

Г. А. Дмитренко, д-р екон. наук, проф.,
Т. Л. Ріктор, канд. філос. наук, доц.,
Центральний інститут післядипломної
педагогічної освіти АПН України

ФОРМУВННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ В КОНТЕКСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ ЛЮД- СЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. Проаналізовано та обґрунтовано загальну модель системного формування управлінської еліти в Україні; систематизовано умови даного формування та запропоновано відповідні напрямки реалізації моделі, які суттєво змінюють стратегічні вектори політики управління людськими ресурсами.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Управлінська еліта, стратегічний розвиток, формування еліти, кваліметричний підхід, зворотний зв'язок, самореалізація, цільове управління, ціннісна еліта.

Усвідомлення первинності людського фактора у вирішенні питань як економічного, так і політичного характеру прийшло до тієї частки людства, яка збудувала економічно розвинуті суспільства у своїх країнах. За оцінкою експертів Світового банку, основним джерелом зростання валового внутрішнього продукту багатьох країн саме людський капітал. На нього припадає близько 6% зростання ВВП, тоді як на виробничі фонди — 16% і на природні ресурси — 20%. У таких країнах, як Японія та Німеччина, частка людського капіталу в економічному зростанні сягає близько 80% [1, с. 6]. Вважається, що в Україні частка людського капіталу дорівнює 15%, а на природних ресурсів — 68%. Із чого можна зробити не досить утішний висновок про те, що з двох відомих факторів багатства країн та народів — праці та природних ресурсів — чинник у нашій країні достатньою мірою не реалізується.

Відтак на питання: чому так відбувається? — відповідь може бути лише одна. Йдеться про притаманну нам неорганізованість, що походить із самої нашої ментальності. Невміння організовувати діяльність людей з урахуванням їх здібностей, професійної компетентності, ділових та особистісних якостей, а також явний брак кадрів, здатних бути справжніми керівниками зі стратегічним мисленням, є головною причиною нашої бідності у багатій країні

(прошарок багатих та надбагатих не спростовує вищенаведене). Як висловився А.А. Богданов у своїй головній праці: «Вся знаменитая триоца национальной тектологии — «авось, небось и как-нибудь», ...зависят от недостаточности организационного опыта и его несвязности, то есть того, что обычно называют «низкой культурой» [2, с. 222]. Чи саме не звідси походить надзвичайний правовий нігілізм як ключовий фактор неорганізованості?

Очевидно, що для зміни ситуації в країні необхідно звернути увагу на вдосконалення всієї політики управління людськими ресурсами, виокремивши при цьому таку найголовнішу з її складових, як формування управлінської еліти. Ідеться про розбудову системи становлення нової управлінської культури в управлінських структурах та організаціях, де похідним джерелом є саме заклади освіти, у яких починається «творення» управлінської еліти. У рамках цієї системи вдасться розпочати створювати справжню управлінську еліту для трьох галузей організації суспільства: економічної, культурної та політичної, але все ж насамперед — економічної. Сформуванню нової управлінської еліти за умов сучасної технократичної культури (без чіткого зворотного зв'язку) навряд чи можна. Ситуацію потрібно змінювати.

Проблема еліти не є новою у сучасній літературі. Навіть з'явилася ціла наука «елітологія», у рамках якої особливе місце посідають питання сутнісних характеристик еліт. Так, у працях Г.К. Ашина та Є.В. Охотського [3], М.А.Павловського [4], О.О. Паутова, Т.П. Вернігора [5], О.П. Якубовського [6], О.В. Гаман-Голутвіної [7] та ін. зроблено аналіз факторів і принципів елітотворення та її функціонування. Однак порівняно мало авторів приділяють увагу саме механізму формування дійсної та дієвої (цінностної) еліти в суспільстві.

На початку нинішнього століття з'явилися перші спроби розв'язувати проблему формування управлінської еліти в Україні та інших центрально- та східнослов'янських державах з урахуванням нашої ментальності та необхідності її зміни чи перетворення на основі застосування в організаціях жорсткодемократичної культури цільового управління [див. 8]. У рамках 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.

