

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ ЯК ВИЩОГО КАДРОВОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Т. Бурлаєнко

Швидкий розвиток науки, техніки і виробництва, що спостерігається нині в усьому світі, зокрема й в Україні, потребує якісного піднесення професійного й інтелектуального потенціалу майбутніх фахівців, здатних управляти сучасними підприємствами, державою. Це вимагає інноваційних підходів для формування управлінської еліти суспільства як вищого кадрового складу державного управління.

Для формування сучасної вітчизняної управлінської еліти особливе значення має органічне поєднання ціннісного підходу, сутність якого визначає перше поняття «еліта» (тобто кращі з кращих), та структурно-функціонального підходу, що відповідає другому визначенню поняття «еліта» (тобто група людей, яка здійснює владу). Безумовно, що у нашому випадку пріоритет необхідно віддавати ціннісному підходу формування управлінської еліти, яка має великий вплив на інтереси людей будь-якої країни. У такому сенсі тільки структурно-функціональний підхід без ціннісного є малопродуктивним з погляду оновлення змісту такої діяльності.

Соціально-філософська концепція еліти (як підгрунтя науки елітології) виникла ще з ідей Платона, Макіавеллі, Карлейля, які до еліти відносили вищий привілейований шар (меншість), який керує більшою масою народу.

Однак як певна система поглядів теорія еліт формувалася у першій половині XX століття В. Парето та Г. Моска. Основні варіанти теорій еліт: «макіавеллівський» (Дж. Бернхем, США), «ціннісний» (Ла Валет, Франція), структурно-функціональний (Р. Даль, С. Келлер, США), «неоелітизм» (Т. Дай, Х. Цайглер, США).

Урешті-решт, було сформульовано два основних поняття «еліта».

Еліта (фр. *elite* – найкраще, відбірне, від лат. *eligo* – вибираю): кращі представники суспільства чи якої-небудь його частини; група людей, у якій сконцентровано владу в суспільстві чи окремій організації, яка належить до вищого класу.

Поняття «еліта (елітні)» має поширення не тільки в суспільних відносинах, а й у рослинництві і тваринництві. До елітних відносять високоякісні сорти насіння та відповідно найбільш цінних і продуктивних тварин.

Проаналізувавши наукові праці О. Алеїнікової, О. Ануфрієвої, Е. Афоніна, Г. Дмитренка, М. Кириченка, В. Кременя, В. Олійника, А. Пахарева, Л. Пашко, М. Пірен, можна стверджувати, що кожна нація виживає лише тоді, коли має свою силу у вигляді інтелектуальної управлінської еліти. Еліта – найвидатніші представники будь-якої частини суспільства. Як відомо, еліту творить і визнає історія. Відомо також, що імперська політика попередніх часів руйнувала усі спроби національного відродження, не є винятком і наукові національні питання.

Мета державної політики України щодо розвитку освіти полягає у створенні умов для творчої самореалізації кожного її громадянина, у вихованні покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися впродовж життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну правову державу як невід’ємну складову європейської й світової спільноти.

Мета статті полягає у з’ясуванні основних проблемних питань та підходів до формування управлінської еліти як необхідної умови підйому економіки.

Формування політичної еліти як вищого кадрового складу державного управління – корінне питання стратегії і тактики влади, її життєздатності й авторитету. Тому найважливішим аспектом державної кадрової політики та механізмів її реалізації є елітна інженерія. Вона робить необхідним упровадження кадрових технологій, відповідних вільному демократичному суспільству, де кар’єра здійснюється на демократичній основі, законності, а делегування повноважень панівних органів відбувається зверху вниз.

Для відновлення суспільства слід створити нову філософію кадрової роботи, де відмітними рисами будуть гуманізм і демократичність, законність і реалістичність, відкритість і колегіальність, соціальне партнерство і моральність. Елітна інженерія – це особлива система кадрових відносин, що створює сприятливі умови для висунення на вищі посади найбільш талановитих та освічених людей, здатних на лідерство. Не походження, багатство і становище сім’ї, не близькість до важелів розподілу, не ідеологічна кон’юнктура, а особисті заслуги і конкретний внесок у справу повинні стати головним критерієм просування до правлячої еліти демократичного суспільства. Тільки «здорова» і цивілізована еліта в тісному контакті з діячами науки і культури, у союзі з тими, хто домігся високих досягнень в економіці, «зможе опанувати інноваційний ключ» до майбутнього.

