

РЕЗЕРВ ВИЩИХ КЕРІВНИХ КАДРІВ – ОДИН ІЗ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті розглянуто один із механізмів формування позитивного іміджу державного управління, що ґрунтується на умовах оновлення й удосконалення системи безперервної професійної освіти вищих керівних кадрів (ВКК) і їх резерву (РВКК) і відбувається в процесі набуття ними суспільно значущих, професійних та особистісних якостей, усвідомлення пріоритетності морально-етичних і суспільно значущих ціннісних орієнтирів, активізації відповідальної поведінки та ступеня довіри суспільства.

Ключові слова: резерв вищих керівних кадрів, імідж державного управління, механізм формування позитивного іміджу.

Проблеми формування позитивного іміджу державного управління набувають пріоритетної актуальності в сучасному глобалізованому світі загалом і Українській державі зокрема. Така актуальність спричинена низкою суттєвих, на нашу думку, чинників, основними серед яких ми вважаємо: низький рівень моральних якостей, який викликає низький рівень довіри до абсолютної більшості політиків; відчуження політичної еліти від суспільства, поглиблення соціального розриву між її представниками та простими громадянами; низьку відповідальність за свої проступки, своє суспільство, свою країну, причому йдеться не лише про морально-етичну складову цього поняття, а й про відсутність механізмів контролю за професійною діяльністю політико-управлінської еліти; невміння домовлятися, узгоджувати інтереси, переважання особистісних та групових інтересів представників політичної еліти над інтересами суспільними [6; 7].

Тому важливим є для сучасного розвитку Української держави оновлення й удосконалення системи безперервної професійної освіти РВКК.

Пріоритетність такого сутнісного оновлення цієї системи пояснюється безрезультативністю неодноразових спроб її реформування. Складність, на наш погляд, полягала в тому, що політико-владна еліта протягом багатьох років незалежності України, починаючи з 1991 р., ігнорувала особливу гостроту проблеми якісного оновлення, вважаючи, що, "оскільки йде формування в Україні громадянського суспільства, питання державного управління повинні відійти на другий план" [5, с. 98].

За період становлення незалежної Української держави досить довгий час не було чіткої й продуманої програми дій щодо

підготовки РВКК як механізму формування позитивного іміджу державного управління, під яким ми розуміємо позитивне відображення в суспільній свідомості реального образу органу державної влади (ОДВ) та органу місцевого самоврядування (ОМС) на основі позитивних, з погляду суспільної думки, результатів їх діяльності та відповідальної ролі щодо забезпечення сталого розвитку України, реалізації стратегічних реформ 2020 р., подолання всіх кризових явищ в українському суспільстві.

Питання формування позитивного іміджу державного управління досліджували вітчизняні фахівці, зокрема: В. Бакуменко [1], Н. Богданова [2], Р. Войтович [4], В. Гошовська [3], Л. Пашко [8] та ін., в яких проаналізовано та по-сучасному переосмислено проблеми ВКК у державному управлінні України та підготовку їх резерву.

Важливим для нашого дослідження є досвід реалізації у 2011–2013 рр. в Україні програми Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації" (ПКР) [9].

Процес розвитку Української держави є незавершений, він проходить черговий етап власної трансформації в самодостатню правлячу еліту незалежної держави. Для сучасної еліти нації потрібна нова програма підготовки РВКК, яка б урахувала недоліки й особливості попередньої ПКР та забезпечила очікування сучасного українського суспільства щодо прийняття талановитої, національно налаштованої, авторитетної, професійно підготовленої молоді на вищі керівні посади в органи державної влади України.

Мета статті – розглянути один із механізмів формування позитивного іміджу державного управління, що ґрунтується на умовах оновлення й удосконалення системи безперервної професійної освіти вищих керівних кадрів (ВКК) та їх резерву (РВКК) і відбувається в процесі набуття ними сус-

пільно значущих, професійних та особистісних якостей, усвідомлення пріоритетності морально-етичних і суспільно значущих ціннісних орієнтирів, активізації відповідальної поведінки та ступеня довіри суспільства.

Досліджуючи проблеми підготовки РВКК у контексті її впливу на формування позитивного іміджу державного управління України, ми з'ясували, що при запровадженні ПКР недостатньо були використані:

- наукові основи сучасних теорій елітознавства та елітології;

- практико-орієнтований потенціал стажування слухачів в ОДВ та ОМС;
- технології оцінювання та моніторингу їхнього професійного й акмеологічного розвитку.

