

УДК 35:002.8

Л. Ф. Лескова,

ст. викл. кафедри соціальної роботи

Чернігівського національного технологічного університету,

м. Чернігів

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ В УКРАЇНІ

Актуалізовано питання про необхідність формування в Україні нової активної управлінської еліти, здатної планувати та реалізовувати соціально-економічні зміни й очолювати суспільство в їх здійсненні. Означено основні напрями розвитку політико-управлінської еліти в сучасних умовах.

Ключові слова: еліта, управлінська еліта, політико-управлінська еліта, формування управлінської еліти.

Нині Україна знаходиться в активному періоді державного будівництва. Перед нею стоїть велика проблема, масштаби якої сьогодні явно не усвідомлюються або дещо применшуються, – створити інноваційну теорію і практику управління, сформувати управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти по-новому в умовах кризового стану суспільства приймати неупереджені рішення, ефективно використовувати наявні ресурси.

Розрив між життям, що безперервно змінюється, і суб'єктом управління поглиблюється, і саме це породжує кризу управління, політичного керівництва зокрема. Це стримує темпи соціального прогресу, породжує соціальні, політичні, економічні, духовні та інші труднощі.

Кожен з нас живе в системі управлінських і організаційних відносин, які стають дедалі все складнішими, і ніякий минулий досвід окремого керівника або цілої організації не може бути адекватний тим різноманітним і неординарним управлінським ситуаціям, які потребують визначення стратегії реагування або прийняття єдино правильного рішення.

Відтак, особливої актуальності набувають доробки стосовно визначення важливих характеристик управлінців, від здібностей, умінь, ділових та особистісних якостей яких залежить якість управління, та, зрештою, успіхи в економічній, культурній та політичній галузях країни. Кращих представників системи управління прийнято називати управлінською елітою.

Проведений теоретичний аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що дослідження феномену управлінської еліти є актуальним і дискусійним питанням, що відображається в кількості різноманітних соціально-філософських концепцій та підходів до аналізу походження, сутності, функцій управлінської еліти, її ролі в суспільному розвитку.

Проблема еліти не є новою в сучасній літературі. Про це свідчить доволі сформована цілісна галузь “елітологія”, в межах якої особливе місце посідають питання сутнісних характеристик еліт. Так, у роботах Г. Ашина, Т. Вернигори, О. Гаман-Голутвіної, Є. Охотського, М. Павловського, О. Паутова, М. Пірен, О. Якубовського та ін. зроблено аналіз факторів та принципів еліто створення та її функціонування. Проте порівняно мало авторів приділяють увагу саме механізму формування справжньої та дієвої (ціннісної) еліти в суспільстві.

Мета статті – стисло проаналізувати стан проблеми формування сучасної управлінської еліти в Україні.

Управлінська еліта є необхідним елементом соціальної структури та суспільного розвитку, зокрема в демократичних країнах суспільні зміни пов'язуються з формуванням підготовленої, ефективної управлінської еліти, яка має відкритий характер і є підконтрольною суспільству. Це визначає еліту як суб'єкт суспільних трансформацій, що виробляє та здійснює державну політику.

Дослідження еліти для вітчизняної науки є справою неоднозначною. Погоджуємося з поглядами М. Пірен стосовно парадоксу, що склався в системі управління нашою державою: “Україна в скрутному сьогоднішньому становищі опинилася завдяки діям своєї політико-владної еліти, яка протягом останніх 20 років незалежності не осмислювала шляхи розвитку держави, а панувала, не займалася відповідально державним управлінням, а власними інтересами” [7, с. 7].

У попередні десятиліття у вітчизняному суспільствознавстві поняття еліти практично не використовувалося. Воно розглядалося в критичному плані і лише стосовно буржуазних суспільств [3]. Тому, спираючись на зарубіжні дослідження та вітчизняні праці останніх років, попередньо зазначимо, що до поняття управлінської еліти включають певну частину суспільства (найбільш впливову, таку, що займає найвищі позиції, складається із авторитетних, спеціально підготовлених людей), яка керує здійсненням соціально-економічних процесів, працює в певних організаціях та має назву “правляча меншість”.

Поняття “еліта” має два значення. Перше – це кращі з кращих (від фр. elite – краще, відбірне). Щодо управлінської еліти, то йдеться про високу професійність (знання, вміння та адекватність займаній посаді за своїми професійно-особистісними якостями), а також високу моральність. Така еліта згідно з теорією еліт Ла Валетта (Франція) ще має сутнісну інтерпретацію як ціннісна [8].

Друге значення поняття еліти пов'язано з прошарком людей, які здійснюють владу в суспільстві, окремої галузі, організації. За своєю сутністю така еліта є посадовою, що виконує управлінські функції на різних щаблях влади та в різних організаціях.