Розглядаючи ціннісний підхід до формування управлінської еліти, треба, насамперед, відповісти на запитання: «Що означає бути кращим у тій діяльності, яка називається управлінською, а сьогодні говоримо менеджерською?» Ця діяльність опосередковано чи безпосередньо, але обов’язково впливає на якість життя кожного окремого громадянина, громад сіл, селищ, міст.

Розгляньмо види еліти, які здійснюють свою діяльність у країні в межах єдиної системи управління. З позиції структурно-функціонального підходу маємо «посадову» еліту, представників якої з певною мірою умовності можна віднести до політичної (її дії орієнтовано на всю державу

та суспільство), адміністративної (її дії орієнтовано на окремі галузі та території) і менеджерської (її дії орієнтовано на результати конкретної організації) еліт.

Аналіз діяльності представників усіх трьох видів еліт дає змогу виділити п'ять основних чинників, за якими можна визначити кращих в управлінській діяльності, незалежно від профілю та масштабу діяльності.

Перший чинник — високі результати, які одержуються керівниками чи діями. Треба усвідомити, що результати діяльності будь-якої організації є суспільно корисними, економічними, соціальними, екологічними. Тобто представники всіх трьох видів еліт повинні чітко усвідомлювати кінцеві результати своєї діяльності. Але якщо представників менеджерської еліти характеризують постійні високі економічні результати (передусім), то представники політичної й адміністративної еліт не знають ще й сьогодні кінцевих результатів своєї діяльності. Ясно лише, що ці результати пов'язані з умовами життя громадян.

Другий чинник — відповідальність керівника посади, яку він обіймає. Ідеться про те, що людина повинна знайти собі «сродню працю» (ідею «сродньої праці» увів філософ Г. Сковорода, на думку якого, праця — це природна, органічна потреба кожної людини. Тільки тоді людина буде щасливою, коли пізнає себе, розпізнає своє покликання, нахили чи обдарування, зрозуміє, який вид діяльності зможе дати їй моральне задоволення, що в управлінській діяльності має особливе значення. Справді, щоб постійно досягати високих результатів, керівникам слід мати належні професійні знання та вміння, а головне — відповідати посаді і покладеним на них функціям за своїми професійно-особистісними якостями.

Третій чинник — наявність стратегічного мислення, тобто здатність використовувати аналітичне й абстрактне мислення і бачити ті ж самі події з висоти «пташиного лету» і робити правильні висновки.

Четвертий чинник — системне управління персоналом — здатність керівників досягати високих результатів за рахунок людського капіталу на основі використання переваг синергізму в управлінні трудовим потенціалом (персоналом). Мається на увазі: усе, що робиться у світі (крім природних катаклізмів) здійснюється людьми, які мають особисті економічні інтереси.

П'ятий чинник — моральність та етичність, які сьогодні в Україні є актуальною проблемою. Сутність моральності за поглибленим змістом — це повага до інших людей та до природи. Тобто якщо в межах цих факторів за певними критеріями визначити у кожного представника посадової еліти рівень відповідності ідеалу (нормі чи стандарту), то виявиться, що, найімовірніше, вони будуть дуже далекими від нього. Сутність етичності полягає у дотриманні правил і домовленостей, спрямованих на турботу про людей, урахування їхніх почуттів та інтересів.

Отже, з позицій ціннісного підходу елітний керівник-менеджер, який постійно одержує високі кінцеві результати діяльності за рахунок використання переваг синергізму та стратегічного мислення, відповідає управлінській діяльності за своїми професійно-особистісними якостями та вміннями, володіє високим рівнем морального розвитку.

У цьому сенсі можна визначити універсальні ключові стратегічні напрями формування управлінської еліти як вищого кадрового складу державного управління в системі освіти з урахуванням органічного поєднання ціннісного та структурно-функціонального підходів:

- адекватність обраній професії (формування адекватності управління посади, яку він обіймає, за своїми професійно-особистісними якостями, знаннями та вміннями, компетентностями);
- стратегічне мислення (розвиток стратегічного мислення під час ухвалення рішень на всіх етапах навчання);
- управління персоналом (уміння досягати високих результатів за рахунок одержання неперервного синергетичного ефекту управління персоналом);
- фінальний результат (усвідомлення керівниками підсумкових результатів діяльності організації в контексті реалізації ідеології еколого-диноцентризму).

