

**В.М. Колпаков**, к.військ.н., доцент  
зав. кафедри управління та суспільно-  
економічних наук ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти»

## **КОНЦЕПТУАЛЬНО-ПОНЯТІЙНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**Анотація.** У статті розкрито концептуально-понятійні основи сутності проблеми кадрового забезпечення професійної освіти в країні.

**Ключові слова:** поняття, концепція, кадрове забезпечення, політика, стратегія, модель.

**Аннотация.** В статье обоснованы концептуально-понятийные основы проблемы кадрового обеспечения профессионального образования в стране.

**Ключевые слова:** понятия, концепция, кадровое обеспечение, политика, стратегия, модель.

**Annotation.** In the article is shown conceptual-notion bases of problem of the skilled providing of trade education in a country.

**Key words:** notions, conception, skilled providing, policy, strategy, model.

**Актуальність.** Через плутанину в поняттях більшість вважає себе політиками, займають цю посаду, проте не є справжніми політиками. Більш того, через відсутність критеріїв у процесі відбору на стратегічні важливі посади на вищих ієрархічних рівнях управління країною перебувають люди, що не відповідають цій посаді. На сьогодні відсутнє розуміння важливості ролі й місця поняття кадрового забезпечення в загальному системному взаємозв'язку категорій теорії стратегічного управління.

**Виклад основного матеріалу.** Під кадровим забезпеченням системи професійної освіти розуміється необхідний кількісний та якісний склад її працівників (персоналу). Потреба в цьому складі в часі й просторі організованої діяльності визначається маркетингом (стратегічним) персоналу, що є елементом кадрової політики в системі освіти, що, в свою чергу, визначається кадровою політикою держави. Ось тут і починаються неузгодженості, що дозволяють говорити, а чи є у нас в країні стратегічний маркетинг персоналу й кадрова політика, що відповідає цілям суспільства? Та й цілі суспільства

може назвати не кожна людина, яка живе в ньому. Виходячи із цієї проблеми, ми пропонуємо розглянути концептуально-понятійні основи кадрового забезпечення системи професійної освіти. Почати необхідно з визначення понять, що використовуються в управлінській практиці. Важливість цього добре показана Г. П. Щедровицьким, який говорив, що «дослідження поряд з іншими діяльностями спрямоване на створення апарату понять, який би забезпечував правильне уявлення світу, необхідне для практичної діяльності. Для того щоб ми могли практикувати, тобто щоб у нас були грамотні педагоги, психіатри, інженери, які вміють бачити й діяти, потрібно навчати їх правильних понять в процесі навчання у школі й ВНЗ. Якщо вони будуть обізнані з правильними поняттями, то будуть уміти діяти й розбиратися в ситуації».

Робота з утворення понять не може здійснюватися в процесі практичної діяльності. Ніяка діяльність (виробнича, практична, життєва) не призводить до зміни понять і розвитку людей.

Розвивається тільки виробнича діяльність, причому (і це показано в історії) за рахунок того, що підвищення продуктивності праці дає можливість виділяти все більшу й більшу кількість людей на дослідження, тобто спеціальний розвиток понять. Для того щоб розвивалося виробництво, потрібно міняти й трансформувати поняття, і робити це постійно. І той, хто розвиває й трансформує поняття - та країна, той народ, та держава, - той і виграє історичне змагання» [11, 5].

### **1. Понятійна система кадрового забезпечення професійної освіти.**

Поняття «кадри» визначають суть поняття «кадрова політика». Персонал - це весь склад установ. Кадри - це не лише штатні кваліфікаційні працівники [12, 446], а кадри, що відповідають своєму робочому місцю.

Отже, суть кадрової політики полягає у забезпеченні підготовки відповідних працівників до займання посад, що з'являються в організації в певний (прогнозований) час її становлення, функціонування й розвитку.

