

Список використаних джерел:

1. Бельська Т. В. Державна політика та державне управління в умовах впливу глобального громадянського суспільства : автореф. дис. ... д-ра держ. упр. : 25.00.01. Дніпро, 2017. 42 с.
2. Гурицька М. С. Основні моделі взаємодії громадянського суспільства і держави : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2009. 14 с.
3. Зеленько Г. І. Інституціоналізація громадянського суспільства у постсоціалістичних країнах (на прикладі країн вишеградської групи та України) : автореф. дис. ... д-ра політ. наук : 23.00.02. Київ, 2007. 34 с.
4. Качмарський Є. І. Місцеве самоврядування в контексті становлення громадянського суспільства в Україні : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2009. 16 с.
5. Корженко В. В. Парадигмально-ціннісні орієнтири суспільного поступу та публічне управління. *Державне будівництво*. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2016. № 1. URL: <http://kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2016-1/doc/2/03.pdf> (дата звернення: 01.10.2018).
6. Купрій В. І. Організації громадянського суспільства як суб'єкти вироблення державної політики : автореф. дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.01. Дніпро, 2017. 17 с.
7. Куц Ю. О. Природа та сутність державного управління. *Теорія та практика державного управління та місцевого самоврядування* : електр. зб. наук. пр. Херсон. нац. технічн. ун-ту. 2013. № 12. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/Kuc_s.pdf (дата звернення: 01.10.2018).
8. Мартиненко В. М. Державне управління: шлях до нової парадигми (теоретико-методологічний аспект) : монографія. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2003. 220 с.
9. Матвійчук А. В. Громадські організації як чинник становлення громадянського суспільства : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2008. 15 с.
10. Наконечний В. В. Управління містом: теоретико-методологічний вимір : монографія. Харків : Цифрова друкарня № 1, 2012. 263 с.
11. Пухкал О. Г. Модернізація системи державного управління в контексті розвитку громадянського суспільства в Україні : автореф. дис. ... д-ра держ. упр. : 25.00.01. Київ, 2011. 39 с.
12. Рябека О. Г. Організації громадянського суспільства та їх роль у функціонуванні державного управління: політологічний аналіз : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2011. 21 с.
13. Тишкун Ю. Я. Інституціоналізація громадянського суспільства в Україні як чинник раціоналізації державної бюрократії : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Львів, 2009. 18 с.

Надійшла до редколегії 29.10.2018 р.

УДК 35.08

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "МЕРИТОКРАТІЯ" ЯК МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ

Охотникова О. В.,
*аспірант кафедри публічного адміністрування,
Міжрегіональна академія управління персоналом,
м. Київ*

Проаналізовано сучасні підходи до поняття "меритократія", поняття "меритократія як механізм формування управлінської еліти", визначено принципи меритократії як механізму формування управлінської еліти, до яких слід віднести об'єктивність, цілеспрямованість, постійність, легітимність, результативність, вимірюваність.

Ключові слова: еліта, управлінська еліта, меритократія, відбір та селекція кадрів, формування управлінської еліти, система кар'єрного зростання кадрів системи публічного управління.

© Охотникова О. В., 2018

*Ochotnikova O. V.,
Postgraduate Student of Department of Public Administration,
Interregional Academy of Human Resources Management, Kyiv*

THEORETICAL APPROACHES TO DEFINITION OF THE CONCEPT “MERITOCRACY” AS THE MECHANISM OF FORMATION OF THE ADMINISTRATIVE ELITE

The article analyzed contemporary approaches to the concept of “meritocracy”, analyzes the notion of “meritocracy as a mechanism for the formation of a management elite”, the principles of meritocracy as a mechanism for the formation of a governing elite should be considered: objectivity, purposefulness, constancy, legitimacy, performance, measurability.

Key words: elite, management elite, meritocracy, selection and selection of personnel, formation of management elite, career growth system of personnel of the public administration system.