У зв'язку з вищевикладеним ціллю даного дослідження є обґрунтування загальної моделі формування управлінської еліти в

системі освіти України, для чого потрібно виконати наступні основні завдання:

- розглянути сутність управлінської еліти та особливості її формування в Україні;

- розкрити зміст нової управлінської культури в організаціях як того середовища, в якому повинна формуватися управлінська еліта;

- обґрунтувати шляхи, методи формування управлінської еліти у конкретних соціумах.

Дослідження пропонується побудувати за такою тріадою основних постулатів: перший — формування управлінської еліти має здійснюватися паралельно із формуванням гармонійно розвинutoї особистості (освіченої, творчої, моральної, фізично здорової), яка добре знає себе. Останнє відіграє особливу роль для самореалізації особистості як у сім'ї, так і у трудовій діяльності. Другий процес формування управлінської еліти, починаючи з дитинства (в родині), здійснюється в системі освіти і продовжується в організаціях за місце трудової діяльності. Третій — навчання основам формування управлінської еліти в Україні, починаючи з дорослих.

Управлінська еліта — обрана частина суспільства (найбільш впливова, така, що обіймає найвищі позиції, яка складається з авторитетних, спеціально підготовлених людей), вона керує здійсненням соціально-економічних процесів, працює в певних організаціях та має назву «владоможна меншість». Оскільки весь народ і всі працівники в організаціях не можуть управляти, люди висувають для цього гідних представників, від здібностей, умінь, ділових та особистих якостей яких залежать якість управління та, зрештою, успіхи в економічній, культурній та політичній галузях.

Управлінську еліту слід розглядати в усіх трьох сферах організації суспільства. У політичній сфері до неї належать керівники держави, міністерств і державних комітетів, члени парламенту, керівники обласних і районних адміністрацій, представники районних, міських та обласних рад і т. д.

До управлінської еліти в економічній сфері належать передусім, керівники підприємств, фірм, компаній, акціонерних товариств та ін., а також керівники відповідних міністерств і комітетів, будучи водночас і політичною елітою.

Відповідно, до управлінської еліти у культурній сфері належать провідні письменники, митці, науковці, ректори ВНЗ, директори технікумів, коледжів, шкіл, ліцеїв, гімназій, ПТУ, завідувачі дошкільними та позашкільними навчальними закладами,

керівники міського, районного та обласного департаментів освіти і культури, керівники відповідних міністерств, голова і члени комітету з освіти і науки парламенту, президенти Академій наук та ін.

Нині для нашого суспільства характерною є ситуація, коли еліта, не маючи науково обґрунтованої парадигми розвитку країни, достатньої управлінської компетентності, лідерських і моральних якостей, смакуючи переваги привілейованого становища «її величності посади» без зворотнього зв'язку, щонайменше обертається в обмежену групу бюрократів та політичних демагогів (і це не завжди характерно лише для директорського корпусу). «Така еліта, — пише Г.К. Ашин, — піклуючись в основному про свої корпоративні інтереси, дедалі більше «загниває», відриваючись від народу, стає ізольованою системою» [3, с. 91].

Очевидно, що коли керівник має стратегічний план, знає як організувати діяльність людей задля досягнення стратегічних цілей (залежно від посади визначається і масштаб керівництва), має специфічні здібності до керівної діяльності, а також достатній рівень моральних чеснот (що базуються на повазі до людини та природи) і здоров'я, він є представником справжньої ціннісної еліти. На жаль, тепер більша частина управлінської еліти є такою за посадою, а не за сутнісними (ціннісними) характеристиками, тобто це псевдоеліта. Вірогідно, якщо включити механізм зворотного зв'язку в системі управління через оцінку результатів діяльності таких керівників та взаємовідносин у колективі, процес очищення від псевдоеліт почне здійснюватися природним чином.

Особливістю управлінської еліти в Україні є її відчуженість від інтересів людей, яким вона повинна слугувати і які делегували їй право управління своєю діяльністю. Ціла низка інших ментальних особливостей наших співвітчизників найсерйознішим чином ускладнюють організацію управління в нашій країні. Така ситуація потребує не лише особливої уваги до формування якостей керівних кадрів, а й створення теорії управління, формування нової управлінської культури в організаціях. Остання повинна базуватися на механізмі жорстко-демократичного менеджменту, здатного крок за кроком виштовхнути «якось воно та буде», а також правовий нігілізм, намір «працювати за принципом стук-грюк, аби з рук», розмитість цільових установок і відповідну цій розмитості... безвідповідальність. Саме безвідповідальність, як природна якість людини і як відповідний елемент безцільового управління, коли керівники (особливо державних структур) не відповідають за кінцеві результати своєї діяльності, суттєвим чи-

ном гальмують висування найбільш гідних представників ціннісної еліти на керівні посади. Адже, не відповідаючи за кінцеві результати своєї діяльності, можна оточити себе людьми посередніми, які належать до псевдоеліти.

