

Феномен формування управлінської еліти у парадигмі неперервної освіти

Про управлінську еліту взагалі та про формування управлінської еліти зокрема.

*Ти - велика людина, якщо ти є тим чинником,
який забезпечує правильні дії суспільства.*

Елеонора РУЗВЕЛЬТ

Дозволимо нагадати, що *управлінська еліта* — це певна частина суспільства (найбільш впливова, така, що займає найвищі позиції, складається із авторитетних, спеціально підготовлених людей), яка керує здійсненням соціально-економічних процесів, працює в певних організаціях та має назву «правляча меншість».

Сьогодні для нашого суспільства характерною є ситуація, коли еліта, не маючи науково обґрунтованої парадигми розвитку країни, достатньої управлінської компетентності, лідерських та моральних якостей, спробувавши переваги привілейованого становища без зворотного зв'язку, щонайменше перетворюється на обмежену групу бюрократів та політичних демагогів.

Особливістю управлінської еліти в Україні є її відчуженість від інтересів людей, яким вона повинна служити і які делегували їй право управляти своєю діяльністю. Ціла низка інших ментальних особливостей наших співвітчизників серйозно ускладнює організацію управління в нашій країні. Така ситуація потребує особливої уваги не лише до формування якостей керівних кадрів, а й створення теорії управління і формування нової управлінської культури в організаціях.

Для зміни ситуації в країні необхідно звернути увагу на вдосконалення усієї політики управління людськими ресурсами, виокремивши таку важливу її складову як формування управлінської еліти. Йдеться про розбудову системи становлення нової управлінської культури в управлінських структурах та організаціях, де похідним джерелом є саме заклади освіти, у яких починається формування управлінської еліти. У межах цієї системи вдасться розпочати створювати справжню управлінську еліту для трьох сфер організації суспільства: економічної, культурної та політичної, але все ж таки насамперед — економічної. Сформувати цю нову важливу верству за умов сучасної технократичної культури (без чіткого зворотного зв'язку) навряд чи можна. Ситуацію потрібно змінювати.

Проблема еліти не є новою в сучасній літературі. Навіть виникла ціла наука «елітологія», у межах якої особливе місце посідають питання сутнісних характеристик еліт. Так, у роботах Г. К. Ашина та Є. В. Охотського, М. А. Павловського, О. О. Паутова, Т. П. Вернігора, О. П. Якубовського, О. В. Гаман-Голутвіної та ін. зроблено аналіз факторів та принципів елітостворення та її функціонування. Однак порівняно мало авторів приділяють увагу саме механізму формування справжньої та дієвої (ціннісної) еліти в суспільстві.

Про проблему формування управлінської еліти в Україні.

На початку сьогоднішнього століття було зроблено перші спроби розв'язувати проблему формування управлінської еліти в Україні та інших східнослов'янських державах з урахуванням нашої ментальності та необхідності її зміни чи перетворення на основі застосування в організаціях жорстко-демократичної культури цільового управління. У межах цієї культури під впливом жорсткого зворотного зв'язку за результатами праці та поведінки особистості в соціумі здійснюється природний відбір ціннісної (а не функціональної) еліти всередині організації.

Формування управлінської еліти повинно здійснюватися паралельно із формуванням гармонійно розвинутої особистості (освіченої, творчої, моральної, фізично здорової). Це важливо для самореалізації особистості як у сім'ї, так і в трудовому колективі. Другий постулат — процес формування управлінської еліти починається у дитинстві (в родині), далі здійснюється в системі освіти і триває в організаціях за містом трудової діяльності. Третій — навчання основам формування управлінської еліти в Україні важливе для всіх суспільних верств.

Управлінську еліту слід розглядати в трьох системах суспільства — політичній, економічній, культурній.

У політичній системі сюди належать керівники держави, міністерств та державних комітетів, члени парламенту, керівники обласних та районних адміністрацій, представники районних, міських та обласних рад народних депутатів.

До управлінської еліти в економічній сфері належать насамперед керівники підприємств, фірм, компаній, акціонерних товариств, а також керівники відповідних міністерств та комітетів. Це також політична еліта.