На жаль, представники політичної й адміністративної еліт не усвідомлюють фінальних результатів своєї діяльності. Немає усвідомлення і того, що саме внутрішні людиноцентричні результати їхньої діяльності є фундаментальною основою для зовнішніх результатів підвищення іміджу країни у світі.

Оновлення України не може бути не пов'язане з підвищенням моральності владної еліти і всього суспільства, глибинні корені якого знаходяться (на стратегічну перспективу) в системі освіти.

Водночас у самій сфері освіти ще немає системного уявлення й дієвого інструментарію для формування моральності майбутніх фахівців, починаючи з дошкільних навчальних закладів та початкової школи (за умови взаємодії з батьками).

Розроблення такого інструментарію має розпочинатися з визначення сутності самого поняття «моральність», яке було б, з одного боку, зрозумілим кожній людині, з другого боку, слугувало б міцним фундаментом для визначення моральності чи аморальності конкретних дій конкретної особи.

Сутність моральності — це повага людини до інших людей і до природи. Саме прояви цієї поваги у поведінці кожної окремої людини, які можна спостерігати у соціумі, дають змогу судити про рівень її моральності.

Виходячи з сутності понять «моральність» та «етичність», будується система оцінювання цього якісного явища кількісною мірою. Це є першим кроком на шляху спочатку формування свідомості майбутніх державних менеджерів щодо засвоєння сутності моральності, а потім мотивації діяльності щодо підвищення її рівня.

З усієї множини якостей, які характеризують моральність та етичність людини через її поведінку у соціумі, треба визначити основні, які найбільше впливають на інших людей і характеризують зміст поваги до оточуючих.

У цьому контексті головна траскторія державної кадрової політики повинна бути орієнтована на виконання двох стратегічних завдань.

Перше з них пов'язане зі створенням сприятливих умов, які б стимулювали труд та активну позицію працівника, за яких кожен мав би рівні можливості для оптимального використання своїх здібностей, інтересів і потреб (у руслі досягнення результатів, корисних для суспільства).

Друге завдання полягає в тому, щоб поставити потужну перешкоду (через налагодження соціальної відповідальності) на шляху входження до влади професійно некомпетентних, непорядних, непатріотичних людей. При цьому патріотизм обумовлюється не показною відмовою від минулого, а конкретними результатами діяльності.

Обидва стратегічних завдання можна виконати саме за допомогою культури цільового управління за кінцевими результатами, що формується



в усіх інститутах чотирьох сфер організації суспільства: політичної, економічної, соціальної та культурної.

Сьогодні Україна намагається знайти свій шлях розвитку і стати розвиненою європейською країною на основі модернізації державного управління і відповідно підготовки національної управлінської еліти в системі освіти через дуже швидку дезактуалізацію знань. Саме органічне поєднання структурно-функціонального і ціннісного підходів є продуктивною методологічною основою для оновлення технології формування вітчизняної управлінської еліти.

Формування ціннісної управлінської еліти може здійснюватися в контексті реалізації управлінського курсу України, який базується на ідеології еколюдиноцентризму, на культурі цільового управління за кінцевими людиноцентричними результатами в органах влади (ці результати відображають якість життя громадян), на людиноцентричній стратегії розвитку системи освіти, чітко орієнтованій на сприяння самореалізації кожної особистості впродовж життя («lifelong learning» – навчання впродовж усього життя – це будь-яке цілеспрямоване навчання, яке здійснюється на постійній основі з метою вдосконалення знань, умінь і компетенцій, необхідних для особистісного і соціального розвитку та/або працевла-

штування) в межах загальнолюдської моралі та національної свідомості. При цьому підвищення рівня моральності й етичності особистості стає пріоритетним напрямом такої стратегії, починаючи з дошкільної освіти та родини.

Отже, у стратегічному аспекті саме системі освіти належить провідна роль у формуванні ціннісної управлінської еліти як вищого кадрового складу державного управління, у якій задіяно всі її ступені: післядипломна, вища, шкільна, дошкільна.

