на той факт, що Україна сьогодні не лише не є демократичною, соціальною, правовою державою (із громадянським суспільством), але й протягом років незалежності не сформувала остаточної стратегії побудови громадянського суспільства, головним досягненням якого є вільний розвиток і самореалізація особистості в рамках загальнолюдських цінностей і в умовах підвищення задоволення потреб громадян відповідно до ієрархічної піраміди потреб, запропонованої А. Маслоу.

Гіпотетично можна уявити, що така стратегія повинна виходити з науково обгрунтованої стратегії управління людськими ресурсами, в основу яких покладено антропосоціальний дієвий підхід дослідження всіх соціально-економічних процесів, які виникають у суспільстві.

Дійсно, в основі всіх явищ (крім природних, у тому числі катаклізмів) лежить діяльність людей. Питання полягає в тому, на що спрямовано і як реалізується діяльність – в інтересах усього людства; конкретного суспільства; конкретного соціуму; конкретної людини. Відсутність успіху в трансформації України не можна пояснювати вадами зовнішнього характеру або ж нестачею ресурсів, у тому числі фінансових. Зрозуміло, що все можна пояснити, не заглиблюючись, професійною некомпетентністю можновладців [5].

Однак потрібно усвідомлювати: по-перше, наша управлінська еліта представлена нами самими, бо "корені" свої вона бере з "народу" і поповнюється також із народу; по-друге, за відсутності конкретної стратегії й технології реформування (у руслі якої кожен суб'єкт бачить свій маневр і свої результати), гарантовано процвітання безвідповідальності, включаючи особисте збагачення за рахунок своїх співгромадян. Більш того, у такому разі немає відповіді, чому в радянській час і до нього ми не були серед економічно розвинутих країн, маючи, тим не менш, завжди достатньо міцний потенціал.

Вочевидь, головною причиною нашої нездатності реалізувати свій потенціал є все ж таки ми самі, особлива ментальність нашого південнослов'янського етносу. Потрібно, напевно, відкинути лжепатріотизм і зайву емоційність та спромогтися самим докорінно розібратися у причинах і нашої депресії, і нездатності консолідуватися заради побудови "людського" суспільства" (повернутого назустріч громадянам).

Це необхідно зробити, насамперед, для того щоб правильно будувати відповідний механізм реальної (а не декларованої) трансформації українського суспільства і реалізації економічного потенціалу країни на основі вдосконалення якісних характеристик людських ресурсів і створення механізму ефективного використання цих ресурсів у кожній організації, у першу чергу в системі державного управління.

Слід наголосити на тому, що коли в основі всіх суспільних явищ знаходиться людська діяльність, то єдиним методологічним напрямком вирішення вказаної проблеми буде звернення до якості людських ресурсів та їхнього використання, а

потім пошуку механізму підвищення цієї якості в рамках реалізації антропосоціального (людського) підходу в розвитку економіки і побудови громадянського суспільства.

Тому особливе місце в системі суспільних наук повинна посідати управлінська наука, предметом якої в узагальненому вигляді є організація ефективної діяльності людей з урахуванням якості людського матеріалу. Однак таку організацію хтось має здійснювати. Цей “хтось” і є управлінська еліта, від якості, сформованості якої залежить ефективність такої організації в країні.

Управлінську еліту як виборну частину суспільства (найвпливовішу, що обіймає найвищі позиції, складається з авторитетних, спеціально підготовлених людей) необхідно розглядати в усіх трьох сферах організації суспільства: політичній, економічній, культурній.

До політичної управлінської еліти відносяться керівники держави і члени парламенту, керівники обласних і районних адміністрацій і голови районних, міських, обласних рад, їхні заступники, керівники міністерств і державних комітетів. До управлінської еліти в економічній сфері належать керівники підприємств, компаній, фірм, акціонерних товариств тощо, незалежно від форми власності та профілю діяльності. До управлінської еліти в культурній сфері належать члени комітетів Верховної Ради України з освіти і науки, з культури, керівники департаментів і підрозділів освіти, науки і культури в органах державного управління і самоуправління, а також ректори вузів, директори середніх професійних навчальних закладів, ПТУ, шкіл (ліцеїв, гімназій), завідувачі дошкільних закладів освіти [5, с. 6 – 12].

