

По-третє, дослідження системи трудового потенціалу повинно відбуватись з прийняттям до уваги як можна більшого обсягу статистичної інформації, що дасть можливість визначити залежність змісту структури трудового потенціалу від пов'язаних з нею інститутів та інституцій. Крім того, інституціональна доктрина створює підстави для оцінювання державою (врахування у напрямках державної політики) окремих моделей розвитку системи трудового потенціалу, як в контексті їх порівняння з умовно ідеальною моделлю, так і з порівнянням з іншими моделями, які на час оцінювання є доступними до вибору. Слід відзначити, що кожна модель розвитку системи трудового потенціалу містить свої унікальні джерела активізації дії мотиваційного механізму стимулювання праці та має власний перелік потенціалів для функціонування.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Безумовно, що розглянуті вище можливості інституціональної доктрини в контексті розв'язання питань формування, використання та розвитку трудового потенціалу, не вичерпують потенціал відповідного підходу та залишають порушене питання відкритим для подальшого наукового обговорення. Перспективним напрямом наукових розвідок може стати дослідження інституціональної основи категорії трудового потенціалу в її взаємозв'язку з інститутом держави.

Література.

1. Андрищенко А.М. Економічна теорія: навчальний посібник / А.М. Андрищенко, А.П. Бурляй. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 520 с.

2. Гриценко А.А. Институциональная архитектура: объект, теория, методология / А.А. Гриценко // Постсоветский институционализм: Монография под ред. Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева / Тамилина Л.В. – Донецк: Каштан, 2005. – С. 49–74 с.

3. Державне управління: навч. посіб. / (Мельник А.Ф., Оболенський О.Ю., Васина А.Ю., Гордієнко Л.Ю) – К.: Знання-Прес, 2003. – 343 с.

4. Иншаков О.В. Лингвистика институциональной экономики / О.В. Иншаков, Д.П. Фролов. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2010. – 280 с.

5. Иншаков О.В. Институция – ключ до розуміння економічних інститутів / О.В.Иншаков, Д.П. Фролов // Економічна теорія. – 2011. – №1. – С. 52–62

6. Історія економічних вчень: Навчальний посібник / (Кириленко В.В., Стришенець О.М., Фаріон М.М. та ін.); за ред. В.В. Кириленко. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 233 с.

7. Історія економічних учень: у 2-х ч. / (Базилевич В.Д., Леоненко П.М., Гражевська Н.І. та ін.); під. ред. В.Д. Базилевича. – К.: Знання, 2005. – Ч. 2 – 567 с.

8. Йохна М.А. Про деякі підходи до визначення інституцій / М.А. Йохна // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2007. – № 31-1. – С. 126 – 131

9. Князев В.М. Галузь науки «державне управління» / В.М. Князев // Енциклопедичний словник з державного управління (уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.) – С. 106–107.

10. Мамалуй О.О. Основи економічної теорії / Мамалуй О.О. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 470 с.

11. Мороз В.М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініції / В.М. Мороз // Економіка та держава. – 2009. – №2. – С. 107–109

12. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Норт Д. (пер. з англ. І. Дзюби) – К.: Основи, 2000. – 198 с.

13. Нуреев Р.М. Эволюция институциональной теории / Р.М. Нуреев // Постсоветский институционализм: Монография под ред. Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева / Тамилина Л.В. – Донецк: Каштан, 2005. – С. 6–31 с.

14. Предмет державного управління / (Бакуменко В.Д., Єганов В.В., Князев В.М., Сурмін Ю.П.) // Енциклопедичний словник з державного управління (уклад. : Ю.П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.) – С. 558

15. Пресняков В.Ф. Институциональные проблемы реализации системных функций экономики / Пресняков В.Ф., Зотов В.В., Розенталь В.О. // Экономическая наука современной России. – 2001. – № 3. – С. 51–69

16. Сорокина С. Предисловие. В кн.: Веблен Т. Теория праздного класса / С. Сорокина // Теория праздного класса / Т. Веблен (пер. с англ. С. Сорокиной). – М.: Либроком, 2011. – 368 с.