Дослідники по-різному трактують поняття «політика». На прикладі аналізу існуючих визначень кадрової політики визначимо суть цього поняття (табл.1)

Таблиця 1

**Визначення поняття політика**

№ п/п	Зміст визначення	Автор (джерела)	Ключові поняття
1.	Кадрова політика - комплексна система управління людськими ресурсами, система управління людьми в масштабах держави, регіону, галузі чи окремої організації, провідний напрямок діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування й раціональне використання людських ресурсів Кадрова політика – це розрахована на тривалий період лінія розвитку людських ресурсів, один із провідних напрямків діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування і раціональне використання людських ресурсів, забезпечення ефективного розвитку кадрового потенціалів	Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика / Г.В. Щекин. - К. : 2000. - С. 457, 442, 454	Комплексна система - лінія розвитку діяльності.
2.	Кадрова політика - система теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми й методи	Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин. - М. : 1998. - С.104	Система поглядів, ідей
3.	Політика організації - система правил, згідно яких поводить себе система в цілому, і за якими діють люди, які входять в цю систему	Управление персоналом (под ред. Базарова П.Ю., Еремина Б.П.). - М. : 1998, С. 126	Система правил
4.	Формування кадрової політики можна розуміти як процес прийняття рішень	Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / И. Хентце. - М. : 1997. - С. 50	Процес
5.	Політика - загальні орієнтири для дій і прийняття рішень, що забезпечують досягнення мети	Мескон М.Х. Основы менеджмента / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. - М. : 1995. - С. 691	Загальні орієнтири

6.	Політика - це процес, коли дві системи намагаються взаємно керувати одна одною, обидві претендують на управління, але не в змозі це зробити; тому відбувається взаємне розуміння, що кожна хоче керувати, але не може, і тоді вони переходять до політичної діяльності	Г.П.Щедровицкий Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология / Г.П. Щедровицкий. - Т. 4. - М., 2000. - С. 116	Політика - це взаємоузгоджене управління.
----	--	---	---

Аналіз визначень, даних представниками різних управлінських культур, рівнів розуміння дозволяє зробити висновок, що термін кадрова політика на сьогодні використовується в різних значеннях. Однак, при цьому, можна зробити висновок, що політика - це системна діяльність, яка видається процесами досягнення цілей. Для уточнення значення терміна політика додатково скористаємося словниками (Табл.2)

Таблиця 2

### Визначення поняття політика

№ п/п	Зміст визначення	Автор (джерела)	Ключові поняття
1.	Політика - це діяльність органів державної влади і державного управління, що відображає суспільний лад і економічну структуру країни, а також діяльність громадських класів, партій та інших класових організацій	Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М. : 1984	Діяльність органів управління
2.	Політика - діяльність у сфері стосунків між великими соціальними групами, насамперед, класами, а також націями і державами	Краткий политический словарь. - М. : 1988. - С. 322-323	Діяльність у сфері відносин

Виходячи з аналізу (табл. 2), політика - це діяльність, спрямована на досягнення мети, реалізацію певних принципів, ідеологічних цінностей, певних інтересів. Отже, можна говорити, що політика в рамках діяльнісного підходу - це проектування, побудова системи діяльності персоналу та її реалізація в конкретних умовах.

У діяльнісному підході до політики як діяльності [5] можна виділити процес, організованість, структуру, матеріал, механізм, форму.

## 1.2 Системна взаємозв'язок основних понять, що використовуються в кадровій діяльності

Можна уявити наступний взаємозв'язок основних понять теорії управління кадрами (рис 1).