Очевидним є те, що ця сама еліта є частиною людських ресурсів країни, у зв'язку з чим її формування можна розглядати з методологічних позицій лише в органічному зв'язку з розвитком всієї системи людських ресурсів у трансформованих суспільствах. У практичному плані глобальна проблема управління людськими ресурсами в Україні розглядається тут лише з позиції ст. 1 Конституції України – тобто побудови демократичного, соціального, правового (громадянського) суспільства.

А оскільки в основу подібної побудови закладено економічний фундамент, який, у свою чергу, базується на реалізації фактора “праці” (або результативної трудової діяльності людини), остільки цікавить і те, на якому культурному тлі протягом багатьох століть формувався трудовий менталітет наших співвітчизників.

Дослідження якісних аспектів людських ресурсів в Україні, з точки зору особливостей трудового менталітету, можемо розпочинати, аналізуючи відповіді на такі запитання: 1. Чому ми не можемо реалізувати свій могутній потенціал та увійти, відповідно, до кола економічно розвинутих країн світу (які досягли суттєвого успіху на шляху побудови громадянського суспільства)? 2. Чому протягом практично всіх років незалежності країни відбувався стихійний пошук виходу з системної кризи, але так і не винайдено фундаментальної опорної теорії трансформації України?

Йдеться про можливість формування нової теорії, яка базується на концепції людських ресурсів. Ця теорія визначала б стратегічні орієнтири, здатні забезпечити справжнє сходження країни до цивілізованого суспільства з високорозвиненою економікою в рамках становлення й функціонування суто демократичного

механізму управління людськими ресурсами. Саме такий напрямок повинна очолити наша дійова управлінська еліта, у свою чергу, удосконалюючись у процесі просування на шляху до реалізації фундаментальної концепції управління людськими ресурсами в трансформованих суспільствах.

Кризовість ситуації [9] посилюється не лише відсутністю належних державних органів або ж відповідно підготовлених кадрів, здатних по-новому, ефективно організувати роботу і змусити адекватним чином функціонувати державний механізм. Слід додати ще й відсутність сучасної концепції державної служби, яка б відповідала вимогам державотворення в Україні. Сьогодні державна служба є логічним продовженням політичних, а часто й партійних інститутів та, власне, віддзеркаленням політичної ситуації в країні. Показовим у зазначеному контексті є так званий кадровий резерв, ефективність якого близька до нуля.

Щоправда, сам інститут кадрового резерву, якщо його правильно формувати і супроводжувати, потрібен у трансформаційних умовах для створення повноцінної системи держслужби і держуправління. Та, на жаль, у сьогоднішніх умовах він скоріше дискредитує державну політику, аніж сприяє досягненню європейських її стандартів. Важливу сторінкою в цій системі, яку не можна так просто перегорнути, є істеблішмент (або, як полюбляють себе називати наші політики, еліта), що забезпечує кадрові процеси в державному управлінні. Та ця так звана “еліта”, як бачимо, зовсім не переймається негараздами як українського суспільства загалом, так і окремих громадян. Причина суспільної неефективності сучасного українського істеблішменту – не у відсутності знань і вмінь, а в тому, що він не має потреби і відповідальності брати до уваги інтереси суспільства.

Така потреба може диктуватися або моральними засадами, або дієвими механізмами політичної відповідальності, або тиском громадянського суспільства. Два останніх чинники у країні поки що відсутні. А мораль колишньої номенклатури та нової буржуазії таку чесноту, як служіння суспільству, не передбачає. На жаль, механізмів, про які можна було б говорити, поки не запропоновано. Натомість ми є свідками зрощення політичної еліти з бізнес-елітою в особі одних і тих же людей, у соціальних структурах, і це надає підстави стверджувати, що національні інтереси не є головним мотивом діяльності цих осіб. Близькість до центрів підготовки і прийняття рішень, реформування під себе таких центрів із певними повноваженнями щодо прийняття управлінських рішень робить сучасну “еліту” агресивною, жорстокою, безжалісною не лише до опозиції чи опонентів з інших політичних угруповань, а й до колег по “цеху”.