17. Шевченко О.О. Історія економіки та економічної думки: сучасні економічні теорії: навч. посібник / Шевченко О.О. – К. : ЦУЛ, 2012. – 288 с.

18. Commons J.R. Institutional Economics / John R. Commons // American Economic Review. 1931. – Vol.21. – P. 648 – 657

19. Hamilton W.H. The Institutional Approach to Economic Theory / Hamilton Walton H. // American Economic Review. – 1919. – №9. – P. 309 – 318

20. Veblen T. The Place of Science in Modern Civilization / Thorstein Veblen. – N.Y.: Cosimo Classics, 2007. – 520 p.

УДК 328.18

Наталія Попович

КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ РІВЕНЬ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Автор статті аналізує залежність ефективності управлінської діяльності від концептуального рівня суб'єктів комунікативної взаємодії. Усвідомлення цієї залежності орієнтує на раціональний стиль управління, вибір якого пов'язаний із нестандартністю та мінливістю управлінських ситуацій, готовністю до необхідних ризиків.

Ключові слова: *стиль державно-управлінської діяльності, суб'єкт, концепт, стратегії взаємодії.*

☞ Серед чинників раціоналізації державного управління важливе місце посідає його стиль – продумана та узгоджена взаємодія управлінських елементів та людського потенціалу. Характеристика управлінської взаємодії не може вважатися вичерпною, якщо залишається поза увагою аналіз рівня готовності суб'єктів, залучених до цього процесу, його суб'єктивний чинник. Звідси випливає, що особливості управлінської взаємодії зумовлені специфікою її суб'єктів.

© Попович Н.Г., 2012.

Питанню взаємодії в управлінській діяльності присвячено достатньо праць теоретиків і практиків державного управління: Г. Атаманчук, О. Бандурка, М. Вінтер, О. Омаров, А. Пригожин, Г.Шокина; частково зверталися до проблеми В. Авер'янов, В. Князев, М. Надольний, В. Токовенко, розробляли певні проблемні напрями: Р. Войтович, С. Наумкіна, Л. Приходченко, М. Гриньова та ін. В аналізованих працях поглиблено погляди класиків політології та менеджменту переважно в напрямі розширення існуючих та виокремлення нових стилів управління. Останні дослідження стосувалися класифікацій стилів на підставі соціологічних досліджень (В. Єганов) і аналізу стилю мислення суб'єкта управлінської діяльності (Д. Вітер).

Науковці впритул підійшли до розуміння значення ідеології, технологій, мисленнєвих процесів, освітнього рівня та особистісних характеристик суб'єкта у формуванні загальних та індивідуальних стилів управлінської діяльності, однак, швидкі зміни у процесах державотворення і нестандартність управлінських ситуацій вимагають внесення змін як у умови, так і у правила управлінської поведінки. Стосунки «керівник–підлеглий» і «керівник–керівник», залишаючись базовим принципом українського управлінського функціонування, потребують висвітлення з урахуванням нового, концептуального підходу. Сьогодні навіть гіпотетично розраховувати на успіх реалізації сучасних реформ неможливо без усвідомлення ролі когнітивних чинників управління.

Проаналізувати концептуальний рівень взаємодії суб'єктів у контексті формування нових ознак раціонального стилю управління з метою оптимізації державно-управлінської діяльності.

Удосконалення стилю державного управління у практичному аспекті традиційно починається з комплексного аналізу, оцінки та поєднання зосередженого в органах державної влади та місцевого самоврядування людського потенціалу, цілей державного управління і наявних управлінських ресурсів. В управлінській діяльності сьогодні відбуваються надзвичайно швидкі зміни, так що більшість управлінців змушена під час виконання завдань кардинально переорієнтувати свою поведінку, оскільки від рішень, дій і особистої позиції залежить ефективність управлінської діяльності і успіх процесу реформування.