Основні положення і результати дослідження формування управлінської еліти як вищого кадрового складу державного управління доповідалися на міжнародних, всеукраїнських, регіональних науково-практичних конференціях, що дало можливість усвідомити, що з позицій стратегічного бачення способів формування майбутньої управлінської еліти важко переоцінити значення національної системи освіти.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі полягають у вивченні таких проблем, як налагодження зворотного зв'язку за фінальними результатами діяльності керівників і фахівців, який забезпечує формування національної управлінської еліти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ашин Г. К. Курс элитологии / Г. К. Ашин, Е. В. Охотский. — М. : Спортак-демпресс, 1999. — 248 с.
2. Бахтияров О. Г. Постинформационные технологии: введение в психонетику / О. Г. Бахтияров. — Киев : ЭКСПИР, 1997. — 327 с.
3. Бурлаенко Т. І. Формування економічної компетентності менеджера – шлях до формування управлінської еліти / Т. І. Бурлаенко // Проблеми освіти. — 2014. — № 80. — С. 42–44.
4. Дмитренко Г. А. Что является конечным продуктом системы образования / Г. А. Дмитренко // Директор школы, лицея, гимназии. — 2006. — № 6. — С. 7–12.

5. Дмитренко Г. А. Людиноцентрична система державної системи управління в Україні: утопія чи шанс : монографія / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаенко [та ін.] ; за заг. ред. Г. А. Дмитренка. — Київ : ДКС-центр, 2014. — 240 с.
6. Кремень В. Г. Еліта: витоки, сутність, перспективи / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. С. Пролєс [та ін.] ; за ред. В. Г. Кременя. — Київ : Знання України, 2011. — 527 с.
7. Культура цільового управління в національній системі освіти: гуманістичний контекст : кол. монографія / О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаенко, Г. А. Дмитренко [та ін.] ; за заг. ред. Г. А. Дмитренка, В. В. Олійника. — Луцьк : Вежа-Друк, 2017. — 412 с.

МЕТОДИЧНА СЛУЖБА ХМЕЛЬНИЧНИНИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ: СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК

О. Кошка

Сучасний етап розвитку системи освіти України характеризується пошуком шляхів приведення змісту у відповідність з особистісними запитам учнів, світовими стандартами.

Пріоритети розвитку загальної середньої освіти закладено у Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 р., схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р.

Основними характеристиками сучасної реформи загальної середньої освіти є перехід від знаннєвої до компетентнісної парадигми, надання свободи у діяльності вчителя та керівника, підвищення мотивації до навчання, створення умов для саморозвитку і самовираження учнів, повага до їхньої гідності та прав.

Реалізація зазначених ідей потребує зміни цілей та підходів до освітнього процесу, розуміння на місцях того, яким чином має бути зреалізована нова освітня стратегія.

Сьогодні спрямовує освітян, науковців, експертів та усіх не байдужих до освітніх питань на пошук стратегій реалізації освітніх змін.

Дискусійними залишаються питання модернізації системи підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних кадрів, а також

пошук оптимальних форм науково-методичної підтримки в системі діяльності регіональної методичної служби. Адже новий Закон України «Про освіту» (ст. 75) наділяє методичні кабінети повноваженнями обслуговування закладів освіти з питань науково-методичного забезпечення.

Метою статті є аналіз формування методичних структур в об'єднаних територіальних громадах області та визначення особливостей діяльності методичного кабінету на засадах методичного сервісу.

За два роки децентралізаційних процесів на Хмельниччині відбулися певні зміни в управлінні освітньою галуззю в об'єднаних територіальних громадах та зазнали змін методичні структури.

У 2015 р. мережа методичної служби області включала 20 районних та 6 міських методичних кабінетів. З утворенням у 10 районах області 22-х об'єднаних територіальних громад (далі ОТГ) постало питання про забезпечення методичного супроводу роботи педагогічних працівників в умовах децентралізації.

Лист МОН України від 30.12.15 р. № 1/9-633 «Про формування органів управління освітою» містив рекомендації щодо забезпечення діяльності методичної служби в громадах як центру реформування освіти. Виходячи з цього та відповідно до статей 4 та 14 Закону України «Про співробітни-