Саме тому, застосовуючи метод моделювання, нами розроблено інноваційну модель впливу підготовки РВКК на формування позитивного іміджу державного управління України, яка включила концептуальну, організаційну, змістовну, методичну, особистісну, мотиваційну, оцінювальну, акмеологічну складові (рис. 1).

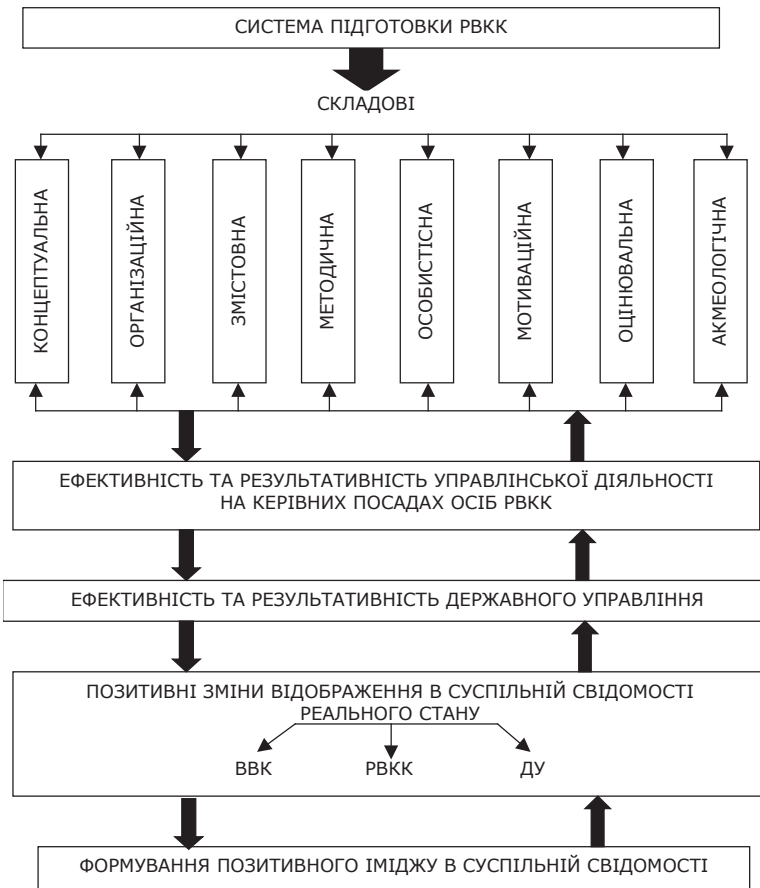


Рис. 1. Модель впливу системи спеціальної управлінської підготовки РВКК на формування позитивного іміджу державного управління України

Концептуальна складова розробленої нами моделі сприяє актуалізації пріоритетності розробки державної кадрової політики щодо державних управлінців та основні завдання розвитку вищих керівних кадрів; *організаційна* – забезпеченню прозорого й об'єктивного конкурсного добору, оцінювання та спеціального навчання талановитих, прогресивно мислячих, цілеспрямованих спеціалістів для професійної діяльності на засадах принципів загальної доступності (відкритості), ефективності, інноваційності; *змістова* – формуванню змісту програми очно-дистанційного навчання претендентів; *методична* – забезпеченню застосування інноваційних форм, методів та технологій навчання; *особистісна* – оцінюванню осо-

бистісних якостей відповідно до типових вимог до представників ВКК; *мотиваційна* – визначенню й задоволенню потреб, мотивів та інтересів представників РВКК; *оцінювальна* – визначенню рівня розвитку професійної компетентності претендентів; *акмеологічна* – визначенню рівня розвитку акмеологічної компетентності претендентів, який впливає на формування їх позитивної репутації, авторитету та позитивного іміджу державного управління України загалом.

Усі складові цієї моделі є взаємозумовленими й взаємозалежними. Розглянемо лише її оцінювальну складову та її вплив на формування позитивного іміджу державного управління України.

