

процесі соціалізації сучасної молоді. Ці питання широко представлені в працях О. Балакіревої, Л. Белової, О. Голобуцького, Т. Голобуцької, О. Корнієвського, В. Куліка, Н. Левковської, Л. Сутіянової, С. Толстоухової, Якушик, О. Яременко та ін.

Важливе значення мають праці Р. Барбера, А. Вільямса, Х. Вольмана, Д. Галлі, А. Ліппі, В. Мартиненка, В. Нікітіна, С. Ульмана, Р. Хадсон, О. Хуснутдінова та інших, які присвячені дослідженню наукових підходів щодо форм і методів партнерства державних і недержавних інституцій та методологічним засадам його вдосконалення.

Упродовж останніх років молоді науковці, зокрема В. Барабаш, О. Бень, Л. Довгань, М. Канавець, В. Кулик, Н. Лук'янова, Ю. Микитка, В. Орлов, В. Панасюк, Р. Плакіда, К. Плоский, Р. Сторожук, Я. Ярош та інші присвячують ряд досліджень різним аспектам функціонування молодіжних громадських організацій в контексті державної молодіжної політики.

На початку 2012 року вийшла чергова щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні «Молодь в умовах становлення незалежної України» (1991–2011 рр.), присвячена 20-річчю становлення української держави. В доповіді основну увагу приділено становленню молодіжної політики в умовах розбудови української державності з 1991 до 2011 років. Третій розділ присвячений сучасному організованому молодіжному руху в призмі двох десятиріч розвитку української держави. Зокрема, у доповіді розглянуто періодизацію та тенденції розвитку молодіжного руху, його інтеграцію у світовий простір. Ці матеріали мають вагомe значення для дослідників молодіжних організацій, оскільки містять широкий масив статистичних даних та базуються на аналізі документів центральних та місцевих органів державної влади, втім, мають прикладний характер [9].

✍ За двадцять років у сфері державної молодіжної політики науковці та фахівці, що працюють з молоддю, накопичили багатий практичний досвід, розробили та запровадили нові соціальні технології, здійснили ряд досліджень. Однак, майже усі основоположні науково-теоретичні праці у молодіжній сфері зроблені у період 1996–2001 років. Більшість сучасних досліджень присвячено переважно питанням правового забезпечення функціонування молодіжних організацій, аналізу кількісних параметрів та вивчення досвіду їх діяльності.

У сучасних умовах становлення й розвитку молодіжних організацій подальше вивчення цієї проблеми потребує виходу за рамки державної молодіжної політики та аналізу їх впливу на державну політику загалом, оскільки лише такий підхід дозволить зрозуміти виключну роль молоді у житті країни.

Література.

1. Бабка В. Молодіжний рух доби перебудови на Україні: історіографія проблеми // Матеріали Четвертої Міжнародної наукової конференції «Актуальні питання вітчизняної, світової історії та історії науки: пошуки, роздуми, знахідки». Луганськ, 20–21 квітня 2011 р. – Луганськ, 2011. – С. 8–9].

2. Бойко О. Д. Нариси з новітньої історії України (1985–1991 рр.): Навчальний посібник. – К., 2004. – 357 с.

3. Головенько В. Ставлення молоді до громадського життя // Молодь України у дзеркалі соціології / Заг. ред. О. Балакіревої, О. Яременка. – К.: УІСД, 2001. – С. 125–133.

4. Головенько В., Корнієвський О. Український молодіжний рух: історія та сьогодення. – К., 1994. – 112 с.

5. Донченко О. А., Шаповал С. І. Молодь: джерела

нігілізму і соціальної апатії // Філософська і соціологічна думка. — 1989. — № 9. 1 С. 13–21.

6. Камінський А. На перехідному етапі. «Гласність», «перебудова» і «демократизація» на Україні. – Мюнхен.: б/в, 1990. – 624 с.