Постановка проблеми. Сучасні проблеми реформування життєдіяльності суспільства пов'язані з тим, що зазначені реформи формують та реалізують фахівці, які не мають відповідної освіти або досвіду роботи, не розуміють системності проведення реформ та їх результатів. Тому питання формування якісного складу системи публічного управління є доволі актуальним та важливим, та потребує негайного вирішення.

На сьогодні стоїть питання реформування людських ресурсів в системі публічного управління, а відтак потребують реальні та ефективні механізми формування кадрів, їх відбору та постійного моніторингу.

Меритократія є одним з важливих елементів формування професійного корпусу управлінської еліти, просування кадрів по кар'єрних сходами відповідних до їх професійних досягнень та результатів. Разом з тим зазначений принцип часто нівелюють та підмінюють механістичними підходи до формування та розвитку кадрового потенціалу системи публічного управління.

На сьогодні виникла об'єктивна потреба у виробленні реальних меритократичних механізмів формування та розвитку управлінської еліти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різним аспектам формування якісного та професійного кадрового складу системи публічного управління, відбору кадрів, забезпечення кар'єрного зростання персоналу, оцінювання кадрів, формування кадрового потенціалу системи публічного управління присвячені роботи таких вітчизняних науковців: В. Авер'янов, Г. Атаманчук, Ю. Битяка, Т. Василевської, Н. Гончарук, В. Лугового, В. Малиновський, Р. Науменко, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Олуйко, Є. Охотський, О. Пархоменко-Куцевіл, Т. Пахомової, О. Радченка, А. Рачинський, А. Сіцінський, І. Сурай, О. Турчинов, С. Хаджирадєва, О. Якубовський та ін.

Тематика забезпечення професіоналізму сучасних публічних службовців набула практичної ваги завдяки досягненням науковців у сфері менеджменту та управління людськими ресурсами, серед яких слід відзначити як класичні роботи М. Армстронга, М. Вебера, Г. Саймона, А. Маслоу, С. Тейлора, Мескона, Г. Мінцберга, П. Друкера та ін.

Разом із тим, системні дослідження теоретичних підходів до визначення поняття “меритократія” як механізму формування управлінської еліти відсутні.

Мета дослідження – проаналізувати теоретичні підходи до визначення поняття “меритократія” як механізму формування управлінської еліти.

Виклад основного матеріалу. Слід зауважити, що перші кроки в напрямку визначення стандартів професійної державної служби, заснованих на “системі заслуг і достоїнств” - це прийняття в США в 1883 р “Пендлтон акту”. Метою прийняття акта стали обмеження чинної тоді системи “передача посад

прихильникам партії, яка перемогла на виборах” і утвердження принципу обліку ділових якостей при призначенні на посади. Така “система заслуг і достоїнств” передбачає дотримання основних принципів відбору працівників, таких як: найбільша компетентність, розгляд претендентів, незважаючи на партійність, расу, колір, релігію, національне походження, стать, сімейний стан, вік, високі етичні стандарти, професійну освіту, прийняття обмежень [7].

Як зазначає М. Кроль, критерії гідності меритократії визначаються цінностями, домінуючими в суспільстві. Тільки ті, хто здатний домогтися найбільшої продуктивності, ефективності, найбільшого зростання, повинні бути на верхніх щаблях соціальної ієрархії. Тільки найбільш здатні повинні управляти, тому як саме вони здатні тягнути інших в сторону прогресу, і в цьому легітимність меритократії в сучасному суспільстві [4].

На думку, С. Капарова, меритократія за своєю природою є демократичним інститутом. У цьому сенсі вона протилежна системі патронажу, при якій відбір на державну службу відбувається з принципів особистої відданості, дружніх або родинних зв'язків [3].

О. Гнедаш вважає, що меритократія – влада достойних, гідних людської поваги та пошани, як філософії розумних та водночас моральних людей. Діяльність таких людей у будь-якій галузі має суттєво відрізнятися своєю раціональністю, виваженістю, а відтак, і ефективністю. При цьому автор наголошує, що ці якості успадковуються та виховуються з дитинства [2].