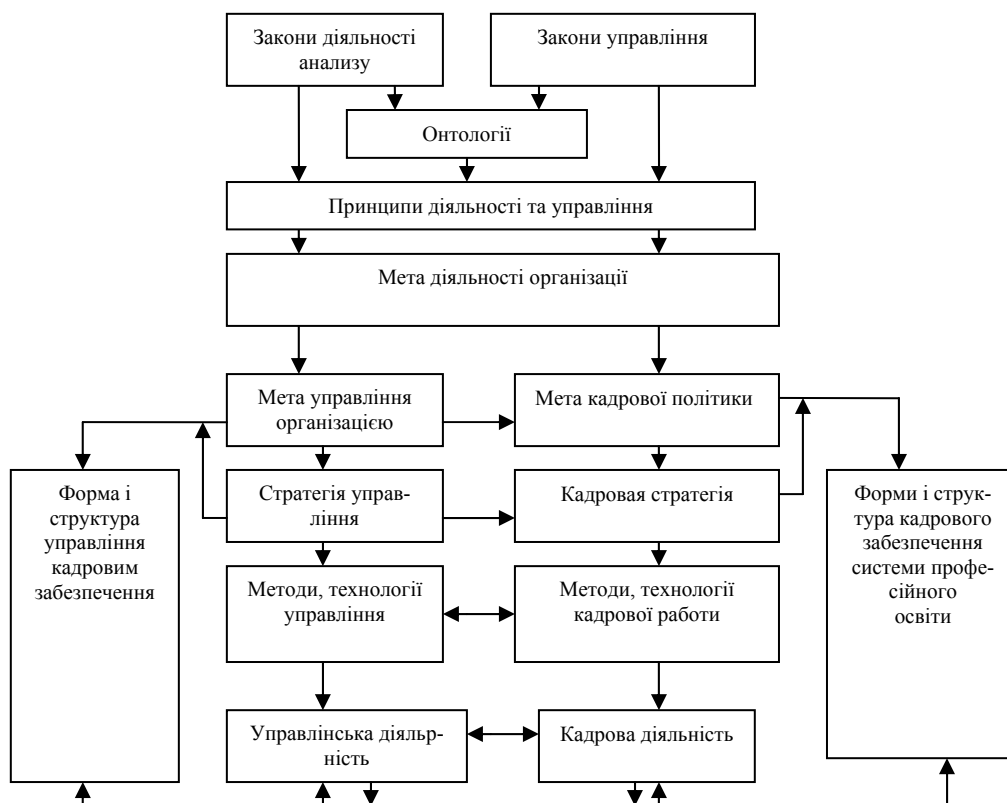


Рис 1. Взаємозв'язок основних понять теорії управління кадрами.

**Закони діяльності та управління.** Дуже мало тих керівників, хто може назвати об'єктивні закони управління, враховувати у своїй управлінській практиці. Під законом розуміється об'єктивно існуючі, постійні причинно-наслідкові зв'язки між об'єктами і явищами, що характеризуються загальністю, необхідністю й повторюваністю.

Закономірним є зв'язок, що відбиває головні внутрішні межі об'єктів і явищ, що задають характер поведінки, їхню внутрішню природу. Загальність - заданий зв'язок, притаманний всім явищам і процесам даного рівня, типу, класу. Необхідне ставлення виходить з природи даного класу явищ, що відбуваються в певних умовах і не залежать від обставин. Під умовами розумі-

ється весь комплекс явищ, обставин, що супроводжують причини породження певних наслідків, що забезпечують їх розвиток. Супутні причини відображають загальний фон явищ і не мають прямого впливу на те, що відбувається.

Закон починає діяти при створенні відповідних умов. Знання об'єктивного закону дозволяє:

- уточнити зв'язки, що відповідають його сутності;
- вивчити умови дії закону;
- розкривати принципи, що визначають вимоги цього закону;
- вибирати методи його практичної реалізації.

Закони проявляються в діяльності людей, є об'єктивними і не залежать від їхньої свідомості, волі, бажань. Люди самі творять історію, будучи одночасно авторами і діючими особами.

**Онтології.** Онтологія - це такий конструкт думки, що має своїм змістом сутність буття в цілому і виражений в найбільш абстрактних засобах мови опису [1]. Онтологія дозволяє в процесі пізнання реальності виходити із суті того явища, що відбувається. Розуміння в цьому випадку відповідає не випадковому, істотному пізнанню, а той, хто пізнає, слідує внутрішній основі буття пізнається. Онтологія - це гранична абстракція суті досліджуваного об'єкта або явища. Зміст пізнає мислення у цьому випадку, стосується не стільки проявів суті, скільки самої сутності [1].

**Принципи діяльності (управління).** Принцип - це вимоги об'єктивного закону керування й правила їх виконання в управлінській діяльності. Принципи включають вимоги й правила. У літературі можна зустріти або перше або друге. Об'єктивна тяжкість у даному випадку визначається нерозробленістю теорії діяльності, де були б розкриті закони і відповідні принципи. Відсутність усталених положень теорії управління спонукає фахівців робити не завжди обґрунтовані висновки. Функції і внутрішня структура системи управління й кадрової діяльності ув'язується структурою цілей політики (деревом цілей).

**Мета.** Мета - дуже складна категорія теорії управління, що має багато визначень. Мета - характеристика поведінки системи, спрямована на досягнення певного кінцевого стану [5]. Цілі організації в системі менеджменту - «прогнозовані, плановані і бажані результати, що повинні бути досягнуті організацією і на досягнення яких спрямована її діяльність» [7].