7. Корнієвський О. А., Якушик В. М. Молодіжний рух та політичні об'єднання в сучасній Україні. — К., 1997. — 132 с.

8. Кулік В., Голобуцька Т., Голобуцький О. Молода Україна: сучасний організований молодіжний рух та неформальна ініціатива. – К., 2000. – 460 с.

9. Молодь в умовах становлення незалежної України» (1991–2011 роки): щоріч. доп. Президентів України, Верховній Раді, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Державний інститут розвитку сімейної та молодіжної політики; [редкол.: О. В. Белишев (голова) та ін.]. – Київ, 2011. – 316 с.

10. Перепелиця М. П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект). – К.: Український ін-т соціальних досліджень, Український центр політичного менеджменту. 2001. – 242 с.

11. Третій сектор в Україні: проблеми становлення / М. Ф. Шевченко (кер. авт. кол.), В. А. Головенько, Ю. М. Галустян та ін. – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2001. – 173 с.

12. Головатый Н. Ф. Социология молодёжи: Курс лекций. – К.: МАУП, 1999. – 224 с.

УДК 323.21

Наталія Колісніченко

ПІДГОТОВКА ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У СФЕРІ ПОЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПОЛІТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Аналізується поняття «людські ресурси», виділяються їхні особливості у системі державного управління, політичної діяльності та політичного управління. Розглядаються різноманітні підходи до сприйняття людських ресурсів у сфері політичної діяльності. Обґрунтовується ресурсний підхід до розгляду системи підготовки людських ресурсів у сфері політичної діяльності.

Ключові слова: людські ресурси, людські ресурси у сфері політичної діяльності та політичного управління.

✍ Тема людських ресурсів та управління ними набуває останнім часом актуальності з огляду на вдосконалення ефективності діяльності органів публічної влади, яка напряму залежить від здібностей персоналу, його мотивації та чесності, якості лідерства. Проблема «людського ресурсу та людського потенціалу» знайшла також відображення в концепції «людського розвитку», що отримала в останні роки широке світове визнання. У діяльності органів публічної влади ресурсна стратегія розвитку ЛР передбачає орієнтацію на

Постановка проблеми

© Колісніченко Н.М., 2012.

такі особливості діяльності їх суб'єктів, як: оригінальне і швидке комбінуння наявних ресурсів, яке набуває форми ключових компетенцій; оригінальність і неповторність ключових компетенцій; попит на ключові компетенції з боку споживача.

Процеси політичної діяльності та політичного управління супроводжуються безперервним відтворенням людських (інтелектуальних) ресурсів з метою приведення їх у стан відповідності інтересам суспільства, у тому числі – шляхом розвитку відповідних можливостей (здібностей, компетентностей), тобто системи їхньої підготовки. Зазначені завдання вимагають уточнення понятійно-категоріального апарату, пов'язаного з визначенням змісту термінів «людський фактор», «людський ресурс», «людський капітал» та «людський потенціал».

Мета

☞ Мета статті – дослідити та обґрунтувати роль і значення людських ресурсів (ЛР) у сфері політичної діяльності та політичного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

☞ Становлення уявлень про людські (інтелектуальні) ресурси відбувалося у межах різних наук: психології, соціології, економіки, політології та управління. Проте, і на сьогодні не існує повномасштабних досліджень людських ресурсів суспільства, як у зарубіжній, так і у вітчизняній науковій думці. З точки зору освіти та навчання ЛР розглядаються лише окремі складові проблеми: реформування освіти (В. Андрущенко, В. Бебик, К. Корсак, В. Кремень); розвиток науково-технічної сфери (Б. Малицький, І. Шевченко, В. Яцков); управління людськими ресурсами (Л. Борщ, Є. Лібанова, Л. Пашко, Г. Щокін, В. Янчевський). У процесі розвитку науки державного управління були сформульовані основні підходи щодо її теоретико-методологічних засад (праці Г. Атаманчука, В. Бакуменка, В. Князева, Н. Нижник, Т. Пахомової, Ю. Сурміна, В. Токвенко та ін.). Але проблематика розвитку та підготовки ЛР у сфері політичної діяльності та системі політичного управління (щодо теоретико-методологічних, організаційно-правових, навчально-методичних засад) зовсім залишилася поза увагою науковців.