Таким чином, меритократія як механізм формування управлінської еліти – це система ранньої селекції, відбору, добору та раціонального розподілу кадрів в системі публічного управління, постійна цілеспрямована державна опіка над найталановитішими та перспективними кадрами незалежно від соціального становища, для поповнення кадрового складу управлінської еліти.

Тепер проаналізуємо основні принципи меритократії як механізму формування управлінської еліти.

Так, систему заслуг формують такі принципи:

- 1) надходження на державну службу здійснюється на конкурсній основі;
- 2) оцінка претендентів здійснюється за критеріями особистих здібностей, знань і умінь [3].

Дотримання принципу меритократії направлено на забезпечення відбору найбільш гідних кадрів, їх професійного і кар'єрного просування на основі визнання особистих заслуг. Впровадження даного принципу означає забезпечення впевненості державних службовців в об'єктивній оцінці їх праці і заслуг на державній службі, а також забезпечення довіри населення до державного апарату [7].

В даний час принцип меритократії виступає важливим віянням і дієвим перетворенням всього соціуму і держави в цілому. Результативне оновлення матиме місце при впровадженні принципу меритократії, що дозволяє провести в життя обставини, при яких особисті здібності державних службовців, їх знання, навички та вміння дозволять зайняти їм гідне місце на державній службі.

Сукупність інструментів, які дають можливість організації залучати, ефективно використовувати і відтворювати талант співробітників визначають також як управління талантами. Це достатньо новий напрям в HR менеджменті. В 1991 р. спеціалістом з теорії організації Джеймса Марча, було виявлено, що якщо організація ставить головною метою виживання, то потрібно підвищувати продуктивність праці найменш ефективних працівників, якщо ж прагне зайняти лідируючі позиції – потрібно спрямувати свою діяльність на підбір і розвиток найрезультативнішого персоналу [1, с. 78].

Таланти – це ті люди, які можуть змінити роботу організації завдяки своєму одноразовому внеску в її роботу, або демонструючи високий рівень потенціалу протягом тривалого періоду часу.

Управління талантами – це цілісний, циклічний процес забезпечення потреби організації у співробітниках, що володіють необхідними їй талантами і здібностями.

Отже, система управління талантами повинна будуватися на основі принципів меритократії, а, в свою чергу, кадрова політика меритократії підтримуватиметься такими принципами [9]:

- усвідомлення стратегічної важливості і ключової ролі талантів і лідерства для держави;

- фундаментальна вимога до лідерів – чесність і щирість [9].

Далі розглянемо наступні принципи меритократії як механізму формування управлінської еліти:

Перший принцип. Система політичної меритократії повинна максимально точно відповідати об'єктивним умовам впровадження сталого механізму соціально-економічного зростання сучасного і майбутнього суспільства. “Майже немає значення, в якій країні ви живете, економічне зростання стало чимось на кшталт константи. Вже більше тридцяти років бізнесмени, урядовці та політики своєю основною метою бачать гонитву за економічним зростанням” [6, с. 35]. Але важливо не тільки думати і діяти в системі економічного мислення щодо зростання ВВП (валовий внутрішній продукт), підвищення загальної продуктивності економіки за певний період, зростання попиту і споживання тощо. “Багато хто забуває, що ВВП є мірою активності економіки, але ніяк не показником щастя чи життєвого рівня. Звісно, ВВП підвищується тоді, коли виробляється більше споживчих товарів та послуг. Але від підвищується і тоді, коли будують в'язниці, виникають військові конфлікти й у хід іде зброя, коли потерпілих в автокатастрофах лікують у шпиталях та коли ремонтують греблі після повеней” [6, с. 36–37]. Необхідно разом з економічними показниками зростання досягати соціального зростання суспільства і кожного його члена. Забезпечити необхідний баланс економічного і соціального зростання можливо тільки в умовах системного управлінського бачення успіхів і проблем суспільного зростання. Демократична меритократія визначає об'єктивну необхідність, концептуальну основу і науково-практичні технології щодо вибору і призначення на ключові посади професійно підготовлений управлінський персонал [5].

