

О. К. Любчук

доктор наук з державного управління, професор,
завідувач кафедри туризму
ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Ю. В. Ярченко

кандидат історичних наук, доцент кафедри туризму
ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

КАДРОВА СКЛАДОВА РЕСУРСНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НЕПЕРЕРВНОЮ ПІДГОТОВКОЮ ФАХІВЦІВ В КОНТЕКСТІ АТРИБУТИВНОГО ПІДХОДУ

У статті представлено кадрову складову частину ресурсного механізму державного управління неперервною підготовкою фахівців на основі атрибутивного підходу. Визначено відмінності неперервної освіти для індустріального та постіндустріального виробництва. Надано опис сучасного етапу розвитку неперервної підготовки фахівців. Представлено особливості людських ресурсів. З'ясовано вимоги до особистісної складової частини ресурсного механізму державного управління, здатного до державного, громадського і приватного партнерства.

Ключові слова: державне управління, неперервна освіта, кадрова складову частину, ресурсний механізм, підготовка фахівців, атрибутивний підхід.

Постановка проблеми. Розвиток України як незалежної демократичної держави залежить від ефективного функціонування державної служби й управлінського корпусу країни. За умов розвитку економічних і соціальних відносин це є однією з ключових і пріоритетних цілей, які зумовлені новими викликами та ризиками в розбудові державності, зниженням кадрової потужності й ефективності, відсутністю дієвого резерву, вимогами удосконалення системи формування персоналу державної служби, що потребує розвитку неперервної освіти в Україні як провідного фактора європейської інтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розв'язання проблем розвитку механізмів державного управління системою неперервної освіти та її окремими складниками здійснили Г. Балихін, М. Білинська, В. Вікторов, Л. Гаєвська, Н. Діденко, О. Жабенко, С. Жарая, В. Зайчук, О. Зінченко, С. Калашникова, В. Коваленко, Н. Колісниченко, В. Лобас, Т. Лукіна, О. Ляшенко, А. Мазак, С. Майборода, І. Медведев, В. Огаренко, В. Остапчук, В. Токарева, О. Тягушева, О. Черниш та ін. Проблему кадрової, особистісної підготовки фахівців у системі вищої освіти як складової частини неперервної формальної освіти досліджували

О. Богданов, Ю. Комар, О. Любчук, В. Остапчук; О. Поважний, С. Поважний, Ю. Скрипкін, В. Токарева, Г. Юркевич та ін. Водночас відзначаємо, що проблема кадрової складової частини ресурсного механізму державного управління неперервною підготовкою на основі атрибутивного підходу не досліджувалася.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є з'ясування кадрової складової частини ресурсного механізму державного управління неперервною підготовкою фахівців на основі атрибутивного підходу.

Виклад основного матеріалу. Концепція «суспільства знань» визначає необхідність розвитку та побудови суспільства гармонізованих знань, що надають людині ХХІ ст. можливості ефективно працювати та співіснувати, продукуючи знання за допомогою ІКТ-технологій. «Суспільство знань» або к-суспільство, за визначенням Н. Діденко, перетворює масове виробництво і ринкове використання знань у самостійний вид діяльності, що призводить до формування нових інститутів державного управління, громадянського суспільства та суттєво змінює структуру праці, трудових відносин, соціального захисту і зайнятості населення [1, с. 300].

Для індустріального виробництва соціально адекватною була знаннєво орієнтована модель неперервної освіти, вища освіта якої була елітарною, надавала якісні фундаментальні знання, що забезпечували високий професіоналізм протягом всієї життєдіяльності, а також соціальний і матеріальний статус у суспільстві. Для постіндустріального виробництва соціально адекватною є модель неперервної освіти, котра базується на суб'єкт-суб'єктній парадигмі, вища освіта якої стає масовою, високий статус у суспільстві забезпечується особистісними зусиллями у навчанні протягом життя, де вища освіта є тільки необхідним етапом у професійному становленні фахівця, в розкритті його творчого та інноваційного потенціалів завдяки становленню вищої освіти елементом інноваційної освітньої інфраструктури, інноваційного освітнього простору [2, с. 20–21]. Для освітніх систем розвинених країн світу головними стають метазнання, механізми трансляції норм культури, суспільного життя і технологій, а також правила засвоєння їх людськими групами.