Складність діяльності аналітика обумовлює її багатоцільовий характер, ієрархію цілей, їх пріоритетність. При цьому гомеостатичність і цілісність системи вимагають встановлення певної рівноваги між цілями. Всі цілі (дерево цілей) визначаються місією організації, що виражає її громадське призначення сформованою системою розподілу праці й інтересами самої системи кадрового забезпечення.

Характеристики цілей розписані у багатьох підручниках, але ми зупинилися на наступних:

- мета визначає організаційну, функціональну структуру, систему управління й механізм управління;
- мета є системоутворюючим, системоорганізаційним фактором.

**Стратегія, методи, технології.** Стратегія визначається метою організації, впливає на зміни її структури, є ланкою в ланцюжку «принципи управління - цілі - стратегії - методи - прийоми» і організаційним початком всіх прийомів, методів, технологій, що дозволяє досягти поставлених цілей за умови її відповідності об'єктивними законами. Вона спирається на уявлення про сутність діяльності (онтології), про стан системи в минулому, сьогоденні й прогнозованому майбутньому. Стратегія, як правило, задається абстрактно заданою нормою - метою, програмою, проектом, планом, методом тощо. Стратегії розробляються згідно з вимогами об'єктивних законів діяльності (буття) й управління та правилами їх реалізації в практичній діяльності (принципами). Вони організовують, об'єднують прийоми й способи діяльності людей після досягнення ними узгоджених цілей. Наша версія визначення стратегії пов'язує її з поняттям норми. Стратегія виступає у вигляді функції засобу побудови й перетворення конкретних норм діяльності. У стратегії на-

самперед вбачається майбутня дія, а не її безпосередня розумова основа, як у методі. Метод відповідає за правильність розумових процедур, стратегія - за організуючий початок майбутньої й подальшої дії. Стратегії та методи мають одну логіко-розумову генетичну базу, але з різними фокусуваннями, пов'язаними з відмінністю замовлення на нормативні узагальнення. Методи - результат усвідомленої діяльності абстрактного мислення, при конкретизації яких є методики й технології.

**Стратегічна діяльність.** Категорія «діяльність» часто використовується не тільки на практиці, але і в теорії управління, як синонім слова «робота», «праця» на стратегічному й тактичному рівні. Тут є принципова помилка. Діяльність дуже складне поняття. Діяльність стратегічного рівня характеризується абстрактністю й вимагає розвинених стратегічних здібностей, тактичного рівня і характеризується конкретністю завдань, що виникають ситуаційно, вирішення яких має відбуватися в рамках стратегії.

**1.3 Концептуальні основи розробки кадрового забезпечення системи професійної освіти.** Під концепцією розуміється провідний задум, що визначає спосіб розуміння, трактування й опис політичних, кадрових ситуацій, хід діяльності персоналу у процесі розробки й реалізації кадрової політики, кадрової стратегії й розробки кадрового забезпечення системи професійної освіти.

Основною особливістю, що фіксується багатьма фахівцями є те, що політика охоплює владні відносини, що визначають політико-державну організацію суспільства. Особливість розробки кадрової політики й кадрового забезпечення системи професійної освіти можна наочно уявити, розглядаючи концептуальну модель політичної діяльності (рис.2). Проаналізувавши взаємозв'язок основних категорій, представлених у концептуальній моделі кадрової політики (рис.1), можна зробити висновок, що різні тлумачення терміну «кадрова політика» залежать від розуміння, інтерпретації поставлених цілей, завдань і функцій.



Центральною категорією виступає політична мета діяльності владної еліти. Вона визначає специфіку функцій управління, політичну (кадрову)



Рис 2. Концептуальна модель розробки кадрової політики та кадрового забезпечення системи професійної освіти

стратегію, методи та технології реалізації політики, спрямованість політичної діяльності й кадрового забезпечення системи професійної освіти.