Другий принцип. Системне використання інструментарію меритократії при впровадженні і подальшого розвитку механізмів управлінської освіти і професійного навчання управлінських кадрів. Ця позиція повинна бути головним пріоритетом і форматом діяльності меритократичного суспільства, особливо в системі державної політики. Професійні якості управлінців і політиків, відповідальні та компетентні виборці не з'являються самі по собі – необхідна ефективна система освіти і розвинуті форми спеціалізованої професійної підготовки. Саме в такому контексті pojawiaються можливості для розвитку системи демократичної меритократії. В цьому випадку йдеться про освіту і спеціалізовану професійну підготовку на протязі всього трудового періоду в усіх напрямках діяльності та широкого спектру спеціальностей. Необхідно розуміти, що управлінська діяльність буде досягати необхідної ефективності в умовах, коли розвивається соціально-економічна структура суспільства в цілому, коли існує професійна результативність цілого спектру спеціальностей, які визначають сучасний інноваційний розвиток. Управлінська складова цього

процесу є визначальною в тому розумінні, що вибудовуються пріоритети та стратегія розвитку, визначаються умови і ресурси реалізації стратегії, забезпечується управлінський супровід і кінцевий результат. Менеджмент без позитивного і соціально-значущого кінцевого результату, як в економічній, так і в політичній сфері діяльності не потрібен, а точніше – його необхідно замінити на фахівців з достатньою професійною компетенцією [5, с. 13].

Третій принцип. Процеси демократичної меритократії в системі професійного менеджменту в повній мірі визначають право кожного члена суспільства і громадянина зайняти посаду керівника любого рівня. Але кожен претендент і суспільство в цілому погоджуються розуміти і сприймати необхідність обов'язкового використання системи професійної оцінки за чіткими професійними і особистісними критеріями. Професійна оцінка проводиться незалежними професійними інклюзивними організаціями на прохання державних та бізнесових структур, які зацікавлені певними кандидатами. У цьому випадку демократичні принципи оцінки кандидата забезпечують його право на професіональну діяльність визначеного рівня [5, с. 14; 8].

Четвертий принцип. Комплексна та системна державна і громадська підтримка розвитку процесів професіоналізації управлінської діяльності. Оскільки мова йде про якість і результативність діяльності управлінських кадрів, необхідно визначити критерії, зміст і характер розвитку управлінської науки, як пріоритетної основи соціального-економічного розвитку суспільства. Характер і ефективність процесу професіоналізації управлінської діяльності буде визначати ефективність розвитку суспільства в цілому. У цьому випадку, необхідно звернути увагу на сучасний характер професіоналізації менеджменту, умови впровадження механізму професіоналізації менеджменту, системну якість критеріїв підготовки та оцінки професіоналізації управлінської діяльності [5; 8].

П'ятий принцип. Розвиток механізмів демократичної меритократії пріоритетним чином проявляється через діяльність професійного менеджменту універсальної господарської організації (корпорація холдингового типу). Сучасний професійний менеджмент індиферентний до галузевого поділу економіки, він первинно проявляється в корпоративних структурах. Головна динаміка позитивних інноваційних змін професійної управлінської діяльності характерна саме для корпорацій відкритого типу, побудованих на основі холдингової організації менеджменту. Таким чином, необхідно признати, що сучасний менеджмент має корпоративну природу і його результативна якість залежить від системи демократичної меритократії, яка об'єктивно повинна запроваджуватися в діяльності сучасних корпорації. Якісні форми демократичної меритократії визначають ефективність системи взаємодії: акціонери корпорації (виборці) – менеджмент корпорації (виконавча влада) – рада корпорації (насамперед, володарі контрольного пакету акцій, яка фактично є представницьким органом усіх акціонерів) [5, с. 15].