Ураховуючи ситуацію, що сьогодні склалася в суспільстві та, передусім, у системі державного управління, глобальними завданнями формування нової управлінської еліти нації стає органічне поєднання формально-посадової та сутнісно-ціннісної еліти. Тобто, кожний представник посадової еліти одночасно повинен бути професійно підготовленим та адекватним займаній посаді за своїми професійно-особистісними якостями і, нарешті, моральним.

Сьогодні для нашого суспільства характерною є ситуація, коли еліта, не маючи науково обґрунтованої парадигми розвитку країни, достатньої управлінської компетентності, лідерських і моральних якостей, користуючись перевагами привілейованого становища без зворотного зв'язку, щонайменше перетворюється на обмежену групу бюрократів і політичних демагогів. “Така еліта, – як пише Г. Ашин, – піклуючись в основному про свої корпоративні інтереси, дедалі більше “загниває”, відриваючись від народу, стає ізольованою системою” [1]. Йдеться про невміння організовувати діяльність людей з урахуванням їх здібностей, професійної компетентності, ділових та особистісних якостей, а також очевидний брак кадрів, які були б здатні стати справжніми керівниками зі стратегічним мисленням.

На нашу думку, беззаперечним є той факт, що формування управлінської еліти повинно здійснюватися паралельно із формуванням гармонійно розвинутої особистості (освіченої, творчої, моральної, фізично здорової). Процес формування управлінської еліти починається в дитинстві (в родині), далі здійснюється в системі освіти і триває в організаціях за місцем трудової діяльності.

Управлінську еліту слід розглядати в трьох системах суспільства – політичній, економічній, культурній.

До еліти в політичній системі належать керівники держави, міністерств і державних комітетів, керівники обласних і районних адміністрацій, представники районних, міських та обласних рад народних депутатів.

До управлінської еліти в економічній сфері належать насамперед керівники підприємств, фірм, компаній, акціонерних товариств, а також керівники відповідних міністерств та комітетів. Це також політична еліта.

До управлінської еліти в культурній сфері належать ректори ВНЗ, директори технікумів, коледжів, шкіл, ліцеїв, гімназій, ПТУ, завідувачі дошкільних та позашкільних навчальних закладів, керівники міського, районного та обласного департаментів освіти і культури, керівники відповідних міністерств, президенти Академій наук та інші.

Якщо керівник має стратегічний план, знає, як організувати діяльність людей задля досягнення стратегічних цілей (залежно від посади визначається і масштаб керівництва), має спеціальні здібності для керівної діяльності, а також достатній рівень моральних якостей (що базуються на повазі до людини та природи) і здоров'я, він є представником справжньої еліти.

На жаль, сьогодні більша частина управлінської еліти є такою за посадою, а не за сутнісними характеристиками, тобто це псевдо-еліта.

На початку ХХІ ст. було зроблено перші спроби розв'язання проблеми формування управлінської еліти в Україні та інших східнослов'янських державах з урахуванням нашої ментальності та необхідності її зміни чи перетворення на основі застосування в організаціях жорстко-демократичної культури цільового управління [2].

У межах цієї культури під впливом жорсткого зворотного зв'язку за результатами праці та поведінки особистості в соціумі здійснюється природний відбір ціннісної (а не функціональної) еліти всередині організації.

Кожна людина, як жива відкрита саморегулююча система має унікальний набір здібностей, нахилів, талантів, генетичних особливостей, через реалізацію яких вона свідомо чи несвідомо включається в перетворення оточуючого середовища, виступаючи при цьому або його творцем або руйнівником. Формування вищого рівня свідомості нового покоління можливе лише з точки зору особистісного самоформування, самовиховання, саморозвитку, самоорганізації, самодисципліни, чому сприяють природні творчі начала людини. Але для цього необхідно створити певні умови, за яких людина зможе розкрити та реалізувати особистий творчий потенціал на основі забезпечених мотивацій. Включити мотиваційний механізм усвідомлення і здійснення психодуховної роботи людини над собою, а також відкрити творчий потенціал кожної особистості, мотивацію творчості можливо лише за умови виключення будь-яких форм примусу чи тиску. Усвідомлення і готовність до здійснення психодуховної роботи над собою, а також потреба в здійсненні творчої праці в будь-якій формі – основні критерії становлення нового покоління, покоління ХХІ століття [5].

Теорія мотивації стає все більш важливим, хоча і не єдиним засобом управлінського впливу дії. Це особливо характерно для сучасного управління, яке все в більшій мірі спирається на головні ресурси: творчий потенціал особистості, сильну соціальну організацію, інтелектуальну власність та її складову – інформацію. Тому мають рацію ті дослідники, які вважають, що сьогодні необхідно говорити про нову парадигму управлінської теорії, яка все в більшій мірі базується на пріоритетному включенні до змісту головного суб'єкта управління – творчої особистості,

колективного перетворюючого інтелекту суспільства, а не лише усереднених органів і організаційних структур управління.