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

Зміст культури цільового управління будь-якої організації зводиться до наявності у кожній з них місії та стратегічних цілей (виражених конкретними показниками, завдяки яким можна відстежити рівень досягнення цілей), забезпечених відповідними засобами після проведення SWOT-аналізу. Однак особливе місце в такій культурі належить самому механізму управління за цілями та результатами. Цей механізм базується на реалізації основоположних принципів системного управління персоналом (цілеспрямування; зворотнього зв'язку за результатами діяльності; цілеспрямованої мотивації працівників; адекватності працівника його посаді) на основі моніторингової кваліметричної оцінки результатів праці, ділових та особистих якостей членів персоналу [див. 9]. Кваліметрична систематична оцінка (моніторинг) по суті і цим стовбуром жорстко-демократичного управління (у формуванні жорсткої оцінки брали участь самі оцінювані), який дозволяє реалізувавши зворотний зв'язок, «вимиваючи» представників псевдоеліти всередині організації. Така зовнішня оцінка, наприклад, з боку представників населення під час референдумів дасть можливість реалізувати масштабний зворотний зв'язок на певній території.

Отже, орієнтація діяльності всього персоналу організації, починаючи з керівників, на кінцеві результати створить усі передумови для формування ціннісної управлінської еліти, що забезпечує отримання високих кінцевих результатів, яких псевдоеліті не досягти.

На рис. 1 подано загальну модель формування управлінської еліти (ФУЕ). Перші два елементи складають умови формування, третій — теоретичний універсальний механізм переходу на формування ціннісної еліти, четвертий — основні субмоделі ФУЕ у тих соціумах, в яких здійснюється безпосереднє формування ціннісної еліти за допомогою орієнтації передусім, навчальних закладів на цінний кінцевий продукт (яким є самореалізація особистості, корисна для неї, роботодавця, родини, трудовому і т. ін.

соціальних кіл). П'ятим елементом моделі є навчальна складова, що зумовлює інформаційно-психологічне забезпечення процесу формування ціннісної еліти, починаючи з навчання тих, які бажають взяти гармонічний шлюб, стати батьками. Зупинімося докладно на кожному із субмоделей.