До управлінської еліти в культурній сфері належать ректори ВНЗ, директори технікумів, коледжів, шкіл, ліцеїв, гімназій, ПТУ, завідувачі дошкільних та позашкільних навчальних закладів, керівники міського, районного та обласного департаментів освіти і культури, керівники відповідних міністерств, голова і члени парламентського комітету з освіти і науки, президенти Академій наук та інші.

Якщо керівник має стратегічний план, знає, як організувати діяльність людей задля досягнення стратегічних цілей (залежно від посади визначається і масштаб керівництва), має спеціальні здібності для керівної діяльності, а також достатній рівень моральних якостей (що базуються на повазі до людини та природи) і здоров'я, він є представником справжньої еліти. На жаль, сьогодні більша частина управлінської еліти є такою за посадою, а не за сутнісними характеристиками, тобто це псевдо-еліта. Очевидно, якщо включити механізм зворотного зв'язку в системі управління через оцінювання результатів діяльності таких керівників та взаємовідносин у колективі, процес очищення від псевдоеліти почне здійснюватися закономірно.

Труднощі в організації управління діяльністю вітчизняних працівників призводять у наш час до необхідності формувати культуру цільового управління в усіх без винятку організаціях, а також (що надзвичайно важливо) в закладах освіти всіх ступенів, починаючи від дошкільних.

Ключові характеристики державного управління – ступінь його ефективності і стабільності, залежить від безлічі обставин, сукупність яких досить повно розкривається в трьох визначальних аспектах: стосунки між політичною елітою і суспільством, стосунки на елітарному рівні та стосунки в суспільстві.

Аналізуючи особливості політичної еліти України можна відзначити присутність ознак його негативних характеристик, які притаманні суспільствам у перехідному періоді:

- переважання особистих і групових інтересів в поведінці представників політичної еліти над інтересами суспільними;
- відносно низький рівень професійної підготовки значної частини політичної еліти, відсутність необхідного справжній еліті стратегічного мислення;
- низька ефективність політико-управлінської діяльності в цілому і якості схвалюваних політичних рішень зокрема;
- невміння домовлятися, узгоджувати інтереси;
- відчуження політичної еліти від суспільства, поглиблення соціального розриву між її представниками і пересічними громадянами.

Перспективи дослідження полягають у розробці конструктивних, ефективних взаємозв'язків елементів системи пошуку та добору кадрів, процесів управління, механізму вдосконалення управлінської системи, яка прагне до рівноваги з метою самозбереження; подальшому впровадженні науково обґрунтованої державної кадрової політики, органічним і важливим елементом якої є нормативно врегульована процедура добору кадрів, формування кадрового резерву, удосконалення побудови та дієвості процесів професіоналізації державного управління з метою забезпечення високої ефективності і результативності функціонування цього суспільного інституту.

Соціальна стабільність суспільства обумовлює безперервну асиміляцію від мас до еліти. Сучасній еліті властива соціальна мобільність, що поширює соціальну базу формування еліт. Необхідною умовою для сталості системи еліт є певне їх поновлення. В той же час сама структура системи еліт може охарактеризуватися як динамічна, змінна структура. Серед елементів таких систем знаходиться особа, яка має набір певних особистих якостей, ступінь переваг, що виділяє його з оточення людей. Це енергія, розум і характер, мужність, особистий вплив та авторитет. Необхідне глибше, масштабніше та нестандартне мислення, можливість швидко знаходити вихід із певних ситуацій, а якісна перевага полягає у продуктивності ідей, вмінні уникати конфліктів або розв'язувати їх, мати "підхід" до людей, до їхніх проблем, що потребують вирішення.

Для формування творчої індивідуальності професіонала-лідера потрібні ресурси. Професіонал не може стати компетентним сам по собі. Відрізняють особисті та зовнішні ресурси. *Особисті ресурси*: фізіологічні; загальні знання, вміння, порозуміння; професійне оточення: вміння прилаштуватися; процедури: вміння робити, діяти; оперативні вміння; пізнавальні здібності; вміння спілкуватися, жити; культура. *Зовнішні ресурси*: мережа взаємовідносин; банки даних; документація; доступ до експертів; доступні засоби зв'язку: комп'ютер, Fax, Internet, E-mail та інше.

Професіоналізм, чи професійна компетенція, – це комбінація між різними чисельними знаннями та вміннями, залежить від багатства його оточення, від можливостей доступу до цих засобів, ресурсів. Спроможність комбінувати засоби та ресурси – це здібність людини підвищувати свою компетенцію, розвивати творчість.