Таким чином, до принципів меритократії як механізму формування управлінської еліти слід віднести наступні:

- 1) об'єктивність, тобто формування кадрового складу управлінської еліти не залежно від їх соціального походження, застосування всього спектру механізмів селекції талантів;
- 2) цілеспрямованість – формування професійного складу управлінської еліти відповідно до досвіду та заслуг (талантів);
- 3) постійність – постійна селекція та формування кадрового складу управлінської еліти, постійний розвиток та відбір талантів з урахуванням вимог суспільства до таких кадрів;

4) легітимність – законний механізм селекції та розвитку кадрів системи публічного управління, регламентація всіх етапів відбору кадрів та їх залучення, регламентація всіх механізмів розвитку кадрів;

5) результативність – меритократичний механізм спрямований на результат, тобто формування професійного складу системи публічного управління, постійне оновлення управлінської еліти;

6) вимірюваність – за допомогою меритократичного механізму формується професійний кадровий склад системи публічного управління, який можна виміряти за допомогою визначення результативності та ефективності системи публічного управління.

Таким чином, меритократія як механізм формування управлінської еліти – це відбір до управлінської еліти здібних кандидатів, їх просування та розвиток. Крім того, меритократія розуміє під собою таку систему формування управлінської еліти через унормовані іспити (тести, відповідні системи оцінювання), яка пов'язана з найкращими талантами, важливими професійними навичками та знаннями, а також рівнем інтелекту.

Висновок. У результаті проведеного дослідження визначено, що меритократія як механізм формування управлінської еліти – це система ранньої селекції, відбору, добору та раціонального розподілу кадрів в системі публічного управління, постійна цілеспрямована державна опіка над найталановитішими та перспективними кадрами незалежно від соціального становища, для поповнення кадрового складу управлінської еліти. Визначено, що до основних принципів меритократії як механізму формування управлінської еліти слід віднести: об'єктивність; цілеспрямованість; постійність; легітимність; результативність; вимірюваність.

У перспективі подальших розвідок передбачено проаналізувати закордонний досвід формування управлінської еліти за меритократичним принципом, визначення етапів селекції кадрів відповідно до меритократії.

Список використаних джерел:

1. Васильєва О. І., Давидова Ю. В. Підготовка вищого корпусу державних службовців: світовий досвід. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 5. С. 77–79.
2. Гнедаш О. Меритократія – образ майбутнього. *Українська правда*. П'ятниця, 27 травня 2011. URL: <http://www.pravda.com.ua/columns/2011/05/27/6188243/> (дата звернення: 13.10.2018 р.).
3. Капаров С. І. Модернизация государственной службы в Казахстане: создание национальной системы предотвращения коррупционных правонарушений в государственном аппарате. URL: www.kisi.kz/ru/categories/politicheskaya-modernizaciya/posts/modernizaciya-gosudarstvennoy-služby-v-kazahstane-sozd (дата звернення: 13.10.2018 р.).
4. Кріль М. Меритократія як царство розуму. URL: <http://cloudwatcher.ru/analytics/3/view/35/> (дата звернення: 13.10.2018 р.).
5. Кузнецов Е. А. Принципи демократичної меритократії професійної системи менеджменту. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. Т. 16. Вип. 3 (37). С. 9–17.
6. Макстон Г. У пошуках добробуту. Керування економічним розвитком для зменшення безробіття, нерівності та змін клімату. Київ: Пабулум, 2017. 320 с.
7. Оболонский А. В. Кадровая политика в федеральной государственной службе США: история и современность. *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 41–61.
8. Сердюк О. І., Мирна О. В., Шупта М. І. Місце доброчесності в моделі компетенцій державних службовців та системі цінностей особистості при запобіганні корупції. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 3. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1209> (дата звернення: 13.10.2018 р.).
9. Управление талантами: опыт бизнеса и государства URL : http://wardhowell.com/institute/tei_exclusive_2/ (дата звернення: 13.10.2018 р.).

Надійшла до редколегії 29.10.2018 р.