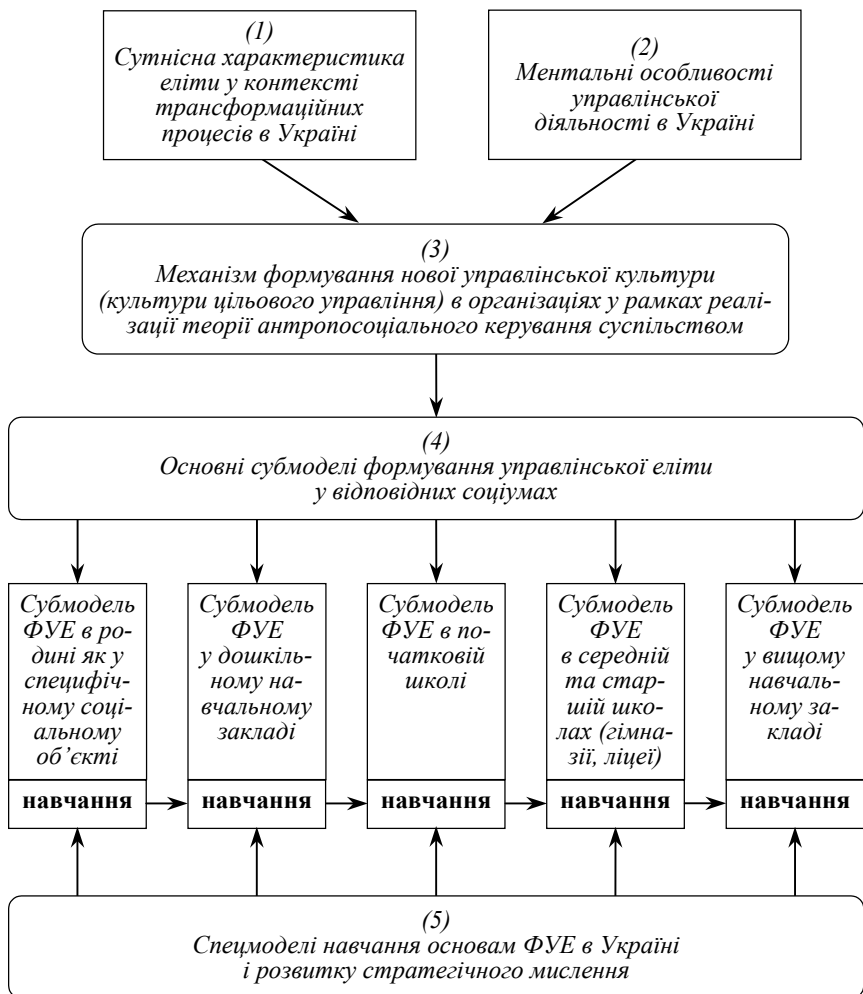


Рис. 1. Загальна модель формування управлінської еліти в контексті трансформаційних процесів в Україні

Сім'я є тим первинним базисом, на якому «розгортається» боротьба за особистість, гідну представляти управлінську еліту в країні. Очевидно, що саме гармонійна сім'я, яка спирається на взаєморозуміння двох суб'єктів сімейних відносин та їхнього найближчого оточення, є базисом формування нової особистості, що з'являється у сім'ї. Тож уже на стадії становлення сім'ї потрібно враховувати два фактори гармонізації сімейних стосунків: любов та сумісність тих, які взяли шлюб. Високий ступінь сумісності забезпечує стабільність відносин та допомагає збереженню любові на довгі роки. Вочевидь, у такій сімейній атмосфері в родині, після відповідного навчання є всі шанси для формування у дитини з наймолодшого віку базисних чеснот ціннісної еліти — до них насамперед належать повага до людей (через повагу до дорослих, тобто до батьків) та природи, а також відповідальність і вольові якості. Саме педагогічним технологіям формування у маленьких дітей цих чеснот у первинному соціумі — сім'ї, а також поглибленому пізнанню самого себе й повинні бути присвячені спецкурси навчання батьків основам формування управлінської еліти.

Таке виховання моральних якостей і відстеження тих або інших рис характеру та здібностей у сім'ї прокладає місток зв'язку між батьками й вихователями дошкільних навчальних закладів. Ідеться про те, що наступним етапом формування управлінської еліти є перебування дитини в дошкільному закладі — дитячому садку. В ньому (у рамках цільового управління) діяльність завідувача та вихователів орієнтована на підвищення рівня знань, творчого, морального та фізичного розвитку і здоров'я, а також відстеження рис характеру та здібностей дітей. При цьому особливої уваги потребує відстеження швидкості й глибини мислення, лідерських та організаторських здібностей, які діти виявляють у спеціальних іграх.

На рис. 2. маємо макет субмоделі формування управлінської еліти у дитячому садку на базі кваліметричного виміру усіх вищеназваних параметрів із записом результатів у спеціальний документ — паспорт особистості. Саме використання кваліметричних факторно-критеріальних моделей для оцінки параметрів особистості, враховуючи риси характеру та здібності, дає можливість керівнику та вихователям не лише спостерігати динаміку змін (Δ), а й керувати процесом свідомо, спостерігаючи конкретні результати своєї діяльності, у даному разі, управлінської та педагогічної.

