

**Бурласько Т. І.,**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки  
підприємництва та менеджменту  
Навчально-наукового інституту  
менеджменту та психології ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
e-mail: *tburlaenko@i.ua*

**Дубініна О. В.,**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління  
проектами та загальнофахових  
дисциплін Навчально-наукового  
інституту менеджменту та психології  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти»  
e-mail: *o\_dybinina@ukr.net*

## **ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ ЯК ВИЩОГО КАДРОВОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Швидкий розвиток науки, техніки і виробництва, що відбувається нині в усьому світі й Україні зокрема, потребують якісного піднесення професійного та інтелектуального потенціалу майбутніх фахівців здатних управляти сучасними підприємствами, державою у ринкових умовах сьогодення, що потребує інноваційних підходів формування управлінських еліт нашого суспільства як вищого кадрового складу державного управління. Для формування вітчизняної сучасної управлінської еліти особливе значення має органічне поєднання ціннісного підходу, сутність якого визначає перше поняття «еліта» (як кращі з кращих), та структурно-функціонального підходу, що відповідає другому визначенню поняття «еліта» (група людей, яка здійснює владу). Немає сумніву, 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 точки зору оновлення змісту такої діяльності.

Соціально-філософська концепція еліт (як підгрунття науки «елітологія») 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 почала формуватися у першій половині ХХ 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) [6].

В результаті були сформульовані два основних поняття «еліта».

Еліта (франц. Elite - лучшее, отборное, від лат. Eligo - избираю): кращі представники суспільства чи якої-небудь його частини; група людей, у якої сконцентрована влада в суспільстві чи окремій організації, та яка належить до вищого класу.

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

Проаналізувавши наукові праці, О. Ануфрієвої, Е. Афоніна, Н. Діденко, Г. Дмитренка, М. Кириченка, В. Кременя, В. Олійника, А. Пахарєва, 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) [7]. Як відомо еліту творить і визнає історія. Відомо, що імперська політика попередніх часів руйнувала усі спроби національного відродження, не виключення складають і наукові національні питання.

Мета державної політики щодо розвитку освіти полягає у створенні умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина

України, у вихованні покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу, як невід'ємну складову європейської та світової спільноти [6].

Формування політичної еліти як вищого кадрового потенціалу державного управління – корінне питання стратегії і тактики влади, її життєздатності та авторитету [1]. У зв'язку з цим найважливішим аспектом державної кадрової політики та механізмів її реалізації є елітна інженерія. Вона робить необхідним впровадження кадрових технологій, відповідних вільному демократичному суспільству, де кар'єра здійснюється на демократичній основі, законності і делегування повноважень пануючих органів зверху вниз.

Для відновлення суспільства повинна бути створена нова філософія кадрової роботи, де відмітними рисами є 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 і освічених людей, здатних на реальне лідерство<sup>1</sup>. Чи не походження, багатство і становище сім'ї, чи не близькість до важелів розподілу, що не ідеологічна кон'юнктура, а особисті заслуги і конкретний внесок в справу повинні стати головним критерієм просування в правлячу еліту демократичного суспільства. Тільки «здорова» і цивілізована еліта в тісному контакті з діячами науки і культури, в союзі з тими, хто домігся високих досягнень в економіці, «зможе опанувати інноваційним ключем» до майбутнього.

Розглядаючи ціннісний підхід до формування управлінської еліти, треба, в першу чергу, необхідно відповісти на питання: «Що означає бути кращим в тій діяльності, яка називається управлінською, а сьогодні говоримо менеджерською?» Ця діяльність чи опосередковано, чи безпосередньо, але

обов'язково впливає на якість життя кожного окремого громадянина, а також громад сіл, селищ, міст [4].

Розглянемо види управлінської еліти, які здійснюють управління в країні в рамках єдиної системи управління. З позиції структурно-функціонального підходу маємо «посадову» еліту, представників якої з певною мірою умовності можна віднести до політичної (дії якої орієнтовані на всю державу та суспільство), адміністративної (дії якої орієнтовані на окремі галузі та території) і менеджерської (дії якої орієнтовані на результати конкретної організації) еліт.

Аналіз діяльності представників всіх трьох видів еліт дозволяє 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 діячами. Треба усвідомити, що взагалі результати діяльності будь-якої організації є: суспільно корисні; економічні; соціальні; екологічні. Тобто представники всіх трьох видів еліт повинні чітко усвідомити кінцеві результати своєї діяльності. Але якщо представників менеджерської еліти характеризують постійні високі економічні результати (в першу чергу), то представники політичної та адміністративної еліти не знають ще і сьогодні кінцевих результатів своєї діяльності. Ясно лише те, що ці результати пов'язані з умовами життя громадян.