Таке агресивне середовище, в якому сьогодні приймаються (не приймаються) доленосні державні рішення, свідчить про відсутність, за поодинокими винятками, реальних провідників серед провладної “еліти”. Та й звідки їм узятися в замкненому “елітному вакуумі”? Визначальною “демократичною” рисою нинішнього владного істеблішменту була й залишається постійна адаптація державної політики як до зовнішніх процесів (без будь-якого серйозного впливу на останні), так і до внутрішніх (інспірованих архаїчними структурами “вчорашнього дня”). Та сьогодні вимагає розв’язання нових проблем державного управління, отже, і змін у підготовці кадрів для цього. Сьогодні саме освіта і підготовка управлінських кадрів є визначальною

складовою розвитку цивілізованого суспільства. Тому освіта в Україні має надати поштовх програмованим змінам у суспільстві, виховуючи нову культуру, вирощуючи в суспільстві довіру до нових політичних інститутів і демократичної перебудови в цілому. Крім цього, державна політика повинна перейти до принципово нової системи координат, в основі якої знаходитиметься людина [12].

Тому, на наше переконання, лише всебічна підтримка різнобічних форм розвитку особистості, підвищення рівня знань і вмінь людей – найголовніший пріоритет держави у формуванні нової управлінської еліти. Сутність еволюції сучасної управлінської еліти в контексті глобалізації світового співтовариства пов'язано, насамперед, із запуском у дію універсального суто демократичного механізму цільового управління персоналом будь-якої організації, механізм якої базується на використанні кардинальних соціальних (оцінних) технологій, які розроблюються вітчизняними дослідниками.

Розгляд теоретичної бази розвитку владного механізму дозволяє дійти висновку, що реформування органів влади в Україні залежить від таких факторів: визначення центральною управлінською елітою стратегії суспільно-політичного розвитку (шляхом регламентації у відповідних нормативно-правових актах); наявності раціонального механізму оцінювання здобутків і втрат під час реалізації окремих політичних програм, оперативного внесення коректив; здійснення неупередженого аналізу проблемних ситуацій групами незалежних експертів під час прийняття управлінських рішень; наявності альтернативних варіантів розвитку подій, коротко-, середньо- та довгострокових прогнозувань, що мають базуватися на ґрунтовних наукових розробках.

Література:

1. Конституція України. – К. : Преса України, 1997. – 84 с.
2. Ашин Г. К. Правящая элита и общество / Г. К. Ашин // Свободная мысль. – 1993 – № 7.
3. Гаман-Голутвина О. В. Политические элиты России. Вехи исторической эволюции / О. В. Гаман-Голутвина. – М. : Рос. полит. энцикл. (РОССПЭН), 2006. – 448 с.
4. Гелецкий К. А. О человеке, его умственных способностях и его воспитании / К. А. Гелецкий. – М., 1938. – С. 396.
5. Гошко А. А. Опорная концепция формирования управленческой элиты в Украине (и других восточнославянских государствах) / А. А. Гошко, Г. А. Дмитриенко. – К., 2001. – 76 с.
6. Гошовська В. Модернізація підвищення кваліфікації / В. Гошовська // Вісн. НАДУ при Президентові України. – 2007. – № 1. – С. 27.
7. Крюков О. І. Політико-управлінська еліта України: особливості становлення та розвитку в умовах суспільної трансформації : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 29 с.
8. Нанівська В. Т. Демократизація і політична конкуренція в українському суспільстві як чинники реформування системи професійної підготовки вищих державних службовців / В. Т. Нанівська // Вісн. НАДУ при Президентові України. – 2007. – № 1. – С. 25.

9. *Розпутенко І.* Дефіцит елітарності як національна ознака / І. Розпутенко // Уряд. кур'єр. – 2008. – 6 лют.

10. *Телешун С.* Реформування політичної системи і державного управління в умовах зміни якостей політичних лідерів (аналітичний аспект) / С. Телешун // Вісн. НАДУ при Президентіві України. – 2007. – № 1. – С. 238.

11. Управління суспільним розвитком: словник-довідник / за заг. ред. А. М. Михненка, В. Д. Бакуменка ; уклад. : В. Д. Бакуменко, С. О. Борисевич [та ін.]. – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – 248 с.

12. *Ющенко В. А.* Демократизація та європейська інтеграція України потребують змін політичної еліти / В. А. Ющенко // Дзеркало тижня. – 2003. – № 44. – С. 15 – 21.

Надійшла до редколегії 24.04.2008 р.