Як зазначає В. Токарева, освіта підвищує ефективність діяльності індивіда як на ринку праці, так і за його межами. Вона сприяє розвитку особистості, розкриттю її творчого, інтелектуального потенціалів, сприяє залученню культурних, духовних цінностей. Освіта впливає на соціальну захищеність індивіда, його умови, характер і види праці, соціальну інтеграцію та стабільність у суспільстві [3]. Це потребує побудови стратегічної освітньої політики держави на основі теоретико-методологічного обґрунтування механізму державного управління неперервною освітою як освітою впродовж життя, впровадження наукових підходів, теоретичних концепцій і положень, прикладних досліджень із державного управління, філософії, психології та педагогіки освіти для забезпечення підготовки інтелектуально-творчих та інноваційних кадрових ресурсів в Україні, здатних зберігати конкурентоспроможність на сучасному національному та регіональному ринках праці впродовж життя.

Неперервність освіти викликана необхідністю пристосування людини до нових технологій, що швидко змінюються. Головними цілями неперервної освіти визначено пріоритетність сфери освіти в розвитку національної ідентичності; формування у людей активної громадянської позиції та конкурентоздатності на ринку праці [4]. Вона призвела до необхідності переходу від принципу «навчатися продукту»

до принципів «вчитися навчатися» та «навчатися протягом усього життя».

У світовій практиці «неперервність» освіти позначається термінами, серед яких: «освіта, що продовжується» (continuing education; continuous education); «освіта протягом життя» (lifelong education); «навчання протягом життя» (lifelong learning); «перманентна освіта» (permanent education); «подальша освіта» (further education, Weiterbildung); «освіта дорослих» (adult education, Erwachsenenbildung) тощо. Поняття «неперервна освіта» тісно поєднується з поняттям «освіта, яка відновлюється» (recurrent education), що означає отримання освіти «частинами» протягом всього життя; відхід від практики довготривалої освіти в навчальних закладах, відірваних від трудової діяльності; чергування освіти з іншими видами діяльності, насамперед із роботою [2, с. 20].

Особливістю сучасного етапу є стрімкий розвиток наукових досліджень, присвячених теоретичним і прикладним проблемам державного управління системою освіти, серед них: розвиток механізмів державного управління підготовкою управлінських кадрів для регіону [5]; аналіз системи підготовки державних службовців [6]; розробка механізмів державного управління безперервною освітою в Україні [7] та ін.

Механізм державного управління є складною категорією управління. Реальний механізм управління завжди конкретний, оскільки спрямований на досягнення визначених цілей шляхом впливу на конкретні фактори: елементи управління та їхні зв'язки, і цей вплив здійснюється шляхом використання конкретних ресурсів [8]. Найбільш важливим стратегічним ресурсом ефективного державного управління в сучасних умовах розвитку ринкової економіки визначають, крім фінансового, кадровий ресурс, а в ньому – його особистісну складову частину, до якої відносять знання, вміння, трудові навички, ініціативу, підприємливість, ціннісно-мотиваційну сферу [9, с. 57].

Відповідно до атрибутивного підходу для особистісної кадрової складової частини ресурсного механізму державного управління характерна потрібність [10]. Вважаємо, що потрібність особистісної складової частини кадрового механізму державного управління неперервною підготовкою фахівців розкривається в такому:

– особистісна складову частину кадрового забезпечення державної служби органів освіти України;

– особистісна складова частина кадрового забезпечення управлінського корпусу системи підготовки фахівців;

– рівні кваліфікації викладацького складу, що здійснює підготовку управлінських кадрів державної служби.

Як визначає В. Олуйко, найбільша і найнебезпечніша криза, яку переживає Україна, – це криза кадрова. Весь час ми говоримо про економічні негаразди, ведемо політичні баталії і неначе забуваємо, що для успішного втілення всіх планів, насамперед, потрібні професійні, чесні й відповідальні кадри на всіх рівнях. А їх потрібно плекати довго, бережливо та терпляче. Нову і вільну Україну можуть побудувати люди з новим і вільним мисленням. Потрібно сьогодні створити середовище для соціального «народження» нових кадрів [11].

Професійна підготовка державних службовців органів освіти та керівників освітніх закладів в умовах модернізації системи неперервної освіти передбачає формування у них ключових професійних і соціальних компетентностей, позитивної «Я-концепції» для ефективного виконання своїх обов'язків в умовах розбудови суспільства «знань». Наявна система підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, використовуючи здебільшого академічно-лекційну подачу матеріалу, здатна дати державним службовцям і керівникам освітніх закладів достатньо глибокі спеціальні знання, але принципово неспроможна трансформувати ці знання в практичні професійні вміння і соціальні навички, особистісні новоутворення, необхідні для європейського рівня якісних державних послуг [2, с. 278–279].