Формування управлінської еліти – це справа не одного дня. Підтримуємо позиції деяких вітчизняних авторів стосовно того, що процесу становлення еліти має передувати формування психологічної готовності політико-управлінської еліти до суспільних змін [7]. З цією метою необхідними є: перезавантаження мислення, врахування суспільно-політичної динаміки та української ментальності в процесі діяльності, орієнтація на психологічні особливості вияву духовності в системі управлінської культури, формування професійної відповідальності тощо. Позитивним є те, що до її розв'язання долучилась держава.

Ураховуючи сучасні реалії нашої держави, першочерговими на сьогодні є питання вирішення проблеми вдосконалення системи державного управління в інтересах людей через орієнтацію всіх державних структур на підвищення ступеня задоволення потреб громадян, тобто рівня їхньої самоорганізації в різних сферах життєдіяльності.

Саме управлінській еліті держави належить ключова роль у здійсненні модернізації України в напрямку загальнодержавних програм, що приймалися різними урядами, і які мали на меті формування системного підходу в доборі, розстановці, підготовці і розвитку фахівців для реалізації національних інтересів України як демократичної соціальної правової держави з розвиненою ринковою економікою.

Дійсно, за роки незалежності в Україні відбулася низка суспільних реформ, що змінили погляди на систему державного управління і кадрову політику в цілому. Сьогодні в Україні інтенсивно відбуваються процеси модернізації економіки, удосконалення державного управління, які пов'язані з проведенням системних реформ і вимагають залучення потужного інтелектуального потенціалу. Якісне кадрове забезпечення суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності країни, що зумовлено потребою у висококваліфікованих кадрах, ерудованих, компетентних управлінцях з інноваційним мисленням, здатних приймати відповідальні управлінські рішення, залишається одним із пріоритетних завдань державної політики.

У реаліях сьогодення нового змісту набувають вимоги до підготовки управлінської еліти. Якщо раніше в процесі такої підготовки акцент робився на засвоєнні управлінцями певної системи професійних знань, то сьогодні на перший план висуваються завдання розвитку особистості працівника сфери державного управління відповідно до його індивідуальних якостей, формування гуманних засад професіоналізму, підвищення його соціально-психологічної компетентності, культури праці тощо.

У зв'язку з цим, зміст підготовки майбутньої управлінської еліти має бути спрямований на формування управлінської компетентності, а саме на розвиток таких її компонентів:

– мотиваційного, що сприяє формуванню мотиваційної сфери, який спонукає особистість до управлінської діяльності, спрямовує її на успіх, на ефективний результат;

– когнітивного, що спрямований на оволодіння сукупністю науково-теоретичних та науково-практичних знань про управлінську діяльність взагалі;

– діяльнісного, що спрямований на оволодіння сукупністю управлінських навичок, умінь, які забезпечують процес здійснення управлінської діяльності й прийняття управлінських рішень;

– особистісного, що спрямований на оволодіння сукупністю особистісних та професійно важливих якостей, які виявляються в індивідуальному стилі управління тощо [6].

Тож можна говорити, що саме інтелектуальні системи управління, що складаються з творчих індивідуальностей, мотивованих до управлінської діяльності, здатні досягати найкращих результатів в управлінні суспільними справами, забезпечувати впорядкованість і високий рівень організації соціальних систем. Тому найважливішою функцією управління виступає найповніше включення в управлінську діяльність найбільш обдарованих у цьому відношенні громадян, створення свого роду “управлінської еліти”, що наділена довірою суспільства, професійно виконує його головну місію – створення простору для саморозвитку, самовиявлення сутнісних сил найскладнішої соціальної системи і окремих структурних утворень: регіональних, муніципальних, трудових, родинних, кожної людини окремо на основі самоврядування і саморегулювання [4].

Крім того, слід звернути увагу і на те, що велика проблема сьогоднішніх студентів і молоді в цілому полягає в тому, що вони не володіють культурою ділового спілкування. Але ж ми маємо готувати управлінців-професіоналів, які повинні вміти вибудовувати ситуацію, ставити цілі та вирішувати проблеми, знаходити з людьми спільну мову. Таким чином, ще одне серйозне завдання полягає у вихованні зі студентів мислячих людей, здатних самостійно приймати обґрунтовані рішення, спеціалістів, які володіють гнучкістю мислення, вміють швидко адаптуватися до швидкоплинних обставин, які успішно працюють з наявною інформацією.