Другий чинник – відповідальність керівника займаній посаді. Мова йде про те, що людина повинна знайти собі «сродню працю» (ідею «сродної праці» ввів філософ Г. Сковорода, на думку якого, праця — це природна, органічна потреба кожної людини. Тільки тоді людина буде щасливою, коли пізнає себе, розпізнає свої покликання, нахили чи обдарування, зрозуміє, який рід діяльності зможе принести їй моральне задоволення), що в управлінській діяльності має особливе значення. Дійсно, щоб постійно досягати високих результатів, керівникам треба 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 включати аналітичне і абстрактне мислення і бачити ті ж самі події з висоти «пташиного польоту» та 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: все, 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 природи. Тобто, якщо в рамках цих факторів за певними критеріями визначити у кожного представника посадової еліти рівень відповідності ідеалу (нормі чи стандарту), то виявиться, що в більшості своїй вони будуть дуже далекими від нього. Сутність етичності полягає у дотриманні правил і домовленостей, спрямованих на турботу про людей, облік їхніх почуттів і інтересів.

Якщо в існуючій різноманітній управлінській діяльності виділити критерії і градації відповідності їм, що визначають професійну майстерність та статус всередині професійного середовища, то мають високі показники можна виділити окрему групу. Ці керівники, що знаходяться в подібних умовах життя і діяльності, виявляються більш успішними, здатними, перспективними, що генерують нове і привертають до себе інших. Вони створюють фон громадського і професійного уваги, що стимулює індивідуалізоване самовизначення багатьох людей в інтересах досягнення таких результатів. Для суспільства доцільно, щоб становлення професіоналізму в управлінській професії відбувалося в зіткненні з зазначеним шаром, знанням про нього. Це сприяє професійному самосвідомості, самовизначенню і формуванню системи професійних

цінностей завдяки міфологізації, що призводить до виникнення прагнення схуднути, персоніфікації переваг. Відповідні дії на свідомість і самосвідомість управлінця організовують його життєвий і професійний шлях, стимулюють до прийняття принципових рішень, рятують від деструктивних впливів у професійній і звичайних середовищах. Якщо формується шар управлінців до мінливих персоналії і з відповідною організаційно-іміджевим оформленням, то можна говорити про існування еліти в управлінському середовищі [5].

Елітаризація в професійному співтоваристві виникає завжди, і виявляється весь спектр впливів еліти на різні групи керівників. Тип впливу обумовлена індивідуальними якостями людей, їх внутрішньою культурою та соціокультурним середовищем, утримує, зміцнює, який рекламує захоплюється. Наявність еталонів професіоналізму організовує відповідне самовизначення багатьох людей, формує смак, і таким же чином еліта управління висловлює, стабілізує суспільно значущі професійні цінності, стимулює самовираження конкретних керівників, які обрали цю професію.

Оскільки вищі досягнення можливі не тільки за рахунок існування талановитих людей, сприятливого ставлення до них, а й за рахунок виявлення та оформлення кращих зразків в моделі як засобу орієнтації, самоорганізації і самовизначення, то необхідні розробки моделей професійної еліти. Вони повинні бути еталонними та оцінювати досвід фахівців за певними критеріями, що стимулюють і вирощують типи людей гармонійних, творчих, схильних до досягнення професійних вершин.

Підготовка еліти відбувається не природно, а шляхом спеціальних організаційних дій. Ними можуть бути: створення нових спеціалізацій для підготовки державного службовця; створення клубів спілкування, особливої фіксації в засобах професійної інформації; акцентування в засобах масової інформації і статусних спілкування, створення традицій додаткових форм заохочення, оплати праці, створення іміджу, етикету, системи внутрішніх вимог і відповідальності і т. д. [7].

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

#### **Список використаних джерел:**

1. Ашин Г. К., Охотский Е. В. Курс элитологии / Г. К. Ашин, Е. В. Охотский. – М.: Спортака-демпресс, 1999. – 248 с.
2. Бахтияров О. Г. Постинформационные технологии: Введение в психонетику / О. Г. Бахтияров. – К.: ЭКСПИР, 1997. – 327 с.
3. Бурлаєнко Т. І. Формування економічної компетентності менеджера – шлях до формування управлінської еліти / Т. І. Бурлаєнко // Проблеми освіти – № 80 листопад 2014 р. – С. 42-44.
4. Дмитренко Г. А. Что является конечным продуктом системы образования //Директор школы, лицея, гимназии. – 2006. – № 6. – с. 7-12.
5. Дмитренко, Г. А. Людиноцентрична система державної системи управління в Україні: утопія чи шанс [Текст]: монографія / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко та ін.; за заг. ред. Г. А. Дмитренко. – К.: ДКС–центр, 2014. – 240 с.
6. Кремень В. Г. Еліта: витоки, сутність, перспективи / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. С. Пролеев та ін.; за ред. В. Г. Кременя. – К.: Т-во «Знання України», 2011. – 527 с.
7. Культура цільового управління в національній системі освіти: гуманістичний контекст (колективна монографія) О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, Г. А. Дмитренко [та ін.]; за заг. ред. Г. А. Дмитренка, В. В. Олійника. Луцьк, видавництво «Вежа-Друк», 2017. – 412 с.