Відомо, що у професійній підготовці управлінців, одним з ключових її моментів є формування управлінської компетентності, що передбачає такі види діяльності й обов'язки, як: планувати, організовувати, керувати, координувати та контролювати, що і становить сутність управління [9, с. 33]. Це складові *картини професійного світу*, де діє система опосередкованих професійних знань, уявлень, смислів, у якій втілено спосіб сприйняття професійного світу всіма учасниками управлінської діяльності. Завдяки концептуалізації первинних уявлень у свідомості суб'єкта про вище згадані види управлінської діяльності, про професію в цілому, розвивається й удосконалюється його професійний рівень.

Управлінська компетентність створює відповідне підґрунтя для ефективного управління, яке значною мірою детерміноване тим, наскільки адекватно сприймаються та розуміються управлінцями терміни та поняття державного управління. У випадку нерозуміння або незнання їх значення, управлінці приписують термінам особливий, специфічний зміст або чекають додаткових роз'яснень.

З огляду на сказане вище, успішність професійної взаємодії ставлять у безпосередню залежність від когні-

тивного фонду суб'єктів, а це означає – наявність спільного набору стандартних суджень для певного контексту – фонду, без якого спільна діяльність є ускладненою або просто неможливою через порушення принципу інтерсуб'єктивності (спільності установок і досвіду).

Однак цей спільний фонд знань не слід розуміти механічно як певну кількість інформації, що однаковою мірою мають усі суб'єкти взаємодії. Теза про спільну готовність до сприйняття та розуміння певного роду інформації потребує уточнення: вже тоді, коли суб'єкт отримує інформацію (наприклад, читає або слухає завдання), виявляється різниця у фонді знань: керівник знає заздалегідь про зазначувані факти; виконавець навряд чи знає (отже, це ще не входить до спільного фонду знань), він тільки зараз (у момент читання-слухання) «дізнається» про існування зазначених фактів, однак згоден прийняти це на віру як очевидне (до цього змушує його професійна роль). У психологічному плані цьому відповідає складний комплекс обопільних установок на дотримання правил взаємодії [12, р. 115–117]. Спираючись на мінливий або змінений фонд знань, підлеглий готується інтерпретувати подальші дії та висловлювання і згідно з ними будувати власні стратегії. Отже, починаючи з вербальної взаємодії, задається тональність або її *стиль*.

Сучасна управлінська наука досить широко використовує у своєму категоріальному апараті поняття «стиль» переважно у сполученнях «стиль керівництва, стиль управління, стиль управлінської діяльності, стиль взаємодії» [8, с. 142]. Формалізоване визначення поняття стилю державного управління знаходимо у Р.В. Войтович: «Стиль діяльності в державному управлінні базується на державно-владному відношенні і чітко регламентується певними нормами та умовами управлінської процедури» [3, с. 68]. Інший бік поняття висвітлює «Енциклопедія управленческих знаний» і пов'язує з ним «сукупність найбільш характерних стійких методів розв'язання проблем, які використовуються керівниками у практичній управлінській діяльності» [8, с. 248].

В одному ряду з поняттям стилю управлінської діяльності стоїть поняття управлінської взаємодії, що є «свідомим впливом суб'єкта управління стосовно об'єкта управління з метою перетворення його в новий бажаний стан» [8, с. 244].

Когнітивний образ *ситуації взаємодії* в її динаміці (аспект комунікативного контексту), будучи спільним знанням, функціонує як одна з головних умов успішної спільної діяльності. Цей когнітивний образ містить знання про норми взаємодії, про те, що Л. Вітгенштейн називав «мовними іграми», організованими у вигляді сценаріїв і моделей. Філософ наводить такі їх приклади: віддавати накази або виконувати їх, описувати зовнішній вигляд об'єкта або його розміри, інформувати про подію, висувати і перевіряти гіпотезу, вигадувати розповідь і читати її та інше – *усе це має бути доступним для розуміння* [11].