Проблеми суб'єктів політичного управління присутні у творах авторів Античності та Середньовіччя, які присвячені сутності і природи влади (Аристотель, Платон, Марк Аврелій, Августин Блаженний), лідерства і моральним аспектам керівництва держави (Сенека, Н.Макиавеллі). Провідників політичної волі держави розглядали мислителі Нового часу і епохи Просвітництва Вольтер, Д. Дідро, Т. Гоббс, Дж. Локк, Ж. Ж. Руссо та ін. Зазначена тема присутня у творах К. Маркса, В. Леніна, М. Вебера, А. Богданова, П. Сорокіна та ін.

Зі становленням соціально-політичних наук сформувалися такі наукові напрямки досліджень ЛР у сфері політичного управління: технологічне (Г. Пушкарьова [11], Л. Сморгунів [13]), психологічне (В. Жуков [2]), регіональне (Л. Агєєв [1], О. Костюков [4]), соціокультурне (А. Зінов'єв, С. Морозов, Є. Морозова [8]). Підготовка ЛР з цього напрямку є найменш розробленою, тому необхідним є застосування міждисциплінарного підходу до пошуку метода її вивчення.

Категорія «людський ресурс» та концепція людини як суб'єкта розроблялася видатними психологами С. Рубінштейном, Б. Ананьєвим, К. Абульхановою-Славською та ін. У контексті їх досліджень суб'єктність ЛРПД, тобто людина у сфері політичної діяльності, постає як особлива форма прояву й організації її активного ставлення до себе і свого рівня підготовки як суб'єкта відносин у політичному оточенні, ставлення до професійної політичної діяльності як соціально значущої, у якій відбувається її саморозвиток.

☞ Проте, за наявності широкої теоретичної й емпіричної бази слід зазначити відсутність досліджень, що відображають специфіку підготовки та розвитку людських ресурсів у сфері політичної діяльності та політичного управління. Завдання це непросте, так як: по-перше, тематика досліджень ЛР розвивається віднедавна; по-друге, відсутні спеціальні дослідження ЛР у сфері політичної діяльності та політичного управління.

Виклад основного матеріалу

☞ Ресурси традиційно підрозділяються на три основні групи: натуральні (або природні), матеріальні та людські (інтелектуальні). Поняття «людський ресурс» разом із «інформаційний ресурс» було введено в обіг віднедавна – в кінці 70-х рр. в США і пов'язувалося перш за все із людиною. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. У господарській діяльності люди є особливим видом виробничих ресурсів, який має важливе (якщо не пріоритетне) значення в системі ресурсного забезпечення організації чи підприємства. Беручи до уваги різні точки зору щодо визначення місця людини в організації, можна розмежувати основні поняття, а саме «персонал», «кадри» та «людські ресурси». Так, ми розглядаємо персонал як загальний склад організації. Кадри – склад персоналу, який володіє необхідною кваліфікацією для виконання поточних виробничих або управлінських операцій. На відміну від персоналу та кадрів, «людські ресурси»: це вроджений, сформований у результаті інвестицій і накопичений певний рівень знань, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення і чие формування вимагає витрат індивіда, фірми, суспільства [5]; це термін, який характеризує з якісної сторони кадровий склад або весь персонал підприємства (фірми, установи, організації), робочу силу або трудові ресурси галузі, території, регіону, країни в цілому [7, с. 16–17]; характеризується трудовими і нетрудовими навичками та здібностями людей, які можуть бути корисні організації для реалізації її цілей [12]; характеризує професійні знання, досвід, творчі, підприємницькі здібності працівників, які забезпечують економічну ефективність та конкурентні переваги організації в ринковому середовищі [6]. Л. Пашко до людських ресурсів організації відносить також соціальні і соціально-психологічні явища, наприклад, лідерство, соціальний вплив, індивідуальну та групову динаміку тощо. Таким чином, підсумовує дослідниця, людські ресурси організації можна визначити як поєднання ресурсів конкретних особистостей, соціально-психологічних ресурсів та духовних ресурсів організаційної культури [10, с. 174].