Зокрема, за допомогою методики оцінювання ступеня реалізації професійної компетентності претендентів з'ясовано, що найменше уваги в змісті навчання за попередньою програмою ПКР було приділено спеціальним та функціональним складовим професійної компетентності ВКК. Особливого посилення потребують такі компоненти функціональної складової їх професійної компетентності, як:

- правозахисна компетентність: здатність виконання службових повноважень у межах існуючого “правового поля” – відмітили 33,2% респондентів; готовність ефективно використовувати спеціальні механізми та процедури фахової юридичної експертизи управлінських рішень та їх оскарження в разі необхідності у відповідних правоохоронних органах – 27,4%; готовність ефективно використовувати свої адміністративні повноваження для запобігання порушенням і забезпечення виконання чинних законів та інших нормативних актів – 23,1%;
- бюджетно-фінансова компетентність: уміння обраховувати економічну та соціальну ефективність програм, проектів, важливих управлінських рішень у відповідній сфері діяльності – 18,9%; вміння розробляти збалансовані бюджети за доходами та видатками – 27,1%;
- організаційно-управлінська компетентність: готовність постійно гнучко коректувати структуру й методи управління відповідно до змін характеру завдань і соціальної ситуації – 35%; готовність постійно критично аналізувати кінцеву ефективність, стиль, методи власної організаційно-управлінської діяльності та знаходити шляхи її подальшого вдосконалення – 22,4%;
- соціально-виховна та консультаційно-педагогічна компетентність: готовність своєчасно виявляти джерела можливих конфліктних ситуацій, використовувати різні прийоми й методи їх локалізації, зниження напруги та консультативного вирішення різних типів соціальних конфліктів – 37,3%; готовність позитивно впливати на емоційний стан своїх партнерів по діловому спілкуванню, “знімати” надмірну психологічну напругу й запобігати можливим стресам і фрустрації в процесі різнопланових міжособистісних ділових контактів – 29,3%; готовність надавати психологічну підтримку громадянам, які мають у цьому потребу, – 16,6%;
- інформаційно-комунікаційна компетентність: уміння налагоджувати ефективну систему комунікативної взаємодії з використанням сучасних технічних засобів – 35%; вміння готувати та проводити різні типи ділових нарад – 44%; уміння коротко й водночас достатньо повно та всебічно інформувати вищестоящі ОДВ і

ОМС про стан справ у певній галузі чи функціональній сфері – 38%.

Нами було виявлено, що серед аспектів спеціальної складової професійної компетентності ВКК найбільш проблемними є навчальні заняття з формування в слухачів готовності до виконання своїх посадових обов'язків на засадах чесності, сміливості, рішучості, порядності. На це вказали 73,1% респондентів [11].

За результатами проведення моніторингу професійного розвитку осіб, зарахованих до ПКР, нами з'ясовано, що більшість респондентів (63,4%) приділили увагу індикаторам системності. Зокрема, у їхніх індивідуальних портфоліо в середньому нараховувалось по:

- 2,51 статей на кожну особу за звітний період;
- 1,73 довідок про участь у інших навчальних програмах та проектах;
- 1,03 довідки про кар'єрне зростання за час перебування в ПКР.

У 87,5% респондентів є позитивні відзиви на проект; у 100% – відзиви-характеристики від ОДВ та ОМС, в яких апробовано цей проект та відбувалось стажування слухачів.

Це свідчить, на нашу думку, про відповідальне ставлення учасників ПКР до кількісних показників, за якими здійснювався моніторинг. Щодо якісних показників, за яким проведено моніторинг, він мав більшу розбіжність та неоднорідність. Зокрема, за 100-бальною шкалою ECTS найбільшу кількість балів отримали слухачі за такі види робіт: захист авторських проектів з державного управління – середнє арифметичне значення – 93,6; участь у літній школі – 82,8; навчання на першій очній сесії – 77,5; навчання на дистанційній сесії – 74,3; навчання на другій очній сесії – 66,8; стажування – 64,3.

Тобто найменший результат навчальних досягнень відбувся під час стажування в ОДВ та ОМС. Причина такого стану полягає в недостатній чіткості сформульованих завдань для стажування та критеріїв їх оцінювання.

Щодо активності слухачів під час навчання, то нами встановлено, що:

- високий рівень активності на очних етапах навчання мали в середньому 56,3% слухачів; достатній – 40,1%; недостатній – 3,6%;
- своєчасно і якісно виконали завдання на дистанційному етапі – 69,2%; своєчасно, але недостатньо якісно – 21,4%; не своєчасно і не зовсім якісно – 9,4%;
- на високому рівні творчості відбувся захист авторського проекту у 77,3% слухачів; на достатньому – у 22,7%; на недостатньому – немає.