Аналізувати державно-управлінські явища допомагає актуалізація пізнавальної або когнітивної функції мови, єдиного розуміння і єдиного професійного словника. Однак, навіть незважаючи на присутність спільних знань, когнітивні образи одних і тих самих ситуацій у різних за підготовкою суб'єктів можуть не співпадати, а в ідеалі – *ніколи і не співпадають*.

Тому не можна стверджувати, що розуміння отриманої інформації (одного й того ж завдання кількома суб'єктами) здійснюється однаково, адже запас вихідної інформації у суб'єктів завжди різний: одне й теж розмі-

ється по-різному. Тут спостерігаємо, як вступають у протиріччя когнітивні та комунікативні потреби, бо ефективна комунікація вимагає єдиного когнітивного рівня.

Ось чому так важливо для суб'єктів за умов часто ситуативно обмеженої комунікативної взаємодії не стільки мати сформовані єдині концепти (єдиниці мовної картини професійного світу), скільки вміти з'ясувати ситуативні умови їх раціональної реалізації. Особливо це важливо при авторитарному стилі управління.

Не зайвим буде суттєве уточнення щодо вирішального значення спільності концептуального рівня суб'єктів у зв'язку з процесом розуміння. Справа в тому, що осмислення суб'єктом інформації, що надходить, супроводжується необхідністю розрізняти різні об'єкти професійного світу, а це й призводить до утворення концептів, які забезпечують подібного роду операції. Для реалізації цієї мети використовують такі тактики, як контроль за релевантністю завдання, контроль за розумінням і контроль над ініціативою. Під релевантністю завдання розуміємо запропоноване Макаровим С. таке значення поняття: завдання то релевантніше, що потребує менших зусиль, когнітивно необхідних для його обробки. Комунікація базується на презумпції оптимальної релевантності. [7, с. 132]. При цьому особлива увага приділяється особистісним когнітивним характеристикам суб'єктів.

Отже, формуючи стиль управлінської діяльності, з огляду на значення спільності концептів, управлінець аналізує модель ситуації, в основі якої лежить сукупність професійних знань, попередній індивідуальний досвід, установки, наміри – те індивідуальне (особистісно-орієнтоване) та колективне (інституційне), у якому він існує [4, с. 90].

Якщо для безпосереднього виконавця важливішими залишаються уміння та навички, то для керівника-управлінця цього недостатньо. Тут необхідно вже говорити про відповідний його посаді *концептуальний* рівень, якісно необхідний стан якого і забезпечить прийняття результативного рішення.

Прихильники когнітивного управління вважають, що єдиною знання в професії є концепт, або фрагмент професійного досвіду, тому аналіз концептів управлінської діяльності є оптимальним у ціннісному, пізнавальному та поведінському аспектах [5, с. 139].

Концепт (від лат. conceptus – зміст, поняття) – дискретне ментальне утворення, що є базовою єдиною мисленнєвою коду людини, має відносно упорядковану внутрішню структуру, являє собою результат пізнавальної (когнітивної) діяльності особи та суспільства і містить комплексну, енциклопедичну інформацію про предмет або явище, про інтерпретацію даної інформації суспільною свідомістю та ставленням суспільної свідомості до даного явища або предмета [10, с. 94].

Під концептом розуміємо ментальну категорію, яка відбиває зміст отриманих знань, досвіду, результатів усїєї людської діяльності та результатів пізнання нею навколишнього світу у вигляді певних одиниць – квантів знання. Головна роль, яку відіграють концепти у мисленні, – це категоризація, «важливий спосіб упорядкування інформації, яку отримує людина».

Історично вчення про концепт бере початок від Петра Абеляра, який розглядав його як форму «схоплення» смислу і серед головних властивостей концепта виділяв його конституційованість індивідуальною свідомістю. Концепти утворюються в актах пізнання, відбивають і узагальнюють досвід та усві-

домлену в різних типах діяльності дійсність. Концепт обов'язково включений у комунікативний ланцюг, як учасник обміну смислами у вербальній і невербальній формах. Концепт пояснює одиниці ментальних і психічних ресурсів свідомості і тієї інформаційної структури, яка відбиває знання та досвід.