При цьому виділяють різні засоби, знання та вміння: загальні знання: поняття, вміння, які дозволяють зрозуміти проблему, феномен, що не залежить від контексту роботи; спеціальні знання в професійному оточенні: контекст роботи, правила управління, культура організації: соціальні правила, організація установи та інше.

Нашому суспільству, нашій державі необхідний сталий розвиток. Термін «сталий розвиток» прийнятий як офіційний український відповідник англійському терміну «sustainable development». Відповідно до найбільш поширеного визначення, що було дане у 1986 році у доповіді ООН Комісії Брунтланд, сталий розвиток має «задовольняти потреби сучасності, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби». Тотальна глобалізація соціальних та економічних процесів змушує звернути увагу, по-перше, на розгляд дійсних процесів, визначити чинники цих перетворень. Глобальні процеси мають характер невідновлюваності, оскільки охоплюють безпосередньо продуктивні сили та структуру економіки. Реструктуруючі сили носять взаємозв'язаний і взаємовпливовий, тобто інтерактивний характер.

Серед широкого кола питань, актуальних для сьогодення, залишається проблема формування кадрового потенціалу управлінської еліти, створення дієздатної, конструктивної державної служби, спроможної забезпечити вирішення національних завдань і стати ефективним організаційно-правовим, управлінським інструментом у проведенні державної політики. Особливістю сучасного трансформаційного періоду в

державному управлінні є перехідний стан державної служби, масштабність перетворень якої сьогодні явно не усвідомлені або принижуються.

Ефективність державного управління, цілком залежить від того, наскільки розумно використовуються професійні можливості людей, наскільки продумано здійснюється кадрова політика щодо управління як явними, так і потенційними професійними можливостями, фаховим рівнем персоналу державної служби.

Але найбільш вагоме значення для управління державою, має професіоналізм тих, хто приймає стратегічні рішення щодо розвитку держави й суспільства та організовує їх виконання, тобто професіоналізм найвищих посадових осіб в системі державного управління.

Загальновідомим також є ставлення до знання як до найважливішого для суспільства і для окремої людини чинника, що начебто здатний розв'язати всі проблеми, тобто в усьому світі вища освіта перестає бути просто способом підготовки фахівців для різноманітних сфер діяльності, а дедалі більше перетворюється на обов'язковий етап розвитку особистості і стає безперервною, а система неперервної освіти трактується в наш час як нова соціально-педагогічна парадигма, *«формування якої об'єктивно зумовлене усім соціально-економічним і суспільним розвитком під впливом глобалізаційних та інтеграційних процесів, якими характеризується сучасний цивілізаційний розвиток. Вона покликана і здатна забезпечити сучасний рівень професійної підготовки фахівців, послідовність і взаємоузгодженість формування професійного мислення як основи професійної культури»* [7].

У зв'язку з цим, зміст підготовки майбутньої управлінської еліти має бути спрямований на формування управлінської компетентності, а саме на розвиток таких її компонентів як:

1) мотиваційного, що сприяє формуванню мотиваційної сфери, який спонукає особистість до управлінської діяльності, спрямовує її на успіх, на ефективний результат;

2) когнітивного, що спрямований на оволодіння сукупністю науково-теоретичних та науково-практичних знань про управлінську діяльність взагалі;

3) діяльнісного, що спрямований на оволодіння сукупністю управлінських навичок, вмінь, які забезпечують процес здійснення управлінської діяльності й прийняття управлінських рішень;

4) особистісного, що спрямований на оволодіння сукупністю особистісних та професійно важливих якостей, які проявляються в індивідуальному стилі управління тощо.