Зацікавленими в безперервному професійному розвитку виявились 23,2% респондентів; такими, що мають виробничу по-

требу, – 33,4%; вмотивованими на досягнення високих професійних результатів – 44,4%.

У ході проведеного нами опитування претендентів з'ясовано, що основними цілями їх участі в конкурсному доборі до ПКР стали [10]:

- мотивація для вдосконалення власного рівня компетентності (25% респондентів);
- визначення індивідуальних переваг та усунення особистісних недоліків у професійній діяльності (32%);
- вибір напрямів самовдосконалення та самореалізації (43%).

Висновки. Таким чином, проаналізована нами програма ПКР загалом відповідала запитам претендентів та ґрунтувалась на чинних стандартах підвищення кваліфікації керівних кадрів, державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Однак у ній, на нашу думку, недостатньо відображено потенціал особистості кожного учасника програми в контексті впливу на формування позитивного іміджу державного управління. Зокрема, недостатньо представлено розвиток етичного й етикетного компонентів професійної діяльності керівника, що характеризуються бажанням практикувати взаємозацікавлені відносини в колективі, підтримку в співробітників почуття власної гідності, створення максимально сприятливої морально-психологічної атмосфери в колективі. Ми вважаємо, що для цього необхідно розширити мережу стажування осіб РВКК, залучивши до співпраці з ними послів, єврокомісарів, керівного складу Європейської Комісії, Європейського Парламенту або Ради ЄС; мерів великих міст або голів регіональних рад; генеральних директорів підприємств; керівників підприємств та громадських організацій [11].

Нами також з'ясовано, що для більшості респондентів (63,4%) джерелом динаміки в суспільстві є інтер'єрний рівень життєзабезпечення, який має суттєву перевагу над суспільним (екстер'єрним рівнем життєдіяльності) – 24,1% респондентів та особистісним (інтер'єрний рівень життєдіяльності) – 12,5%. Тобто неформальні відносини в колективі ("Ми") переважали над особистісними завданнями ("Я") та інтересами системи державного управління.

На прикладі однієї зі складових розробленої нами моделі (оцінювальної) видно, що шляхом висвітлення результатів оцінювання професійної компетентності претендентів та моніторингу їх професійного розвитку можна впливати на формування позитивного іміджу державного управління.

Вважаємо, що РВКК, навчаючись за цією моделлю, зможуть бути більш конкурентоспроможними та викликати довіру й авторитет у громадян.

Нами обґрунтовано й доведено, що в умовах модернізації системи підвищення кваліфікації ВКК суттєвого розширення по-

требують існуючі форми її організації (очно-дистанційна, коучинг, стажування тощо) та запровадження нових, таких як кредитно-модульна, кредитно-трансферна, транспарентна, відкрита. Результатами такого розширення стане виникнення партнерських відносин між слухачами, викладачами, замовниками освітніх послуг. Це сприятиме посиленню якості професійної підготовки РВКК як майбутніх високопосадовців – претендентів на керівні посади в усіх сферах державного управління.

Перспективним у межах заявленої наукової проблематики є формування іміджу державного управління, зумовленого не лише специфікою підготовки осіб РВКК, а, головне, специфікою розвитку Української держави. Для цього потрібна нова програма РВКК, яка б урахувала недоліки й особливості попередньої (ПКР) та забезпечила очікування сучасного українського суспільства щодо прийняття талановитої, національно налаштованої, авторитетної, професійно підготовленої молоді на вищі керівні посади в органи державної влади України.

Список використаної літератури

1. Бакуменко В. Д. Методологічні аспекти аналізу суб'єктів державного управління / В. Д. Бакуменко, О. М. Руденко // Наук. вісн. Акад. муніцип. упр. – 2009. – № 1 (7). – С. 6–18.
2. Богданова Н. О. Зарубіжний досвід підготовки державно-управлінських кадрів та шляхи його адаптації в Україні [Електронний ресурс] / Н. О. Богданова // Політичні науки. Правознавство. – 2007. – Т. 69. – Вип. 56. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npchdu/Politology/2007_56/56-18.pdf.
3. Елітознавство : підручник / за заг. ред. В. А. Гошовської. – Київ : НАДУ, 2013. – 268 с.
4. Концептуальні засади формування національної управлінської еліти в умовах глобалізації // Формування й оновлення політико-управлінської еліти в сучасній Україні : зб. наук. праць / за заг. ред. М. І. Пірен. – Київ : НАДУ, 2005. – С. 33–47.
5. Оболенский А. В. Бюрократия для XXI века? Модели государственной службы: Россия, США, Англия, Австралия / А. В. Оболенский. – Москва : Дело, 2002. – 168 с.
6. Пірен М. Проблеми професійної відповідальності політико-управлінської еліти [Електронний ресурс] / М. Пірен // Соціальна психологія. – 2012. – № 4 (54). – Режим доступу: <http://politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=71&c=1651>.
7. Пірен М. Проблеми формування сучасної української еліти [Електронний ресурс] / М. Пірен // Соціальна психологія. – 2005. – № 1 (6). – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=25&c=321>.