Отже, людські ресурси можна розглядати як поняття, що характеризує з якісного, змістовного боку (професійні знання, досвід, здібності) кадровий склад або весь персонал організації.

Компонентна структура ЛР характеризується особистісно-професійними якостями працівників, до яких належать: рівень кваліфікації та професіоналізму, умовлені освітою та досвідом трудової діяльності; стан здоров'я працівників і їх працездатність; відповідальність, організованість, вимогливість до себе, рівень культурного та інтелектуального розвитку, творча активність; вікові характеристики та статеві ознаки персоналу. Відтак, ЛР характеризується нами за такими складовими, згрупованими в порядку найчастішого посилання

на них науковців: освітній і професійно-кваліфікаційний рівень; професійний (трудоий) досвід; стан здоров'я, фізичні можливості та працездатність; творчі здібності та інтелектуальний рівень; психологічні особливості; трудова та підприємницька активність; мотиваційна приналежність; рівень культури; моральні якості; статево-вікові ознаки; соціально-етнічний менталітет; відповідальність, організованість, мобільність; духовно-етичні якості (духовні цінності); звичаї, традиції, переконання, патріотизм; продуктивність праці.

Особливістю людських ресурсів є те, що: по-перше, люди наділені інтелектом, це значить, що їхня реакція на зовнішній вплив (управління) – емоційно-усвідомлена, а не механічна; по-друге, кожна людина унікальна, оскільки не буває двох абсолютно однакових людей. Відповідно, їхня реакція на один і той же метод управління може бути зовсім різною; по-четверте, на відміну від матеріальних і природних ресурсів, люди діють свідомо, з визначеними цілями. Багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-п'яте, люди не лише створюють, а і споживають матеріальні та духовні цінності; останнє, люди здатні до постійного вдосконалення і розвитку. С. Вальмон взагалі називає розвиток людських ресурсів управлінням кар'єрою [15, с. 26]. Ми розглядаємо політичну діяльність перш за все як таку, яка несе на собі відбиток ЛР, особистісного чинника, досвіду і здібностей, які формуються і розвиваються у результаті відповідної підготовки людини.

Розглянуті нами визначення поняття «ЛР» орієнтовані у своїй переважній більшості на ЛР організації, підприємства, фірми, і лише з позиції економіки [5]. Натомість, проблема людських ресурсів у системі державного та політичного управління лише набуває свого розвитку.

Особлива увага до використання і розвитку ЛР лежить в основі західного досвіду державного (публічного) управління. Навіть відділи кадрів органів публічної влади перейменовано у відділи людських ресурсів. Два принципових підходи до процесів управління актуалізували значення ЛР. По-перше, це людиноцентрична переорієнтація управлінської діяльності. Саме нова людиноцентрична парадигма розглядає людські ресурси як людські можливості. По-друге, це перехід до стратегічного кадрового управління (управління на особистісному рівні).

Основу персоналу державного управління складають «кадри державного управління» – ті особи, які обіймають державні посади та реалізують управління за дорученням та від імені держави. Сюди ж відноситься і депутатство в представницьких органах, яке також є специфічною формою підготовки та реалізації державно-управлінських впливів, яке у багатьох випадках здійснюється на платній засадах, що й дозволяє включати депутатський корпус до складу персоналу державного управління з урахуванням, зрозуміло, його специфіки та перш за все політичного характеру діяльності. З огляду на це важливо визначити сутність, характер та зміст людських ресурсів у сфері політичної діяльності як основного ресурсу політичного управління.