Останнє змушує в комунікативній взаємодії приділяти постійну увагу мовним одиницям як репрезентантам концепта, хранителям інформації. Згадаймо вислів Дж. Оруела – Вилучить з ужитку слова, які позначають небажані для вас поняття, – думки про них зникнуть, а за ними зникнуть і позначувані явища».

Саме тому в когнітивному управлінні прийнято досліджувати концепти як ментальні *вербальні утворення*. Такій позиції когнітологів близька психолінгвістична теорія концептів, відповідно до якої мислення, знання і мова розглядаються як аспекти єдиного ментально-лінгвального комплексу, тобто як функціонуюча на основі людського мозку самоорганізована інформаційна система, що забезпечує сприйняття, розуміння, оцінку, зберігання, перетворення, породження і передачу інформації. Сприйняття концепта у сфері професійної діяльності завжди детерміновано професійною культурою.

Цікавими у світлі досліджуваної проблеми виявляються дослідження концептуальної функції мови та проблеми так званої «комунікативної логіки» [6, с.5]. Філософи стверджують, що «засвоєння суттєвої нової інформації можливе за умови наявності достатньо великої накопиченої інформації. Достатність інформації оцінюють посередництвом ймовірності досягнення поставленої мети або зміни ступеня труднощів у виконанні завдання. Якість засвоєння прийнятої інформації залежить від стану концептуального рівня кожного з суб'єктів. Відомо, що засвоєнню нового знання завжди передує певна критична сума знання, організована як модель зовнішнього світу. З огляду на зазначене вище, комунікативні проблеми є одночасно когнітивними» [6, с. 19].

Оскільки метою комунікації є завжди повідомлення нової інформації, то основою її успішної реалізації стає наявність спільно значущого, ефективного концептуального рівня. Факт ефективної взаємодії суб'єктів тільки підтверджує неминучість зведення взаємодії до наявності єдиного концепту.

На думку логіків, для забезпечення такої взаємодії достатнім є поділ розуміння на два рівні – рівень лінгвістичного розуміння та рівень екстралінгвістичного розуміння, що базується на попередньому. Оскільки умовою успішної комунікації є наявність однакового коду в усіх учасників комунікації, то природним буде припущення, що цей код є як мовним (синтаксичним), так і концептуальним (смысловим). Причому останній є рівнем більш високого порядку. У випадку непрофесійної комунікації – неспівпадіння або відсутність спільних концептів – суб'єктові потрібен високий рівень інтуїтивного абстрагування.

Аналіз контекстів взаємодії дає підстави виділити дві основні «опозиції взаємодії суб'єктів» – співпрацю та авторитарність. Виходячи з цього факту, виокремлюємо дві принципові стратегії взаємодії: *співпраця і авторитарність* [1, с. 28].

Стратегія співпраці спрямована на отримання якомога більше потрібної інформації для ефективного виконання завдання. Ця інформація сконцентрована так, щоб керівник одразу зміг отримати основні відомості, які дозволять мати потрібну інформацію щодо проблеми або оцінити економічні складові проблемної ситуації. З цією метою керівник активно використовує необхідні

терміни – змістовні орієнтири при попередньому ознайомленні з розв'язуваною проблемою. Як правило, виконується короткий аналіз, що передбачає критичний підхід до вирішення питання.

Стратегія співпраці забезпечується *діалогічністю*, яку розуміємо як вплив, або інтеракцію, тобто прояв професійності мислення. У цьому аспекті взаємодія виступає як діалог, у ході якого здійснюється інформаційно-пізнавальна діяльність, зберігається та передається спеціалізоване знання, сприймається, оцінюється і використовується необхідна інформація. Саме тому суб'єкти взаємодії найчастіше обирають стратегію співпраці для спільного вирішення управлінських завдань.