Політична мета визначається вимогами об'єктивних законів управління соціально-економічними системами й правилами їх реалізації (принципами) в реальних умовах, а також політичною доктриною, сформованою правлячою партією чи угрупованням політичних сил. Вона пов'язана з політичним режимом, що діє у суспільстві. Під політичним режимом розуміється «сукупність способів, засобів і методів практичного здійснення правлячими колами, головним чином, вищими посадовими особами» [2], певною політичною доктриною і метою суб'єкта політики. На основі політичної доктрини і цілі політичний режим визначає зміст і послідовність дій посадових осіб у процесі реалізації кадрової політики. Під політичною доктриною розуміється державна ідея, система прийнятих поглядів, концептуальні положення політики. Доктрина має багаторівневу структуру, носить системно-динамічний характер і

використовує різні форми політичної діяльності. Вона, реалізуючись через встановлений політичний режим, впливає на політичну діяльність, на всі аспекти життя суспільства. Політичний режим дозволяє приймати рішення, бажані для правлячої еліти, а всім іншим використовувати їх у своїх інтересах, виходячи із займаного становища в соціальній ієрархії. Ця властивість характерно проявляється не тільки на рівні великих соціальних систем, а й окремих фірм. При цьому, як показує їх історія розвитку, формується організаційна (корпоративна) культура, що базується на доктринальних державних положеннях або філософії фірми, що породжує організаційно-стабілізуючі методи управління, стереотипи мислення тощо. Сформувавши політичну доктрину, відповідну правлячій еліті, під неї створюється механізм управління організацією. Надалі, які б рішення не приймалися в інтересах організаційної системи в цілому, вони залишаються на папері, оскільки відсутній механізм їх реалізації. Більш того, будь-яка особа, що приймає рішення, може його «провести» в життя, якщо воно не суперечить цілям, функціональному змісту, методам управління, що склалася, механізму прийняття й виконання рішень. Реалізацію політичних рішень можна «бачити» в міжособистісних, міжгрупових, міжнаціональних відносинах. Сама політика виявляється в діяльності виконавчої системи управління державою, що згідно з теорією, до політиків не належить, знаходиться поза політикою.

**Висновки.** Таким чином, концепція - це філософія кадрової політики, що створює її теоретико-методологічну основу. Концепція як система ідей, цілей і пріоритетів діяльності визначає всю кадрову діяльність організації, стає політикою, коли визнається й утверджується як політична установка, є принципами в управлінні кадровими процесами, обґрунтовує кадрову стратегію.

Кадрова політика - це діяльність персоналу вищого рівня управлінської ієрархії, реалізована суб'єктами кадрових відносин у кадровій роботі через використання системи засобів інформаційного впливу (методи, технології, способи) на персонал організації. Стратегія, в свою чергу, є абстрактно-

нормативним (узагальнений проект, план, програма тощо) вираженням шляху досягнення стратегічної мети спільними зусиллями персоналу організації (громадянами суспільства) в умовах необхідності принципової зміни напрямку діяльності, зміни ідеалів і цінностей, перебудови системи управління.

З огляду на рівневу концепцію прийняття управлінських рішень [6] діяльність з розробки й реалізації політики вимагає від політичних керівників онтологічного, універсального рівня розумової діяльності з усіма наслідками, що випливають з цього, вимогами до політиків вищого ієрархічного рівня управління і, відповідно, кадрового забезпечення системи професійної освіти.

**Кадрове забезпечення системи професійної освіти** визначається кадровою політикою й кадровою стратегією системи освіти, а вони залежать від політики й стратегії держави.

### Література

1. Анисимов О.С. Основы метаанализа : В 2-х т. / О.С. Анисимов. - М., 2007.
2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления / Г.В. Атаманчук. - М. : Омега - Л, 2006. - 584 с.
3. Бергаланфи Л. фон. Общая теория систем: критический обзор / Л. Фон Бергаланфи // Исследования по общей теории систем. — М. : Прогресс, 1969. — С. 23-82.
4. Кондаков Н.И. Логический словарь / Н.И. Кондаков. - М. : Наука, 1971. - 720 с.
5. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент / Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. - К. : МАУП, 2002. - 280 с.
6. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений / В.М. Колпаков. - К. : МАУП, 2004. - 256 с.
7. Мескон М. Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.; пер. с англ. - М. : Дело, 1992. - 373 с.
8. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики / В. Андрущенко (заг.ред.). - К. : К.І.С., 2003. - 296 с.
9. Философский энциклопедический словарь / Составитель Губский Е.Ф. и др. - М.: ИНФРА-М, 1997. - 576 с.
10. Щедровицкий Г.П. Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. - М. : Шк.Культ.Полит., 1995. - 759 с.
11. Щедровицкий Г.П. Психология и методология / Г.П. Щедровицкий. - Т.2 - Вып.1. - М. : Путь, 2004.
12. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Монография / Г.В. Щекин.. - К. : МАУП, 2000. - 408 с.