Людські ресурси в сфері політичної діяльності – це така категорія, яка охоплює всіх постійно задіяних у політичних процесах та політичному управлінні громадян шляхом їх розподілу і перерозподілу між сферами зайнятості. Завданням ЛР в широкому сенсі стає при-

ведення у відповідність своїх можливостей до вимог та умов політичної діяльності, яку вони реалізують. З метою вдосконалення цієї діяльності, ЛР потребують відповідної підготовки (удосконалення базової та отримання нової).

До факторів, що сприяють розвитку ЛР у сфері політичної діяльності та політичного управління, ми відносимо функціональні, організаційні і незалежні:

- функціональні фактори характеризують функції системи політичного управління і відтак – особливі вимоги до ЛР, задіяних у ньому. До функціональних факторів відносяться: специфічні вимоги до посад системи політичного управління; діяльність політиків, що пов'язана з виконанням безлічі ролей, кожна з яких вимагає певних знань, навичок, а нерідко і особистої інтуїції; конфліктність у роботі; перевантаження на роботі;
- організаційні фактори характеризують особливу організацію політичної діяльності і впливають на мотивацію задіяних у ній до власного розвитку. Організаційні фактори характеризують якість організації політичного управління. До організаційних чинників належить: середовище; ефективне управління зі стійкими зворотними зв'язками; рівень централізації/децентралізації прийняття політико-владних рішень;
- незалежні фактори визначаються тільки особистісними якостями політиків і впливають на ефективність політичного управління в цілому.

З метою сприйняття людських ресурсів у сфері політичної діяльності (ЛРПД) як цілісного феномену в сукупності всіх його характеристик, можливе застосування різноманітних підходів:

- соціально-демографічного підходу (який розглядає ЛРПД з точки зору певних демографічних характеристик, вікових особливостей, що обумовлює їхній специфічний спосіб життя, політичну культуру, соціальні ролі та статус у суспільстві);
- системно-структурного підходу до аналізу ЛРПД, який полягає у вивченні ролей, статусів, характерних для взаємовідносин в політико-управлінському середовищі;
- діяльнісного підходу, який полягає у сприйнятті ЛРПД з огляду на їхні дії, націлені на досягнення певної мети;
- політико-психологічного підходу, який розглядає ЛРПД як представників певного типу особистості, її якостей, орієнтацій, устремлень. Російський вчений В. Зорін виокремлює «політичну особистість» як сукупність політично значимих якостей індивіда, що дозволяє говорити про неї як про особливу одиницю політико-психологічного аналізу [3, с. 81];
- соціокультурного підходу, який сприймає ЛРПД як носія певних значень, символів і правил, що впливають на їхню поведінку, зумовлюють їхні дії.

Зазначені принципи націлені на аналіз суб'єктності ЛРПД в процесі підготовки, що виявляється в особистісній орієнтації підготовки, відкритості до інновацій, умінні долати стереотипи і розробляти альтернативні шляхи вирішення проблем. Суб'єктність ЛРПД проглядається в декількох площинах:

- у площині саморозвитку: суб'єктність ЛРПД забезпечує основу їхнього розвитку (для окремого суб'єкта – індивідуальності, універсальності); без неї сам процес розвитку втрачає свою цілісність, комплексність, провідну сутність. Це стосується і професійного розвитку ЛРПД;

- у площині процесу підготовки: суб'єктні характеристики ЛРГД забезпечують успішність в оволодінні та вдосконаленні необхідних компетентностей (професійних компетентностей);
- у площині політичної діяльності: суб'єктність ЛРГД служить основою їхньої успішної політичної кар'єри.

Політична діяльність та політичне управління у залежності від своїх цілей сприяють або ускладнюють реалізацію індивідуальних характеристик людини (нейродинаміка, статеві, вікові особливості, конституція), суб'єктних (воля, мислення, афект, перцепція), особистісних (спрямованість, здібності, темперамент, характер), характеристик індивідуальності (досвід, індивідуальна історія, продуктивність, особливості).