Авторитарні стратегії (домінування, силовий вплив) пов'язані з більш високим професійним статусом керівника. Імплицитно всі тактики цієї стратегії можуть проявлятися у здійсненні тиску на підлеглого: його пониження, заперечення авторитету, погроза тощо. Тоді у моделі стилю керівника домінують авторитарність і директивність. Авторитарні стратегії накладають на дії інших суб'єктів обмеження, що виявляється у виборі стилю поведінки, дистанції, тональності спілкування тощо.

Стратегія підкорення, звісно, передбачає результативний вплив на підлеглого з метою трансформації моделі його професійного світу у бажаному для керівника напрямку (не плутати з управлінською взаємодією!). Отже, у таких випадках можна говорити про пріоритет інтересів керівника над інтересами підлеглого. Стратегія підкорення – це прояв волевиявлення керівника, коли логічна структура стратегії містить вольовий компонент.

За таких умов підлеглий реалізує певні мотиви цього стилю управління, такі як: «прагнення уникнути догани» від вищого рівня управління, «бажання не зірвати виконання поставлених перед ним завдань». Тоді керівник очікує насамперед виконавчої дисципліни, пунктуальності та уваги при виконанні завдань.

Маючи професійно-адміністративну спрямованість, авторитарна стратегія всіма дослідниками визначається як така, що лише на певний короткий час забезпечує готовність до оптимального або найбільш ефективного вирішення проблем на всіх рівнях.

На думку Г. В. Атаманчука, у державному апараті в цілому ще багато спонтанності та суб'єктивного свавілля. Методи роботи «політичного та адміністративного персоналу» [2, с. 266] можна оцінити як прояви авторитарного або рефлексивного стилю. Авторитарне управління націлено на організацію діяльності, яка має переважно виконавчий характер з обмежуванням ініціативи підлеглих. Рефлексивне управління пов'язане з передаванням стимулів, а не команд, на основі яких підлеглий самостійно приймає рішення про способи дій.

Керівники з орієнтацією на рішення вимагають від підлеглих точного виконання отриманих розпоряджень і надають перевагу методам авторитарного впливу, спрямовують виконання в суворо заданих межах, відхиляючи при цьому поради та пропозиції підлеглих.

Керівники з орієнтацією на проблему вважають, що підлеглі мають прагнути поліпшення отриманого розпорядження, і більш ефективними вважають методи впливу, що стимулюють творчу активність та ініціативу підлеглих. Такі керівники здатні змінити прийняте рішення з урахуванням думки виконавця. Якщо це керівник вищого рівня – він орієнтований на інтелект, компетентність, уміння орієнтуватися в ситуаціях, освіту, знання.

Безперечно, для «нормального функціонування» управлінців важливі професіоналізм і компетентність, якості, однак, часто не сформовані в їх підлеглих, у

тому числі керівників нижчої ланки управління. Для діяльності таких підлеглих характерна стереотипність, індивідуально орієнтована взаємодія з керівником. А підлеглі-керівники орієнтовані на виконання, власний досвід, працьовитість.

Досвід показує, що, здійснюючи управлінську діяльність, керівники виявляють та вирішують проблеми частіше на суб'єктивній, і менше – на професійній науковій основі, тим самим помітно знижуючи ефективність управління, тому важливо знаходити нові шляхи подолання труднощів. У цьому допомагає науковий супровід проблеми, постійно розвиваючи технології управління, які враховують специфіку сучасного моменту.

Одним з найбільш перспективних напрямів сучасної управлінської думки залишається, вочевидь, орієнтація на розв'язання проблем на підставі знань. Адже знання – це, насамперед, інформація, яка дозволяє розв'язувати проблеми. Найбільш передовою технологією управління на основі знань є когнітивне управління (проблемно-орієнтоване), тобто управління, яке базується на *проблемних знаннях*.

