



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

Ю. М. Комар,
*доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри менеджменту організацій
Київського університету управління та підприємництва*

А. Г. Колосов,
*кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри менеджменту організацій
Київського університету управління та підприємництва*

В. Ю. Комар,
*аспірант Донецького державного
університету управління*

УДК 351/354

НЕВИРІШЕНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ПІДГОТОВКОЮ ДЕРЖАВНО- УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НОВОЇ ФОРМАЦІЇ

*Висвітлено низку невіршених науково-практичних проблем
ефективного управління професійною підготовкою державно-
управлінського персоналу нової формації.*

Ключові слова: невіршені проблеми професійної підготовки, ефективне управління, державно-управлінський персонал нової формації.

Розвиток сучасного українського суспільства, підвищення добробуту, поліпшення умов праці і життя людей неможливе без запровадження ефективної системи управління в основних сферах державотворення. У цих умовах особливого значення набуває підготовка державно-управлінського персоналу нової формації, який здатний ефективно працювати на різних рівнях управління й органах влади в складних умовах сьогодення. Проте діюча система управління професійною підготовкою державних управлінців нової формації дозволяє лише частково вирішувати ці важливі завдання в результаті наявності низки науково-практичних проблем.

Актуальність розробки цієї важливої проблеми визначається, насамперед, значною чисельністю студентів управлінських спеціальностей — понад 200 тис. чол. і тим, що підготовка кваліфікованих фахівців у галузі управління (державних службовців, управлінців, менеджерів, бізнесменів, підприємців тощо) є досить складною проблемою, що ґрунтується на особливих підходах до їх навчання.



Окремі важливі аспекти підготовки державно-управлінського персоналу, зокрема нової формації, стали предметом розгляду багатьох вітчизняних та закордонних дослідників: В. В. Буреги [1], В. Г. Воронкової [2], А. А. Гошко, Г. А. Дмитренка [3], В. І. Кнорінга [4], С. Н. Князева [5], Лоранжа Питера [6], В. І. Лугового [7], О. К. Любчук [8], О. Ф. Мельникова [9], Д. А. Новикова [10], О. С. Поважного [11], В. І. Токаревої [12] та інших дослідників.

Віддаючи належне науковому та практичному значенню праць вітчизняних на закордонних дослідників, у яких розглядаються окремі науково-практичні проблеми підготовки державно-управлінського персоналу, в сучасній науковій літературі з управління та педагогіки відмічається дефіцит фундаментальних наукових та навчально-методичних праць із зазначеної проблеми. У результаті цього поки що не вдалося створити науково-обґрунтовану концепцію ефективного управління професійною підготовкою державно-управлінського персоналу нової формації з використанням сучасного наукового інструментарію. Це суттєво стримує модернізацію вищої державно-управлінської освіти на інноваційній основі.

Метою цієї статті є висвітлення низки невирішених науково-практичних проблем ефективного управління професійною підготовкою державно-управлінського персоналу нової формації.

Перша проблема — відсутність теоретико-методологічних засад управління інформацією в процесі підготовки державно-управлінського персоналу нової формації. Узагальнюючи сучасні підходи провідних вітчизняних дослідників до визначення поняття “управлінець” слід зазначити, що у сучасному розумінні — це фахівець широкого профілю, який організовує, налагоджує і контролює діяльність підлеглих йому працівників, користуючись сучасними науковими методами й одночасно сам виконує певний обсяг управлінських функцій. До цієї категорії належить широкий клас управителів: законодавці, вищі державні службовці, керівники і менеджери усіх рівнів, директори (керуючі), їх заступники, завідувачі відділами (службами) апарату управління, фахівці цих відділів і служб тощо. Вони можуть працювати на різних рівнях управління, в основних галузях народного господарства: державній службі, економіці, освіті, науці, культурі, сільському господарстві, транспорті тощо.

Для підготовки державно-управлінського персоналу нової формації слід враховувати той факт, що предметом праці управлінського персоналу є інформація, яка необхідна для управління в певній сфері діяльності, продуктом праці — управлінське рішення як різновид інформації, а об’єктом — колектив працівників, безпосередньо залучений до виконання покладених на них функцій.