Не акцентуючи нашу увагу на інших, зазначимо, що здатність до навчання можна оцінити засобами тих зусиль особистості, які вона застосовує (може застосувати) задля досягнення поставлених цілей. Мета, відтак, – отримати та використати знання для прийняття чергового політичного рішення.

Поняття «ресурс» визначається нами з огляду на те, що:

- по-перше, суб'єкти політичної діяльності володіють різними видами капіталів: економічним (матеріальний добробут), політичним (партійність, посада), соціальним (походження, особисті зв'язки і т.ін.), символічним (довіра, визнання виборців), культурним (рівень і якість освіти, загальна культура), силовим, уваги (залучення уваги зовнішніх зацікавлених груп – виборців і громадських організацій, які представляють їх інтереси). Зазначені види капіталів стають ресурсами, коли вони використовуються для надання впливу на процес прийняття рішень. Дефіцит ресурсів слід кваліфікувати як причину настання нестійкості функціонування суб'єктів політичної діяльності. Це робить особливо актуальною проблему підтримки ними персонального владного ресурсу. Серед механізмів збільшення ресурсів, тобто запасу стійкості, можна назвати: формування сприятливої громадської думки; професіоналізацію; диверсифікованість діяльності; консолідацію на основі загальних інтересів і цінностей і т.ін.

Важливою є наявність у суб'єктів політичної діяльності інших ресурсів для проведення виборчої кампанії або можливість привернути ресурси зі сторони, тощо. Важливість ресурсу в діяльності політиків виділяє А. Пахарев [9, с. 115], який, характеризуючи політичну еліту як суб'єкт підготовки і прийняття найважливіших стратегічних рішень, зазначає, що вона повинна володіти необхідним для цього ресурсним потенціалом;

- по-друге, безпосередньо суб'єкт політичної діяльності сам є ресурсом, причому таким, який породжує і інші види ресурсів. Суб'єкту політичної діяльності як ресурсу в ідеалі повинні бути властиві такі якості: впізнаність і популярність, яскравий позитивний образ; досвід участі у виборчих кампаніях, воля до перемоги і готовність прийняти всі переважанні, пов'язані з виборчою кампанією;
- по-третє, система підготовки суб'єктів політичної діяльності є одним з головних ресурсів забезпечення влади і функціонування держави загалом. Вона в усі часи забезпечувала своєрідне «станове» просування, відтак, служила ресурсом мобільності держави і суспільства. Так, за часів СРСР рух вгору партійними сходами і входження

до складу правлячої номенклатури реалізувалися тільки після здобуття відповідної освіти. Освіта, тобто система «дитячий садок – середня школа – вищий навчальний заклад – вища партійна школа», була в період радянської влади одним з головних ресурсів її існування і відновлення. Натомість, номенклатурний принцип державної кадрової політики призводив до негативних процесів у відборі кадрів, які повинні були бути, перш за все, слухняними посередніми виконавцями, а не компетентними, професійними фахівцями.

Ресурсний підхід до розгляду системи підготовки ЛРГД націлений: на результати, що забезпечують баланс інтересів, по-перше, підготовки та професійного розвитку ЛРГД і, по-друге, держави, суспільства, безпосередньо ЛР; на багатоаспектність напрямів розвитку системи підготовки ЛРГД; на цілісність охоплення всіх форм системи підготовки ЛРГД і систем соціальних взаємозв'язків цієї системи; на узгодженість інституціалізованої і неінституціалізованої форм підготовки ЛРГД, всіх соціальних структур, які володіють освітнім потенціалом і залучаються до процесу підготовки.

Щодо системи підготовки ЛРГД можна виділити такі типи ресурсів, які мають важливий вплив на природу та ефективність її реалізації: часовий та матеріальний ресурси; безпосередньо самі людські ресурси (включаючи агентів знань); соціальні ресурси (відносини між суб'єктами підготовки).