Аналіз сучасних тенденцій у сфері формування управлінської еліти дозволяє нам зробити наступні узагальнення:

- управлінська еліта – це необхідний елемент соціальної структури сучасного суспільства, її основна функція полягає в розробці стратегії управління суспільними процесами;

- серед якостей, які характерні для управлінської еліти, найбільше значення в сучасному суспільстві мають владні можливості, багатство, знання, компетентність, соціальний стан;

- представники еліти, як правило, мають найвищі статусні позиції в системі стратифікації сучасного суспільства;

- у сучасному суспільстві саме сфера соціальної діяльності (і її результативність), а не соціальне походження людини має найчастіше вирішальне значення для визначення його місця в еліті;

- управлінські еліти сучасного суспільства – це структуровані соціальні утворення, які складаються з різних груп, і можуть бути впорядковані по ступені

значимості в суспільстві, положення членів управлінської еліти в її ієрархії визначається як за індивідуальним статусом у даній елітній групі, так і за взаєминами з неелітними соціальними угрупованнями;

- у сучасному суспільстві можливе не тільки вертикальне просування людей в управлінську еліту (з неелітних груп), а й горизонтальне переміщення з однієї елітної групи в іншу (наприклад, з наукової еліти в політичну).

В реаліях сьогодення нового змісту набувають вимоги до підготовки управлінської еліти. Якщо раніше в процесі такої підготовки акцент робився на засвоєнні управлінцями певної системи професійних знань, то сьогодні на перший план висуваються завдання розвитку особистості працівника сфери державного управління у відповідності з його індивідуальними якостями, формування гуманних засад професіоналізму, підвищення його соціально-психологічної компетентності, культури праці тощо.

Професійне навчання керівного персоналу сьогодні є одним із першочергових завдань без вирішення якого неможливо забезпечити ефективність державного управління, зробити реальним входження України до спільноти провідних європейських держав. У зв'язку з цим особливо важливого значення набуває вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів.

Отже, підсумовуючи викладене, пріоритетними механізмами формування нової управлінської еліти та її впливу на кадровий потенціал на сучасному етапі варто назвати формування управлінської еліти на основі сучасної національної моделі суспільного розвитку відповідного державного мислення кадрів.

Список літератури.

1. Ашин Г. К. Курс элитологии / Г. К. Ашин, Е. В. Охотский; Росс. академия гос. службы при президенте РФ; Московский гос. ин-т междунар. отношений МИД РФ. — М.: ЗАО «Спортакадемпресс», 1999. — 368 с.
2. Гончарук Н. Формування вищої політико-управлінської еліти України / Н. Гончарук, Н. Артеменко // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. р.. — Д.: ДРІДУ НАДУ, 2005. — Вип. 3 (21). — С. 96.
3. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций / Г. А. Дмитренко. — К.: МАУП, 2006. — 224 с.
4. Кремень В. Г. Интеллектуальная элита в контексте людино центризма / В. В. Кремень [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www3.znannya.org.ua/node/86/>
5. Павловський М. А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія): монографія / М. А. Павловський. — К.: Техніка, 2001. — 312 с.
6. Паутов А. А. Элита и элитогенез / А. А. Паутов, Т. П. Вернигора. — М.: МГАПИ, 2000. — 126 с.
7. Тимошенко І. І. Формування системи навчання впродовж життя — стратегічний напрямок модернізації освіти / І. І. Тимошенко, О. І. Тимошенко // Європейський університет. Болонський процес. Проблеми модернізації освіти України в контексті Болонського процесу: матеріали I Всеукр. наук.-практ. конф. / — К., 2004. — С. 18.
8. Якубовський О. П. Кадри, еліти, лідерство / О. П. Якубовський. — Одеса: Митець, 2002. — 172 с.

Анотації.

У статті на основі аналізу сучасних тенденцій та особливостей управлінської еліти у суспільстві розкривається проблема формування даної категорії еліти як

феномен у парадигмі неперервної освіти. Обґрунтовується необхідність удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів.

Ключові слова: неперервна освіта, парадигма, професіоналізм, управлінська еліта, формування.

В. В. Олейник

Феномен формирования управленческой элиты в парадигме непрерывного образования

В статье на основании анализа современных тенденций и особенностей управленческой элиты в обществе раскрывается проблема формирования данной категории элиты как феномен в парадигме непрерывного образования. Обосновывается необходимость усовершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров.

Ключевые слова: непрерывное образование, парадигма, профессионализм, управленческая элита, формирование.

V.V.Oliynyk.

The phenomenon of forming of managing elite in the paradigm of lifelong learning

The article is based on an analysis of current trends and features of the managing elite in society reveals the problem of forming of the elite category as a phenomenon in the paradigm of lifelong learning. The necessity of improving the system of training, retraining and professional development of staff is grounded in the article.

Keywords: lifelong learning, paradigm, professionalism, managing elite, the process of forming.