Його сутність полягає у виявленні та розв'язанні проблемних ситуацій і здійснюється на підставі внутрішнього і зовнішнього управлінського досвіду, залучення спеціалістів (експертів), а також інших осіб – носіїв знань.

Подальший розвиток державного управління сьогодні пов'язують з дієвою структурою, у якій є простір для інтелектуальної самореалізації [2, с. 268].

Адміністративні реформи і пов'язані з ними інновації стали звичним явищем у сучасній системі державного управління. Це вимагає від державних службовців усіх рівнів готовності пристосовуватися до нових умов, формувати новий динамічний управлінський стиль і брати участь у прийнятті відповідальних управлінських рішень. Використання когнітивного підходу у створенні раціонального стилю управління, який, оновлюючи стильову парадигму, природньо поєднується з особистісним підходом, дозволяє розглядати взаємодію суб'єктів як взаємодію особистостей – носіїв професійних концептів.

Перспективи подальших розвідок. Дослідження у подальшому проблеми залежності якісних показників управлінської діяльності від спільності концептуальних рівнів суб'єктів дасть можливість розглядати парадигму стилю управління крізь призму характеристик взаємодії керівників у структурі управлінської команди, здатної подолати управлінські проблеми при вирішенні складних спеціалізованих питань.

Література.

1. Астафурова Т. Н. Стратегии коммуникативного поведения в профессионально-значимых ситуациях межкультурного общения : автореф. дис. д-ра. пед. наук: спец. 13. 00. 02 «Теория и методика обучений (по отраслям знаний)» / Т. Н. Астафурова. – М., 1997. – 41 с.
2. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы : история, теория, закон, практика : Монография / Г. В. Атаманчук. – Изд. 2-е, доп. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 312 с.
3. Войтович Р. В. Идеология, технология та стиль у державному управлінні / Р. В. Войтович. – К. : НАДУ, 2003. – 400 с.
4. Войтович Р. В. Керівник в органах державної влади та місцевого самоврядування / Войтович Р. В., Пірен М. І., Надольний І. Ф. – К. : Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2006. – 168 с. – (Серія «Бібліотека молодого державного службовця»).
5. Карасик В. И. Базовые характеристики лингвокультурных концептов / Карасик В. , Слышкин Г. Антологический словарь / Карасик В. И., Слышкин Г. Антологический словарь. – М., 2004. – С. 10-11.

гия концептов / Под ред. В. И. Карасика, И. А. Стернина. – М. : Гнозис, 2007. – 512 с.

6. Лобас В. Ф. Философский анализ интеллектуальной коммуникации : автореф. дис. канд. филос. наук : спец. 626 „Логика” / В. Ф. Лобас. – К., 1969. – 22, [1] с.

7. Макаров М. Л. Основы теории дискурса. – М. : ИТДГК «Гнозис», 2003. – 280 с.

8. Основы современного социального управления : теория и методология : Учебное пособие / Под ред. В.Н. Иванова. – М. : ОАО «НПО «Экономика», 2000. – 271 с. – (Энциклопедия управленческих знаний).

9. План дій з реформування системи органів виконавчої влади в Україні / Центр політико-правових реформ. – К. : Конус-Ю, 2006. – 216 с.

10. Філософський енциклопедичний словник / В.І. Шинкарук та ін. – К. : Абрис, 2002. – С. 94–95.

11. Шаховський В. Социальная интеракция власти и народа через языковую игру [Електронний ресурс] / Шаховський В. – режим доступу : http://tverlingua.by.ru/archive/005/5_1_2.htm.

12. Sperber D., Wilson D. Relevance: Communication and Cognition. – 2 nd ed. – Oxford; Cambridge, MA, 1995. – P. 115–117.

УДК 35.08

Анатолій Рачинський

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

У статті розглядаються стратегічні підходи до управління персоналом в органах виконавчої влади. Робляться рекомендації щодо розробки стратегії управління розвитком персоналу в органах виконавчої влади, визначаються складові стратегії розвитку персоналу.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, стратегічне управління, розвиток персоналу, органи виконавчої влади, стратегія.