Протягом багатьох років значенням ЛР нехтувалося. Зокрема, і в політиці довгий час наукові дослідження ЛР не привносили вагомих результатів. Натомість, на сьогодні ситуація змінюється, категорія ЛР є центральною як на загальнофілософському, науковому, так і практичному рівнях. Вона розкриває якість активності людини, виявляє її місце та роль у політиці, сприяє діяльності, самодіяльності, самовизначенню та розвитку.

Література.

1. Агеев Л. А. Муниципальные образования как субъекты системы политического управления: анализ регионального опыта: Автореф. дисс.канд. полит. наук. – М., РАГС, 1999. – 23 с.
2. Жуков В. И. Политический менеджмент. – М.: Ин-т психотерапии, 2004. – 316 с.
3. Зорин В. А. Модели политического лидерства российских президентов // Полис. – 2010. – № 4. – С. 77–89.
4. Костюков А. В. Политическое управление в региональном контексте. – Автореф. дис. канд. полит. наук. – СПб., 2001. – 26 с.
5. Лигинчук Г. Г. Основы менеджмента / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ecollege.ru/xbooks/xbook032/book/index/index.html?go=part-007*page.htm. – Назва з екрану.
6. Лукиных Т. Н. Человеческие ресурсы в условиях информационной экономики / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://huminf.tsu.ru/e-journal/magazine/3/luk.htm>. – Назва з екрану.
7. Михайлова С. Н. Человеческие ресурсы в системе социально-экономических отношений: автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. экон. наук :08.00.01 / С. Н. Михайлова. – Чебоксары, 2005. – 23 с.
8. Морозов С. А., Морозова Е. В. Зиновьев А. П. Политический менеджмент. Учеб. Пособ. – М., 2003. – 348 с.
9. Пахарев А. Хамелеономания властных элит в условиях переходных политических систем / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: bibl.kma.mk.ua/pdf/pidruchnuku/23/28.pdf. – Назва з екрану.

10. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління : теоретико-методологічні засади оцінювання : Монографія. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с.

11. Пушкарева Г. В. Политический менеджмент. – М, 2004. – 274 с.

12. Разнодежина Э. Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uecs.ru/uecs-25-252010/item/308-2011-03-25-09-52-07>. – Назва з екрану.

13. Сморунов Л. В. Политический менеджмент: теория, методология, практика. – СПб., 1999. – 316 с.

14. Тишин П. Я. Человеческие ресурсы как объект управления на промышленном предприятии / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.lib.csu.ru/vch/088/020.pdf. – Назва з екрану.

15. Vallemont S. Gestion des ressources humaines dans l'administration. Rapport officiel. – Paris: La Documentation Francaise, 1999. – 116 p.

думку Ю. Сурміна, наукова комунікація включає наукову інформацію, форми комунікації й норми комунікації [20, с. 15]. О. Огурцов вважає, що наука як система має комунікативну складову, що містить у собі як форми самоорганізації та міжособистісного спілкування, так і форми інституціональної організації та опосередкованого спілкування [12; 13]. Вчений наголошує, що «сьогодні все більш очевидним є те, що однією з вирішальних характеристик науки є її комунікативна природа. Ні хід, ні результати, ні суб'єкти пізнання не можуть бути відірвані від тієї ситуації спілкування, у якій відбувається наукове дослідження. Кожний елемент пізнавального акту та його зміст пронизаний, висвітлений контекстом комунікативної взаємодії. Пізнавальний акт зумовлений контекстом спілкування, де кожен учасник комунікації взаємоорієнтований на спілкування» [13]. Аналіз розвитку засобів наукової комунікації в науці державного управління передбачає розгляд та узагальнення різних підходів до трактування таких понять, як: «наукова комунікація», «наукова комунікація в науці державного управління», «засоби наукової комунікації» тощо.