Причому управлінцю треба не просто мати певний обсяг управлінської інформації, а навчитись управляти нею, тобто бути суб’єктом управління, який спроможний активно впливати на об’єкт шляхом цілеспрямованого збільшення або зменшення обсягів інформації, надання їй різних форм (описової, графічної, табличної, математичної тощо).

Для вирішення цієї проблеми доцільно покласти в основу підготовки цієї категорії персоналу крилатий вислів: “Той, хто управляє інформацією, володіє світом”, тому що відповідно до визначення цієї категорії суть управління полягає у підтриманні будь-якої соціальної системи в стані життєдіяльності або досягненні нею поставленої мети.

Але практична реалізація цього принципу пов’язана із суттєвими труднощами методологічного характеру. Для обґрунтування цього доцільно провести декомпозицію терміна “інформація” з використанням методу структурно-лінгвістичної квантифікації і подати його внутрішню структуру у вигляді трьох підсистем (кванторів): А1, А2 і А3.

Квантор А1 — початковий етап, який характеризується закінченням формування і підготовкою інформації для її подальшого перетворення. Він символічно відображається літерами “Іп”.



Квантор А2 — проміжний етап, який характеризує чотири властивості інформації: 1 — передача; 2 — прийом; 3 — збереження; 4 — відтворення. Його мета полягає у можливості реалізації зазначених вище чотирьох властивостей інформації. Він символічно відображається літерами “Four”.

Квантор А3 — заключний етап, який зв'язаний з безпосереднім відчуттям перетвореної інформації. Він символічно відображається буквосполученням “Мація”.

У цілому термін “інформація”, поданий у квантифікованому вигляді, є закінченою цілісною системою, яка складається з трьох сутнісних (атрибутивних) підсистем: А1 — ін А2 — фор; А3 — мація, яка належить до інформаційних систем вищого (атрибутивного) рівня.

Таким чином, подання терміна “інформація” у квантифікованому вигляді дозволяє встановити, що хоча викладач займає центральне місце у цій інформаційній системі, але його діяльність закінчується на першому етапі — передача навчальної інформації студенту, а три інші етапи (прийом, збереження і відтворення навчальної інформації) повинен виконувати студент. Це свідчить про неможливість викладачу в принципі управляти системою передачі інформації і тим самим підтверджує широко відомий у педагогіці вислів: “Не можна навчити — можна навчитися”.

Виходячи із зазначеного, саме проблема управління інформацією повинна проходити червоною ниткою через усю систему підготовки державно-управлінського персоналу нової формації. Для цього в програмах підготовки цієї категорії фахівців необхідно не тільки передбачити дисципліни інформаційно-управлінського циклу: “Управління інформацією”, “Теорія інформації”, “Інформаційні процеси в управлінні” тощо, але й активно застосовувати в навчальному процесі спеціальні методи опрацювання навчального матеріалу на основі атрибутивних творчих моделей і моделей творчого управління [13].

Друга проблема — суттєве неправомірне зменшення ролі і значення категорії “управління” на користь категорії “менеджмент” у процесі підготовки державно-управлінського персоналу нової формації. Вирішення проблеми ефективного управління підготовкою державно-управлінського персоналу передбачає не тільки втілення кращих надбань вітчизняної і світової державно-управлінської науки, але й врахування національних особливостей українського суспільства.

Широкомасштабні трансформаційні процеси, які відбуваються в українському суспільстві протягом двох останніх десятиріч, призвели до глибинних змін у системі підготовки державно-управлінського персоналу шляхом запозичення системи підготовки цієї категорії фахівців у провідних західноєвропейських та північноамериканських університетах без урахування національних особливостей українського суспільства.

Це призвело до того, що діюча система підготовки державно-управлінського персоналу сформована не на основі теоретико-методологічних і практичних засад національного управління, а західних теорій і технологій менеджменту, які не враховують особливості менталітету слов'янських народів, до яких, зокрема, належить українська нація.