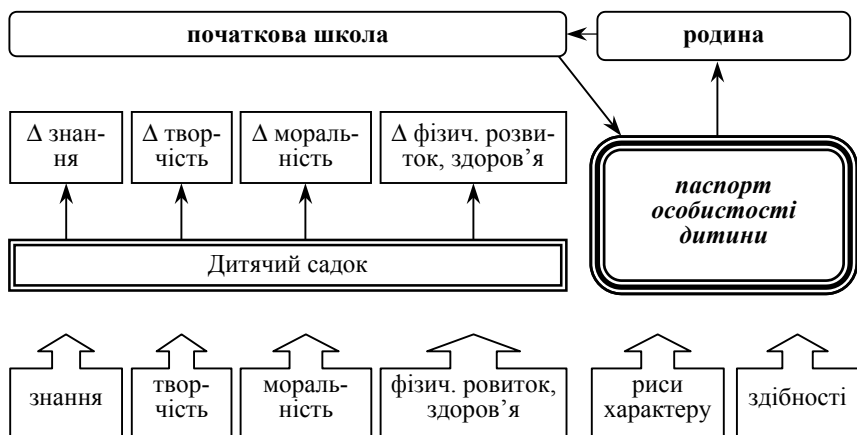


Рис. 2. Макет субмоделі формування особистості у дошкільному закладі на основі вимірювання її параметрів

Аналогічним чином процес формування управлінської еліти може бути організовано у рамках цільового управління у школах, гімназіях, ліцеях, ПТУ, коледжах, технікумах, а також вищих навчальних закладах із певними особливостями та видачею паспорта особистості людині, яка навчається, після завершення кожного ступеня освіти. При цьому в системі шкільної освіти особливу увагу слід приділяти вчителю початкової школи, як педагогу «від Бога» (із відповідним підвищенням його статусу і... оплати праці), який повинен прищепити учню бажання не лише отримувати знання, а й прагнути самопізнання, як сукупності характерних рис особистості, здібностей та потреб.

Політика управління людськими ресурсами в Україні повинна дедалі більшою мірою цілеорієнтуватися на самореалізацію працівників у трудовій діяльності в інтересах суспільства та конкретних соціумів, а також роботодавця і самого працівника, тобто на розстановку кадрів «за своїми місцями». У реальному житті це зумовлено формуванням нової управлінської культури в організаціях, яка пов'язана із застосуванням механізму жорстко-демократичного цільового управління. А він природним чином може здійснити вищезгадану розстановку.

Враховуючи виняткову роль доцільної трудової діяльності людей у формуванні багатства країни з одного боку, та важкості досягнення такої доцільності в Україні, яка пов'язана із специфічністю ментальності її населення, з іншого боку, особливу увагу

слід звернути саме на формування управлінської еліти. Йдеться йде про великий корпус керівників на усіх ієрархічних рівнях управління, які здатні організувати таку діяльність у масштабах конкретної організації, певної території, усього суспільства. Отже, Україні конче потрібні особистості, які б мали специфічні управлінські здібності, які б базувалися на самореалізації людини, з одного боку, та вміли реалізувати механізм цільового управління (після відповідного навчання) в організаціях, на підприємствах у фірмах, компаніях та ін. — з іншого.

Запропонована у статті загальна модель формування управлінської еліти в Україні та наведений приклад однієї із субмоделей такого формування у конкретному соціумі (зокрема у дошкільному навчальному закладі) дозволяють говорити про можливість повертання політики управління людськими ресурсами в русло, яке має виключне значення на сучасному етапі трансформації України в демократичну, соціально спрямовану, та правову державу.

Література

1. *Римашевская Н. М.* Формирование качества трудовых ресурсов // Народонаселение. — 2005. — № 2. — С. 3—11.
2. *Богданов А. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. — М.: Экономика, 1989. — 274 с.
3. *Ашин Г. К., Охотский Е. В.* Курс элитологии. — М.: ЗАО «Спортакадемпред», 1999. — 368 с.
4. *Павловський М. А.* Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія). — К.: Техніка, 201—312 с.
5. *Паутов А. А., Вернигора Т. П.* Элита и элитогенез. — М.: МГА-ПИ, 2000. — 126 с.
6. *Якубовський О. П.* Кадри, еліти, лідерство. — Одеса: Митець, 2002. — 311 с.
7. *Гаман-Голутвина О. В.* Политические элиты России: Вехи исторической эволюции. — М.: РОССПЭН, 2006. — 448 с.
8. *Галко А. А., Дмитренко Г. А.* Опорна концепція формування управлінської еліти в Україні (та інших східнослов'янських державах). — К.: Випол, 2001. — 76 с.
9. *Дмитренко Г. А.* Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций. — К.: МАУП, 2006. — 224 с.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2007