✦ Аналіз вітчизняних і зарубіжних джерел дає підстави констатувати появу наукових праць, які вивчають проблему наукової комунікації на різних рівнях соціального буття. Водночас, проблеми комунікативної науки у сфері державного управління як предмет наукового аналізу потребують поглибленого вивчення, уточнення та подальшого розвитку понять наукової комунікації та її засобів у науці державного управління.

✦ Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до вивчення поняття «наукова комунікація» у межах філософського, соціологічного та інформаційного підходів та виділити основні критерії аналізу сучасної наукової комунікації та її засобів у сфері державного управління.

✦ Аналіз поняття «наукова комунікація» пов'язаний з тлумаченням сутності поняття «комунікація». На сьогодні існує багато різних трактувань цього поняття. Так, у словнику іншомовних слів «комунікація» («communicatio» – повідомлення) перекладається як зв'язок, повідомлення [18, с. 543]. Філософським енциклопедичним словником «комунікація» (від лат. communicatio – «повідомлення», «передача») трактується як спілкування, обмін думками, відомостями, ідеями тощо. Водночас, під поняттям «комунікація» розуміють «процеси соціальної взаємодії, які взяті в їх знаковому аспекті, тобто передача того чи іншого змісту між окремими особами, всередині групи чи організації, у рамках суспільства в цілому за допомогою знаків, зафіксованих на матеріальних носіях» [23, с. 269]. Технічний аспект поняття «комунікація» охоплює засоби зв'язку як телефон, телеграф, телефакс, телебачення, комп'ютерні телекомунікації тощо. У педагогічному словнику вищезгадане поняття визначається як «спілкування, передавання інформації від людини до людини – специфічна форма взаємодії людей у процесі пізнавально-трудова діяльності за допомогою мови чи інших знакових систем» [14, с. 259]. Додамо, що у комунікативному процесі відбувається збереження та передача знань майбутнім поколінням, трансляція наукового і культурного досвіду, що робить його науковим, комунікативним та управлінським явищем одночасно. Узагальнюючи дефініції означеного поняття, під комунікацією розуміють інформаційний обмін у суспільстві (процес передачі, поширення та повідомлення будь-якого досвіду, обмін або циркуляція ідей між людьми), який відбувається усно, письмово або іншим способом (за допомогою умовних сигналів, технічних засобів тощо).

УДК 351:001.9

Лариса Литвинова

НАУКОВА КОМУНІКАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА НАУКИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті проаналізовано поняття наукової комунікації, розглянуто етимологію поняття у межах філософського, соціологічного та інформаційного підходів. Обґрунтовано важливість аналізу наукової комунікації у сфері державного управління та виділені критерії аналізу засобів наукової комунікації.

Ключові слова: наукова комунікація, засоби наукової комунікації, наукова комунікація у сфері державного управління, критерії аналізу засобів наукової комунікації.

Постановка проблеми

✦ Будь-яка наука має свої цілі, предмет та об'єкт дослідження, комплекс своїх методів дослідження, оперує власним понятійним апаратом, вона також є соціальним інститутом, у якому відбувається створення, отримання, накопичення, передача наукової та науково-педагогічної інформації. Логічно пов'язаним і органічним продовженням будь-якої науки є наукова комунікація, яка є основним механізмом функціонування й розвитку науки, одним з найважливіших механізмів її зв'язку із суспільством та необхідною умовою формування й розвитку особистості вченого. Саме тому важливою особливістю, що характеризує розвиток наукової думки як підґрунтя, джерела науки, є наявність розвинутої системи наукової комунікації [6; 17]. Розвиток науки, дослідження в суміжних галузях, міжнародну співпрацю науковців, педагогічне співробітництво неможливо собі уявити без наукового інформаційного обміну, який відбувається за допомогою різних засобів наукової комунікації.

✦ Наукова комунікація є важливою складовою будь-якої науки, розвитком засобів цієї комунікації. На

Аналіз останніх досліджень і публікацій