Постановка проблеми

Проблема підвищення ефективності державного управління крізь призму чинників особистості вважається однією з найактуальніших проблем сучасної управлінської науки. Сьогодні, коли активно відбувається реформування в суспільстві, ця проблема набуває особливого значення. Ефективність та результативність діяльності органів влади залежить, насамперед, від управління розвитком персоналу. Актуальність дослідження обумовлена тим, що структурна перебудова економіки неможлива без створення ефективного механізму управління персоналом в системі державної служби та наукового обґрунтування необхідності його запровадження. Адже потреба у використанні механізмів стратегічного управління персоналом в органах влади диктується: зростаючими суперечностями між збільшенням чисельності державних службовців та ресурсів, що витрачаються на

їх підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації та кінцевими соціально-економічними результатами їх діяльності; диспропорціями, які посилюються, між цілями і завданнями державно-управлінських реформ, та ступенем використання персоналу органів виконавчої влади; невідповідністю між професійно-кваліфікаційною динамікою персоналу в системі державної служби і новими функціями системи державного управління, напрямами і темпами розвитку країни.

Розгляд проблем стратегічного управління персоналом в органах виконавчої влади в контексті адміністративно-державного менеджменту дає підставу зробити висновок про те, що такий теоретичний аналіз і розробка ще тільки починаються. У науковій літературі з проблем управління персоналом в системі державної служби йде активна полеміка щодо визначення базових законів функціонування і розвитку персоналу в системі державної служби, виявлення і формулювання основних категорій, понять і термінів, тобто усього інструментарію, необхідного для подальшого розвитку науки і практичної діяльності в галузі управління персоналом в системі державної служби (Т. Василевська, Н. Гончарук, Н. Липовська, Н. Нижник, Т. Пахомова, С. Серьогін, М. Рудакевич та інші).

Мета статті полягає в розгляді стратегічних підходів до управління розвитком персоналу в контексті сучасних вимог до підвищення ефективності управління персоналом в органах виконавчої влади.

Управління персоналом в органах виконавчої влади, пошук таких технологій управління, «які потрібні», в першу чергу, повинні бути спрямовані на розробку та вдосконалення стратегії управління персоналом органа виконавчої влади. Розробка стратегії визначає розробку не тільки проекту системи управління персоналом, але і побудову програми змін процесів управління персоналом органів влади. Поняття «стратегія», яке є одним з основних понять в теоріях стратегічного управління, має різні визначення та тлумачення.

Можна вважати, що стратегія – це генеральний план дій, який визначає пріоритети стратегічних завдань, ресурси та послідовність дій по їх досягненні. Сьогодні в науковій літературі не існує загальноприйнятого визначення поняття «стратегія». У сфері державного управління, місцевого самоврядування, бізнесі поняття «стратегія» часто виступає як синонім поняття «політика», «державна політика» та «програма». Справді, ось деякі відомі визначення поняття «державна політика». Але насправді всі ці поняття відрізняються одне від одного. Як вказує І. Ансофф, програма – це оділена в часі послідовність дій, яка використовується для спрямування та координації діяльності тоді, коли відомо, що заплановану мету неодмінно буде досягнуто [1, с. 47]. А термін політика найчастіше використовується тоді, коли йдеться про опис певних правил та процедур, необхідних для визначення певних ситуацій, що мають тенденцію повторюватися.

Стратегічне планування в своїй методології відкидає припущення про те, що майбутнє повинно бути неодмінно кращим за минуле, передбачуваним і що його можна ефективно описувати, використовуючи екстраполяційні прогнози. Тому перший крок – це аналіз перспектив розвитку персоналу, метою якого є виявлення тих тенденцій, небезпек, шансів, надзвичайних ситуацій, які можуть вплинути на напрями і результат розвитку.

Стратегічне планування розвитку персоналу органів виконавчої влади – це складний, багатокритеріальний процес, який вимагає певних витрат фізичних, фінан-