8. Політичне лідерство : навч. посіб. / за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко. – Київ : НАДУ, 2013. – 300 с.
9. Про Президентський кадровий резерв “Нова еліта нації” : Указ Президента України від 05.04.2012 р. № 246/2012 [Електронний ресурс] // Офіційний вісник Президента України. – 2012. – С. 328. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>.
10. Сторожев Р. И. Влияние Президентского кадрового резерва “Новая элита нации” на развитие авторитета государственных служащих в Украине / Р. И. Сторожев // Государство и общество в современной политике : сб. науч. ст. – Воронеж : Научная книга, 2014. – Вып. 2. – С. 192–199.
11. Сторожев Р. И. Досвід формування позитивного іміджу державної служби: порівняльний аналіз / Р. И. Сторожев // Актуальні проблеми державного управління. – Харків, 2013. – № 2 (44). – С. 212–223.

Стаття надійшла до редакції 01.03.2015.

Сторожев Р. И. Резерв высших руководящих кадров – один из механизмов формирования позитивного имиджа государственного управления

В статье рассмотрен один из механизмов формирования положительного имиджа государственного управления, который основан на условиях обновления и совершенствования системы непрерывного профессионального образования высших руководящих кадров (ВКК) и их резерва (РВКК) и происходит в процессе приобретения общественно значимых, профессиональных и личностных качеств, осознания приоритетности морально-этических и общественно значимых ценностных ориентиров, активизации ответственного поведения и степени доверия общества.

Ключевые слова: резерв высших руководящих кадров, имидж государственного управления, механизм формирования положительного имиджа.

Storozhev R. Senior Executives Personnel Reserve as One of the Mechanisms to Form Positive Image of Public Administration

The article deals with one of the mechanisms, aimed at forming positive image of public administration, which is based on the terms of refreshing and improving the system of continuous professional training of senior executives and their reserve and takes place while they gain socially significant, professional and personal qualities, understanding of the priority of ethical and socially significant values, intensification of responsible behavior and credibility value of the society.

Problem setting. *The issues of forming positive image of public administration emerge full blown in the modern globalized world in general and in the Ukrainian state in particular. Such relevance is caused by a number of significant factors, the main of which we consider to be the following: low level of moral qualities; alienation of the political elite from community and so on. Therefore it is important for the present-day development of Ukrainian state to refresh and improve the system of continuous professional training of senior executives reserve.*

Recent research and publications analysis. *The issue of forming positive image of public administration has been considered by such Ukrainian researchers as V. Bakumenko, N. Bohdanova, R. Voitovych, V. Hoshovska, L. Pashko, etc.*

Paper objective. *For modern elite of the nation new training program is needed for senior executives reserve, which would take into the account challenges and peculiarities of previous Presidential Personnel Reserve and satisfy the expectations of modern Ukrainian society.*

Paper main body. *While conducting research on the issues of senior executives reserve training within the framework of its impact on the formation of positive image of public administration in Ukraine, we found out that when Presidential Personnel Reserve had been introduced the following items hadn't been sufficiently used:*

- scientific basis of modern theories of study of elites;
- practice-oriented potential of training in the governmental and local self-government authorities;
- technologies for the evaluation and monitoring their professional and acmeological development.

Therefore, by using modeling technique, we have elaborated the innovative model, which shows the influence of senior executives reserve training on the formation of positive image of public administration in Ukraine, and which includes conceptual, organizational, informative, methodological, personalized, motivational, evaluative, acmeological components.

Conclusions of the research. *Thus, in the context of modernization of the senior executives in-service training system the existing forms of organization require expansion and introduction of new ones, such as credit-modular, transparent, open ones. As the result of such expansion the new partnership relations will emerge between students, teachers and orderers of educational services.*

Key words: senior executives personnel reserve, image of public administration, mechanism of positive image formation.