Одним із аргументів на користь посилання до “незахідних” і “неєвропейських” технік управління є те, що специфічною рисою західних моделей менеджменту є домінування у їхньому житті двох, чотирьох або інших парних систем. Наприклад, ініціали людини — ім'я і прізвище, роди в мовах — чоловічий і жіночий, в політичному житті — двопартійні системи і демократія читаються (демос+кратус — влада народу) в економічній системі так: конкуренція і як наслідок — банкрутство. У сфері управління — менеджмент (читай манус — рука, мент — ментарство, що означає жорстке маніпулятивне управління).

У результаті цього в основу системи менеджменту покладені двохелементні ієрархічні утворення, де зазвичай відсутня атрибутивність, або органічне поєднання трьох сутнісних підсистем, без яких ця система не може ефективно функціонувати. На цьому наголошує велика група видатних вчених з країн Західної Європи і США:



А. Файоль, П. Друкер, Г. Емерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд та інші, які розглядають вплив категорії “управління” у вигляді функціональної діади: “наука — мистецтво”. Це знайшло відображення у їх фундаментальній праці “Управление — это наука и искусство ...” [14], виданій у 1992 році російською мовою.

Такий підхід західноєвропейських і американських вчених до визначення складу механізмів управлінського впливу недостатньо повний, оскільки не враховує його базовий компонент — процес управління. Він визначається як форма прояву управління у сукупності стадій, які виступають якісними характеристиками практичної реалізації функцій управління [11, с. 160]. При цьому не береться до уваги, що процес є невід’ємним атрибутом впливу, базовою підсистемою управління, без якої останній втрачає кількісні параметри, а наука і мистецтво управління не можуть повноцінно виконувати свої функції. Цей методологічний недолік символічно відображений на рис. 1 (варіант А), де підсистеми “наука” і “мистецтво” управління мовби “зависли” у просторі, не маючи під собою фундаменту у формі процесу управління.

Натомість слов’янській моделі притаманні “троїсті” системи, і, в першу чергу, це проявляється при трактуванні впливу категорії “управління” відомими вченими з України, Російської Федерації і Білорусі, які розглядають управлінський вплив як функціональну тріаду “теорія-практика-мистецтво управління” [4], “мистецтво — наука — практика управління” [5], “процес — наука — мистецтво управління” [15].

Це символічно відображено на рис. 1. (варіант Б), де підсистеми “процес”, “наука” і мистецтво“ управління в комплексі утворюють закінчену управлінську систему атрибутивного типу.

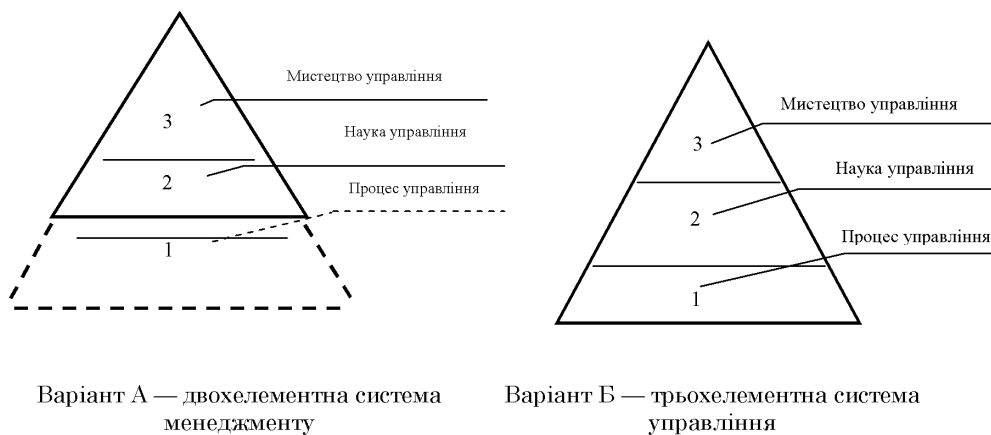


Рис. 1. Системне управління підготовкою державно-управлінського персоналу нової формації на основі використання категорій “менеджмент” і “управління”