Впровадження державно-громадської системи управління неперервною освітою в Україні потребує проведення підготовки та перепідготовки управлінських кадрів у галузі освіти з урахуванням вимог неперервності в управлінській освіті. Державно-громадське управління системою освіти передбачає поєднання державного і громадського впливу на розвиток і функціонування сфери освіти, що базується на принципах делегування повноважень і залучення громадськості до управління освітою [12, с. 45].

Проведене дослідження дозволило констатувати, що вирішення проблеми державного, громадського і приватного партнерства потребує підготовки працівників державної служби до партнерської взаємодії, до роботи в команді.

Принципи взаємодії членів команди суттєво відрізняються від принципів роботи «звичайних» робочих груп.

У «звичайних» робочих групах принципи взаємодії здебільшого задаються «зовні» (керівниками вищого рівня управління); регулюються спеціальними санкціями, акцент переважно робиться на необхідності дотримання формально-функціональних основ взаємодії. Дотримання принципів взаємодії у команді внутрішньо мотивоване, регулювання взаємовідносин базується на принципах партнерської взаємодії, які спільно визначаються членами команди.

У наукових дослідженнях визначено, що фахівці зі стажем роботи 5–9 років, а також за віком від 34 до 43 років більше орієнтовані на стиль діяльності «команда». Практично немає відмінностей в орієнтації жінок і чоловіків на цей стиль діяльності [13].

Сформованість здатності працювати в команді та здатності створювати команди є однією з важливих вимог до працівників держслужби системи освіти в сучасних умовах. Це зумовлює необхідність оновлення змісту та форм підготовки державних службовців із використанням інноваційних освітніх технологій і методів навчання. Впровадження технологій психологічної підготовки працівників державної служби до роботи в команді дозволить оволодіти знаннями та навичками, необхідними для роботи в команді; усвідомити вплив власних індивідуально-психологічних характеристик на рівень психологічної підготовки до роботи в команді й оволодіти можливими способами їх розвитку, застосовувати партнерську взаємодію для перетворення себе на надійних партнерів громадського та приватного секторів [2, с. 283].

Людські ресурси (людський капітал, людський потенціал) розглядаються як якість і цінність здібностей співробітників організації, а «управління людськими ресурсами» – як цілеспрямований вплив суб'єкта управління, що забезпечує відтворення, якість і раціональне використання людських ресурсів.

Особливості людських ресурсів зумовлені тим, що:

– по-перше, люди мають інтелект, їх реакція на зовнішній вплив (управління) є емоційно-усвідомленою, а не механічною;

– по-друге, люди здатні до постійного удосконалення та розвитку. За умов сучасного науково-технічного процесу, коли технології, а разом із ними й традиційні навички застарівають протягом декількох років, здатність співробітників до постійного удосконалення та розвитку є

найбільш важливим і довготривалим джерелом підвищення ефективності діяльності будь-якої організації;

– по-третє, трудове життя людини продовжується в сучасному суспільстві 30–50 років;

– по-четверте, на відміну від матеріальних і природних ресурсів, люди приходять в організацію (здебільшого) усвідомлено, з визначеними цілями й очікують надання їм можливостей у вирішенні цих цілей.

Головна ідея управління людськими ресурсами, за Ю. Годлевським, полягає в розвитку бажання та вміння працювати з максимальною віддачею, мотивувати таким чином, щоб можливості та кваліфікація працівників використовувалися максимально повно [9]. Управлінський ресурс вважається визначальним інтегрально-інтелектуальним ресурсом у розвитку суспільства. Неувага до цього ресурсу неминуче призводить до стагнації суспільного розвитку [14].

Пробудження творчих сил кожної особистості, задіяної у сфері державного управління й управлінської діяльності, її здатності до саморозвитку, самореалізації управлінського творчого потенціалу в процесі фахової підготовки, підвищення кваліфікації, самоосвіти (в системі формальної, неформальної та інформальної систем неперервної освіти) сприятиме прояву «випереджаючого стану» державного управління в Україні.