Отже, сьогодні в Україні на практиці почався процес формування нової еліти нації, амбіозна мета якого – залучення до реалізації пріоритетних проектів держави молодих людей із новим мисленням, високими духовними та моральними принципами, активною громадською позицією і, безумовно, високим рівнем професіоналізму.

Саме вони мають забезпечити розвиток українського суспільства на принципах демократії, верховенства права, поваги та дотримання прав і свобод людини і громадянина, а також вивести Україну на світову арену як рівноправного партнера серед найбільш розвинених держав.

Для зміни ситуації в країні необхідно звернути увагу на вдосконалення всієї політики управління людськими ресурсами, виокремивши таку важливу її складову, як формування управлінської еліти.

Йдеться про розбудову системи становлення нової управлінської культури в управлінських структурах та організаціях, де вихідним джерелом є саме заклади освіти, в яких починається формування управлінської еліти. У межах цієї системи вдається розпочати створення справжньої управлінської еліти для трьох сфер організації суспільства: економічної, культурної та політичної.

Політика управління людськими ресурсами в Україні повинна щоразу більше орієнтуватися на самореалізацію працівників у трудовій діяльності в інтересах суспільства, а також роботодавця і самого робітника, тобто на розстановку кадрів “на свої місця”. У реальному житті це зумовлено формуванням нової управлінської культури в організаціях, що має відбуватися із застосуванням механізму жорстко-демократичного цільового управління.

Література:

1. Ашин Г. К. Курс элитологии / Г. К. Ашин, Е. В. Охотский. – М. : ЗАО “Спортакадемпресс”, 1999. – 91 с.
2. Гошко А. А. Опорная концепция формирования управленческой элиты в Украине (и других восточнославянских государствах) / А. А. Гошко, Г. А. Дмитренко. – К. : Випол, 2001. – 234 с.
3. Гуревич П. С. Современный буржуазный элитаризм. Социально-исторические теории современной буржуазной идеологии / П. С. Гуревич. – М. : Прима, 1981. – 145 с.

4. Іванов В. М. Основи соціального управління / В. М. Іванов. – К., 2001.
5. Канафоцкая Г. Духовномировозренческая функция современного образования / Г. Канафоцкая, Т. Куценко // Наука и образование на пороге III тысячелетия : тезисы докладов международного конгресса. – Минск, 2000.
6. Олійник В. В. Феномен формування управлінської еліти в парадигмі неперервної освіти / В. В. Олійник // Теорія і практика управління соціальними системами, 2013. – № 2. – С. 26–36.
7. Пірен М. І. Політико-управлінська еліта України: соціо-психологічний аналіз : монографія / М. І. Пірен. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2013. – 424 с.
8. Ріктор Т. Л. Владна еліта в умовах нестабільності українського суспільства / Т. Л. Ріктор. – К. : Софія-А, 2007. – 273 с.

Leskova L. F. Problems of new administrative elite formation in Ukraine.

The article actualizes the need of new active managerial elite appearance in Ukraine that should be able to plan and implement social and economic changes in society and lead their implementation. The fundamental ways of political and administrative elite development in modern conditions are described.

Key words: elite, managerial elite, political and administrative elite, formation of managerial elite.

Надійшла до редколегії 22.01.2015 р.

УДК:35.072.21

Р. В. Линник,

*здобувач кафедри права та європейської інтеграції
ХарPI НАДУ,
м. Київ*

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В РЕГІОНІ

Установлено необхідність конституційного врегулювання механізму функціонування органів публічної влади в регіонах, збалансування повноважень різних суб'єктів, утвердження нових засад функціонування системи органів місцевого самоврядування, а також змістовне наповнення конструкції “відповідальність при управлінні регіоном” реально вплине на пошук компромісних рішень взаємодії ринкового саморегулювання, державного управління і громадського контролю у регіоні за результатами проведених досліджень.

Ключові слова: органи публічної влади, регіони, ефективність управління, відповідальність, позитивна відповідальність, юридична відповідальність.

У ст. 1 Конституції України проголошено нашу державу правовою [1]. Проте дана норма багато в чому має декларативний характер. Правову державу вибрано як мету, до якої ми прагнемо, з досягненням якої пов'язаний нинішній і подальший розвиток суспільних відносин в Україні.

Формування правової держави – надзвичайно складний процес, який пов'язаний із законодавчим визначенням відповідних принципів: пріоритету прав і свобод людини і громадянина, верховенства права, розподілу влади, взаємної відповідальності держави і громадянина тощо. Тільки їхнє повне та точне дотримання і виконання у своїй сукупності стане підґрунтям формування правової держави.

Проблема ефективного функціонування органів публічного управління в Україні не може бути вирішеною без докорінного реформування конституційно-правового