Використання як основи категорії “управління” дозволило утворити *атрибутивне творче управління* — органічне поєднання процесу, науки і мистецтва управління, які в комплексі забезпечують свідомий, цілеспрямований і організуючий вплив на розвиток системи управління з метою упорядкування, удосконалення її структури й діяльності, збереження цілісності. у контексті визначення ролі і значення атрибутивного творчого управління слід зазначити, що основні його підсистеми (процес, наука і мистецтво) утворюють єдину, органічну цілісність у вигляді закінченої, управлінської системи найвищого рівня досконалості. Тому в загальній



класифікації основних видів управління саме атрибутивне творче управління повинно займати найвищий щабель у ієрархічній управлінській драбині.

Тому в основу управління підготовкою державно-управлінського персоналу нової формації необхідно покласти не систему менеджменту, а атрибутивну (троїсту) систему управління, яка відповідно до своєї суті є найбільш ефективною. Це дозволить не тільки залагодити конфлікт між теорією і практикою в підготовці державно-управлінського персоналу, але й більшою мірою враховувати національні особливості управління, не копіюючи сліпо західні, нехай навіть успішні, менеджерські технології.

Третя проблема — відсутність теоретико-методологічної складової в навчальних програмах підготовки державно-управлінського персоналу нової формації. Таке становище пояснюється тим, що протягом 20-ти останніх років в Україні відбувається необґрунтований перехід від підготовки управлінців до підготовки менеджерів. При цьому не береться до уваги те, що мега категорія “управління” повністю охоплює Універсум природи й управління об’єктивно присутнє у всіх трьох компонентах навколишнього середовища: неживій природі — технічних системах; живій природі — біологічних системах; людському суспільстві — соціальних системах. Тому фахівці в галузі управління мають можливість застосовувати єдиний науковий інструментарій (закони, закономірності, принципи, методи тощо) для управління основними складовими Універсуму.

На відміну від всезагальної категорії “управління”, сфера присутності категорії “менеджмент” обмежується соціально-економічними системами в основному ринкового типу господарювання на рівні фірм, установ, організацій. Це не тільки суттєво звужує сферу діяльності менеджерів, але й обмежує застосування ними сучасних наукових підходів і методів дослідження.

Доцільно також нагадати, що англійське слово *management* складається з латинського слова *manus* рука й англійського *ment* — маніпулювати, наставляти, виховувати. Таке управління тлумачиться як “менеджеризм”, тобто поведіння з об’єктами з певними намірами, використовуючи спритність, скритність і маніпулювання, причому на жорсткій, менторській основі.

Запроваджуючи менеджеризм, західноєвропейські й американські вчені всіляко пропагують західний спосіб життя, системно поєднуючи його не з науковим, а технологічним підходом, який нейтральний до тієї або іншої соціально-політичної системи. Це дозволяє успішно запроваджувати його ідеологію, філософію і політику в різних країнах світу, без використання теорії, методології управління і сучасного наукового інструментарію. Таким чином, підготовка і професійна діяльність менеджерів спрямована на “менеджування”, тобто скрите, жорстке маніпулювання людьми для виконання мети, поставленої власниками фірм, підприємств, корпорацій.

Саме в цьому полягає причина відсутності в програмах підготовки управлінського персоналу нової формації блоку управлінських дисциплін теоретичного спрямування: теорія процесу, теорія інформації, системне управління, теорія управління, методологія управління, механізми управління тощо (рис. 2). При цьому віддається перевага блоку дисциплін професійної та практичної підготовки. І це відбувається в умовах коли національна система соціального управління має п’ятнадцятирічний досвід функціонування наукової галузі “Державне управління”. За цей період було захищено понад 900 кандидатських і докторських дисертацій, ведуться фундаментальні та прикладні дослідження, видаються монографії, підручники і навчально-методичні матеріали, в спеціалізованих наукових журналах друкуються статті, проводяться конгреси, наукові конференції і семінари, які присвячені різним напрямкам стратегічного розвитку системи управління. Але в жодному вищому навчальному закладі державно-управлінського профілю немає кафедр теорії і методології управління або інших кафедр теоретичного спрямування. Відсутність у програмах підготовки блоку управлінських дисциплін теоретичного



спрямування суттєво знижує теоретичний рівень підготовки висококваліфікованого державно-управлінського персоналу нової формації.