Висновки і пропозиції. Таким чином, особистісна складова частина ресурсного механізму державного управління неперервною підготовкою фахівців розкривається в кадровому забезпеченні державної служби України й управлінського корпусу системи освіти, в професіоналізмі та педагогічній майстерності викладацького складу, який здійснює їх підготовку. Становлення особистісної складової частини ресурсного забезпечення сучасного державного управління неперервною підготовкою фахівців передбачає *вирішення різних аспектів проблеми кадрової підготовки та перепідготовки державних службовців і керівників освітньої системи*. До пріоритетних напрямів кадрової політики у сфері публічного управління на сучасному етапі державотворення в Україні можна віднести забезпечення комплектування органів державного управління й органів місцевого самоврядування висококваліфікованими фахівцями, здатними надавати якісні управлінські послуги на основі сформованих професійних, соціальних і процесуальних компетенцій;

формування управлінської еліти не за корпоративними принципами, а за професійно-ціннісними ознаками – інтелектом, творчістю, компетентністю, мораллю, діалогічністю.

Список використаної літератури:

1. Діденко Н.Г. Теоретико-методологічні засади розробки та функціонування механізмів державного управління в системі соціального партнерства : автореф. дис. ... док. наук з держ. упр. : 25.0002. Донецьк, 2008. 40 с.
2. Любчук О.К. Теоретико-методологічні засади функціонування та розвитку механізму державного управління неперервною освітою в Україні та її регіонах : дис. ... док. наук з держ. упр. : 25.00.02. Донецьк, 2011. 469 с.
3. Токарева В.І. Науково-теоретичні засади формування і функціонування системи підготовки управлінського персоналу в Україні : монографія. Донецьк : ТОВ «Альматео», 2005. 328 с.
4. Меморандум неперервного образования Европейского Союза. URL: <http://www.znanie.org/does/memorandum.html>.
5. Богданов О.В. Розвиток механізмів державного управління підготовкою управлінських кадрів для регіону : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Донецьк, 2008. 19 с.
6. Чмига В.О. Система підготовки державних службовців у Франції : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.05. Київ : УАДУ при Президенті України, 2002. 20 с.
7. Остапчук В.В. Механізми державного управління безперервною освітою в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Донецьк, 2006. 19 с.
8. Приходченко Л. Роль етики у формуванні нової культури управління держслужбовців. *Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід* : збірник наукових праць / за заг. ред. В.М. Князева. Київ : Вид-во УАДУ, 2000. С. 247–252.
9. Годлевский Ю.Г. Концептуальные положения теории развития человеческих ресурсов. *Економіка і держава*. 2008. № 5. С. 56–59.
10. Комар Ю.М. Державне атрибутивне управління – теоретико-методологічна основа ефективного державотворення. *Менеджер*. 2009. № 4 (50). С. 35–42.
11. Олуйко В.М. Професіоналізація кадрів як фактор державотворення. *Університетські наукові записки: часопис Хмельницького університету управління та права*. Запоріжжя, 2008. № 3 (1). С. 5–8.
12. Гаєвська Л. Державно-громадське управління освітою: теоретичний аспект. *Вісник НАДУ при Президенті України*. 2007. № 4. С. 37–47.

13. Михайленко В.О. Психологічні умови підготовки працівників системи державної служби до роботи в команді : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2009. 22 с.

14. Пашко Л.А. Удосконалення системи управління людськими ресурсами у сфері державного управління як основа їх ефективного оцінювання. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2005. № 4. С. 134–138.

Любчук О. К., Ярченко Ю. В. Кадровая составляющая ресурсного механизма государственного управления непрерывной подготовкой специалистов в контексте атрибутивного подхода

В статье исследуется кадровая составляющая ресурсного механизма государственного управления непрерывной подготовкой специалистов на основе атрибутивного подхода. Определены различия непрерывного образования для индустриального и постиндустриального производства. Представлено описание современного этапа развития непрерывной подготовки специалистов. Показаны особенности человеческих ресурсов. Выявлены требования к личностной составляющей ресурсного механизма государственного управления, способного к государственному, общественному и частному партнерству.

Ключевые слова: государственное управление, кадровая составляющая, ресурсный механизм, непрерывное образование, подготовка специалистов, атрибутивный подход.

Lyubchuk O. K., Yarchenko Yu. V. Human resource mechanism of public administration by independent preparation of fathers in the context of the attributive approach

The article examines the personnel component of the resource mechanism of state management of continuous training of specialists based on the attributive approach. The differences of continuous education for industrial and post-industrial production are determined. The description of the current stage of development of continuous training of specialists. Showing features of human resources. The requirements for the personal component of the resource mechanism of government capable of state, public and private partnerships have been clarified.

Key words: public administration, personnel component, resource mechanism, continuing education, training of specialists, attributive approach.