Рис. 2. Блоки управлінських дисциплін теоретичної, професійної та практичної підготовки державно-управлінського персоналу нової формації

Четверта проблема — недооцінка ролі самомотивації і самоуправління навчанням у системі підготовки державно-управлінського персоналу нової формації. Для ефективного управління системою підготовки державно-управлінського персоналу нової формації необхідно вирішити теоретико-методологічні проблеми самомотивації і самоуправління цієї категорії фахівців, яка відповідала б умовам зовнішнього середовища і основоположним нахилам українців.

Важливість вирішення цієї проблеми можна пояснити тим, що жодна свідомо дія людини не відбувається без самомотивації — процесу спонукання себе до діяльності, яка спрямована на досягнення поставленої мети. Особливо важлива розробка теоретичних основ і практичних рекомендацій у складній сфері творчої діяльності — навчанні у вищому навчальному закладі державно-управлінського спрямування. Але теоретичних розробок у цьому напрямку явно недостатньо, не кажучи вже про їх практичне застосування в системі вищої державно-управлінської освіти.

У наявних навчальних програмах підготовки державно-управлінського персоналу нової формації відсутня дисципліна з самомотивації студента, яка сприяла б стимулюванню його до ефективного, творчого навчання, формуванню постійної



потреби в самовдосконаленні на основі використання самомотивації і дозволила б йому відповісти на запитання: “Навіщо необхідно гарно вчитися?”.

Для вирішення проблеми теоретико-методологічних і практичних засад самоуправління, тобто Я–управління доцільно звернутися до другого головного Закону Біблії — “Полюби свого ближнього як самого себе” [16], де під ближнім розуміються інші істоти (інші люди, тварини, птахи та інше). З цього фундаментального Закону Святого Писання витікають два важливі висновки:

1. Кожна людина повинна любити себе, тобто своє Я.
2. Людина може полюбити свого ближнього як самого себе, але не більше.

Для того, щоб полюбити себе, своє Я, необхідно знати, за що, тобто провести аналіз власного Я. У формалізованому вигляді цей процес можна представити таким чином:

$$Я^1 \leq \text{любить} \leftarrow Я \rightarrow \text{аналіз}Я$$

де: Я — особа; Я¹ — інші істоти.

Проведений аналіз дозволяє зробити такі висновки:

Я — єдиний в українському алфавіті знак, який виконує виключно важливу двоєдину роль — букви і слова і є найменшим за кількістю букв словом.

Я — є найважливішим словом для будь-якої людини.

Я — символізує процес появи людини на світ, тобто відтворює її походження, тому найскладніше пізнати своє Я і управляти собою.

Тому увійти до свого Я, провести його аналіз і тим більше навчитися підкорятися самому собі — непросте завдання, на що неодноразово вказували видатні мислителі минулого і видатні вчені сучасності.

Про це свідчить низка тверджень:

— “Якщо б хто-небудь у битві тисячоразово переміг себе одного, то саме цей другий — найвеличніший переможець у битві (Будда);

— “Людина повинна навчитися підкорятися самій собі і своїм рішенням” (Цицерон);

— “Володіти собою — вищий прояв влади” (Сенека);

— “Все можливо пізнати, тільки не самого себе” (Стендаль);

— “Знати самого себе важче, ніж досліджувати свого ближнього” (Ф. Ларошфуко);

— “Навчись володарювати собою, тоді будеш володарювати іншими” (М. Монель);

— “Найважче пізнати самого себе” (Фалес);

— “Не може керувати іншими той, хто не зможе керувати самим собою” (Англійське прислів'я);

— “Перемагає в цьому житті той, хто переміг сам себе. Хто переміг свій страх, свої лінощі, свою невпевненість” (Суворов);

— “Щоб домогтися успіху, треба вміти керувати собою” (Бербель і Хайнц Швальбе).

Один з важливих практичних аспектів застосування слова “Я” в системі управління підготовкою державно-управлінського персоналу нової формації полягає в тому, що для ефективного розвитку особистості в навчальних програмах підготовки цієї категорії фахівців доцільно передбачати комплекс “Я–дисциплін”, які безпосередньо спрямовані на того, хто вчиться (суб'єкт навчання), і дозволяють повніше розкрити його творчий потенціал. У системі вищої державно-управлінської освіти поки існує дуже обмежена кількість такого роду дисциплін. До них належать “Самоменеджмент фахівця”, “Організація праці менеджера”, “Вступ до спеціальності”, “Фізкультура” та інші, які безпосередньо спрямовані на розвиток психо-фізіологічних і інтелектуальних якостей студентів управлінських



спеціальностей, а решта 60–70 % дисциплін навчального плану лише опосередковано розкривають його творчий потенціал.

Такий, дуже обмежений перелік “Я-дисциплін” свідчить про істотну недооцінку ролі суб’єктивного, особистісного підходу в навчанні на користь застосування об’єктивного підходу, який нині домінує в програмах підготовки цієї категорії фахівців.

Для вирішення проблеми ефективного управління підготовкою державно-управлінського персоналу запропонована концептуальна модель творчого самоуправління системою підготовки цієї категорії персоналу (рис. 3).

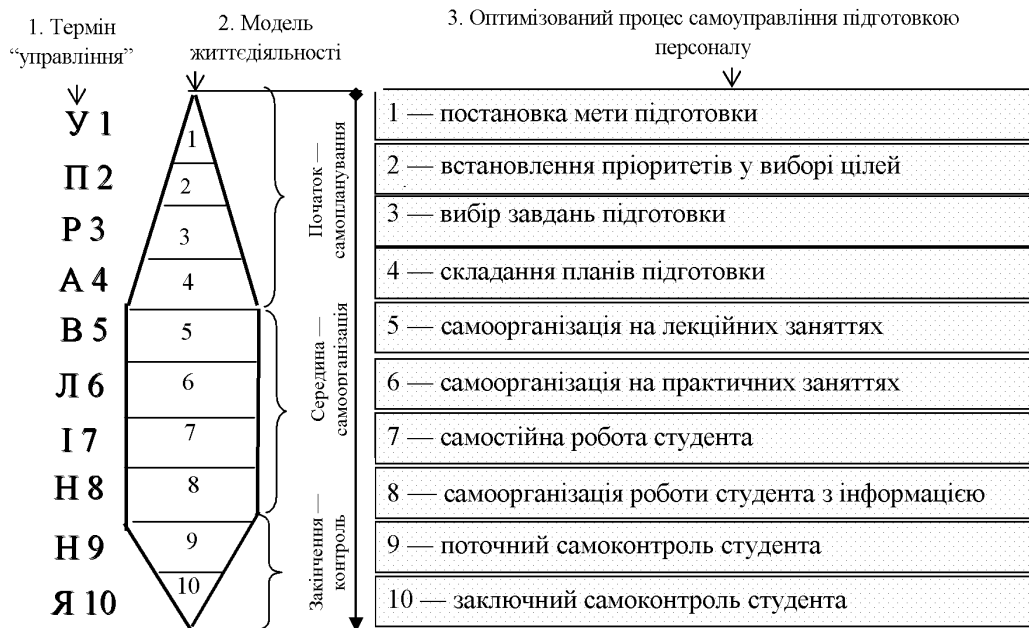


Рис. 3. Концептуальна модель творчого самоуправління системою підготовки державно-управлінського персоналу нової формації

Як показано на рис. 3, першою складовою концептуальної моделі виступає термін “управління”, який обраний як суб’єкт системи самоуправління підготовкою і складається з десяти букв, а об’єктом — процес управління системою підготовки персоналу. Причому кожна з десяти букв здійснює прямий управлінський вплив на відповідний структурний елемент процесу самоуправління підготовкою, і на останній, десятій, букві слова “управління” закінчується цей процес.

Друга складова — модель життєдіяльності (вітальна модель) процесу самоуправління системою підготовки, який включає три стадії: “початок”, “середина” і “закінчення” і складається з десяти структурних елементів.

Третя складова — оптимізований процес управління системою підготовки, який відповідним чином розподілений на десять структурних елементів з виділенням трьох стадій: “початок — самопланування підготовки” — елементи 1–4, “середина — самоорганізація підготовки” — елементи 5–8 і “закінчення — самоконтроль підготовки” — елементи 9–10.

Крім процесу управління, в цій моделі задіяна низка основних принципів науки управління: атрибутивності, вітальності, зворотного зв’язку, керованості, науковості, поєднання абстрактних символів (букв і чисел) з процесом управління, послідовності, процесуальності, системності, цілепокладання.



Таким чином, *концептуальна модель творчого самоуправління системою підготовки державно-управлінського персоналу нової формації* — це високоефективне утворення у складі трьох підсистем: терміна “управління”, моделі життєдіяльності системи й оптимізованого процесу самоуправління підготовкою персоналу, які мають по десять структурних елементів і в сукупності забезпечують реалізацію трьохелементного інформаційного підходу шляхом оптимального поєднання процесу, науки і мистецтва управління в зазначеній системі самоуправління.

Принципово важливо те, що моделі творчого самоуправління системою підготовки державно-управлінського персоналу нової формації завжди утворюють методологічну основу побудови навчального процесу, оскільки спираються на загальні закономірності його функціонування і визначають першопричину. Причому предмет дослідження розглядається як єдине ціле, абстрагуючись від суб’єктів і об’єктів системи підготовки, її природи, характеру, принципів, методів і технологій самоуправління системою підготовки персоналу, а також конкретних вищих навчальних закладів управлінського профілю, де відбувається цей вид діяльності.

Клас моделей творчого самоуправління системою підготовки державно-управлінського персоналу нової формації має такі унікальні ознаки й особливості:

— суть моделей складає процесний підхід, який у поєднанні з сучасним науковим інструментарієм забезпечує досягнення високого рівня інформатизації управління;

— основу моделей складають системи найвищого рівня досконалості — атрибутивні, які утворюють цілісні, інтегровані, закінчені творчі системи;

— у моделях використані три найсуттєвіші системи атрибутів, які охоплюють увесь простір системи підготовки державно-управлінського персоналу;

— моделі є теоретико-методологічним еталоном побудови аналогічних творчих моделей управління;

— моделі творчого управління реалізують управлінсько-інформаційні процеси повного циклу, забезпечуючи не тільки ефективну мобілізацію інтелектуального потенціалу його учасників, але й спрямовані на вирішення найпріоритетніших завдань розвитку;

— використання моделей творчого управління дозволяє досягати синергетичного довготривалого ефекту, тому що сумарний результат дії моделей перевищує результати виокремлених дій ефектів її підсистем.

Результати проведеного дослідження показали, що в системі управління підготовкою державно-управлінського персоналу нової формації існує низка невирішених науково-практичних проблем: відсутність теоретико-методологічних засад управління інформацією; суттєве неправомірне зменшення ролі і значення категорії “управління” на користь категорії “менеджмент”; відсутність теоретико-методологічної складової в навчальних програмах підготовки і як результат — недостатнє використання в навчальному процесі сучасного наукового інструментарію, зокрема атрибутивних творчих моделей і моделей творчого управління; недооцінка ролі самомотивації і самоуправління в системі підготовки цієї категорії персоналу. Вирішення зазначених науково-практичних проблем дозволить підняти теоретико-методологічний і практичний рівень системи управління підготовкою державно-управлінського персоналу нової формації.

Список використаних джерел

1. Бурега, В. В. Социально-адекватное управление: концептуализация модели [Текст] : [монограф.] / В. В. Бурега. — Донецк : ДонГУУ, 2005. — 171 с.
2. Воронкова, В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) [Текст] : [монограф.] / В. Г. Воронкова. — Запоріжжя : РВВ ЗДІА, 2008. — 254 с.
3. Гошко, А. А. Опорная концепция формирования управленческой элиты в Украине и других восточнославянских государствах [Текст] / А. А. Гошко, Г. А. Дмитренко. — К. : ВИПОЛ, 2001. — 76 с.



4. *Кнорринг, В. И.* Теория, практика и искусство управления [Текст] : учебн. [для вузов по спец. "Менеджмент"] / В. И. Кнорринг. — М. : Норма Инфра-М, 1999. — 528.
5. *Князев, С. Н.* Управление: искусство, наука, практика [Текст] : [учебн. пособ.] / С. Н. Князев. — Мн. : Армита-Маркетинг, Менеджмент, 2002. — 512 с.
6. *Лоранж, П.* Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей [Текст] / Питер Лоранж. — М. : Омега-бизнес, 2004. — 400 с.
7. *Луговий, В. І.* Управління освітою [Текст] : навч. посіб. [для слухачів, аспірантів, докторантів спец. "Державне управління"] / В. І. Луговий. — К. : Вид-во УАДУ, 1997. — 302 с.
8. *Любчук, О. К.* Теоретико-методологічні засади державного управління неперервною освітою в Україні та її регіонах [Текст] : [монограф.] / О. К. Любчук ; Донец. держ. ун-т упр. — Донецьк : Куприянов, 2010. — 394 с.
9. *Мельников, О. Ф.* Парадигми фахової підготовки державних службовців [Текст] : [монограф.] / О. Ф. Мельников. — Х. : Магістр, 2007. — 424 с.
10. *Новиков, Д. А.* Теория управления образовательными системами [Текст] : [учебн.-метод. пособ.] / Д. А. Новиков. — М. : Народное образование, 2009. — 452 с.
11. Творчий розвиток суб'єктів управління: концептуальні засади та практика [Текст] : [монограф.] / [О. С. Поважний, С. Ф. Поважний, О. К. Любчук та ін.]. — Донецьк : ДонДУУ, 2010. — 378 с.
12. *Токарева, В. І.* Науково-теоретичні засади формування і функціонування системи підготовки управлінського персоналу в Україні [Текст] : [монограф.] / В. І. Токарева. — Донецьк : Альматео, 2005. — 328 с.
13. *Комар, Ю. М.* Теоретико-методологічні концепти управління системою професійної підготовки державно-управлінського персоналу нової формації [Текст] / Ю. М. Комар, Ю. О. Махортов // Управлінське лідерство : [монограф.] / за заг. ред. В. В. Толкованова. — Хмельницький : МП Мельник А. А., 2013. — С. 75-107.
14. Управление — это наука и искусство [Текст] / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. — М. : Республика, 1992. — 351 с.
15. *Комар, Ю. М.* Наукові засади інноваційних механізмів державного управління підготовкою студентів управлінських спеціальностей [Текст] : [монограф.] / Ю. М. Комар. — Донецьк : СПД Куприянов, 2008. — 358 с.
16. *Шевченко, А. І.* Основи християнства: шлях до істини [Текст] : [навч. посіб.] / А. І. Шевченко. — Донецьк : ДонДПШ, 2000. — 246 с.

Надійшла до редакції 04.04.2013

Комар Ю. Н., Колосов А. Г., Комар В. Ю. Нерешенные проблемы управления профессиональной подготовкой государственно-управленческого персонала новой формации

Освещен ряд нерешенных научно-практических проблем эффективного управления профессиональной подготовкой государственно-управленческого персонала новой формации.

Ключевые слова: нерешенные проблемы профессиональной подготовки, эффективное управление, государственно-управленческий персонал новой формации.

Komar, Yu. M.; Kolosov, A. H.; Komar, V. Yu. Unsolved Problems of Professional Training Management for State Administration Personnel of New Formation

The chain of unsolved scientific and practical problems of effective management of professional training for state administration personnel of new formation is interpreted.

Keywords: unsolved problems of professional training, effective management, state administration personnel of new formation.

