

УДК 378.02:372.8

О.Г.РОМАНОВСЬКИЙ, О.С.ПОНОМАРЬОВ, професора
Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут"

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МІСТ

Досліджується модель сучасного працівника органів муніципального управління як сукупність суспільних вимог до його професіоналізму та особистісних якостей. Розглядаються особливості такої моделі в умовах демократизації суспільства та становлення ринкових відносин. Показано, що якісне розв'язання проблеми кадрового забезпечення управління розвитком міста вимагає якісно нових кадрів, обґрунтована ідея їхньої підготовки як гуманітарно-технічної еліти.

Аналіз світових демографічних тенденцій переконливо свідчить про подальше зростання частки мешканців міст у загальній кількості населення і відповідну необхідність розвитку міст. Відомо, що в багатьох країнах темпи зростання міського населення, як правило, випереджають темпи житлового будівництва і особливо темпи формування містобудівної інфраструктури. Крім того, досягнення науково-технічного і соціального прогресу поступово і невпинно змінюють уявлення людей про рівні добробуту і комфортності. Це висуває нові вимоги до самої ідеології містобудування і розвитку міст.

Водночас зазначені чинники створюють безліч проблем матеріального, екологічного, соціально-психологічного, адміністративно-організаційного та іншого характеру, ефективно розв'язання яких вже неможливе без серйозної попередньої прогнозно-аналітичної роботи і стратегічного планування. Формування і реалізація раціональних стратегій розвитку міст як великих соціально-економічних систем і організація управління складними і різноплановими процесами, сукупність яких і являє собою цей розвиток, вимагають якісного кадрового забезпечення.

Для українських міст додаткові ускладнення виникають внаслідок істотної зміни суспільно-політичного ладу і соціально-економічного устрою. Ця обставина зумовлена не тільки процесами поступової демократизації суспільно-політичного життя і переходом національної економіки до функціонування на ринкових принципах, хоча ці чинники також є визначальними. Поряд з ними істотної ваги набувають чинники двох специфічних груп: перша з них лежить у площині соціальної психології, а друга стосується проблеми кадрового забезпечення глибоких трансформаційних процесів в Україні.

Природа чинників соціально-психологічного характеру пояснюється інерційністю людської свідомості та стабільністю стереотипів мислення, що формувалися протягом кількох десятиліть панування

попередньої політичної та соціально-економічної системи. Саме тут лежать корені патерналіської психології значних верств населення, якому, за відомою китайською приказкою, "випало жити в епоху перетворень". Завдяки їй більшість людей досі вважає, що за них повинні турбуватися держава, уряд, органи місцевого самоврядування, житлово-експлуатаційні організації тощо. Вони переконані, що їм повинні постачати електроенергію, воду, опалення, газ тощо незалежно від оплати за ці далеко недешеві ресурси. Люди звикли вимагати належних температурних умов у квартирах, а самі інколи не здатні просто заклейти вікна. Безумовно, цей чинник є тимчасовим, і вже для наступних поколінь буде здаватися дивною навіть постановка таких питань. Але сьогодні він лишається надзвичайно вагомим ще й унаслідок традиційно низького рівня оплати праці в нашій країні. А бідність, за словами відомого китайського мислителя Мо-цзи, є коренем безладдя в країні. Тому він не може не враховуватися керівництвом міста і особливо підприємствами й організаціями, що надають комунальні послуги.

Природа чинників другої групи також певною мірою зв'язана із впливом попередньої системи і, в свою чергу, дозволяє визначити три їх основних джерела. Першим з них слід вважати існування певного стереотипу мислення і поведінки керівників та чиновників різного рівня, що склався за умов адміністративно-командної системи. Тоді перевага віддавалася не таким якостям працівника, як ініціатива (хоча це й проголошувалося як офіційна політика), а старанності, виконавській дисципліні, а принципи рішення приймалися переважно партійними органами. Сьогодні ж ситуація потребує насамперед ініціативи, сміливого пошуку нестандартних рішень, які за умов вкрай обмежених бюджетних ресурсів дозволяли б не тільки підтримувати життєдіяльність міста, а забезпечувати його розвиток.

Другим джерелом своєрідної кризи управління в Україні, особливо на рівні місцевого самоврядування, знов-таки є низький рівень тут оплати праці працівників сфери управління і комунального обслуговування. Недостатня оплата являє собою головне живильне середовище відсутності ініціативи й зацікавленості у кінцевих результатах своєї діяльності, недбалості й зловживань службовим становищем, проявів байдужості і хабарництва тощо. Навіть система пільг, встановлених для державних службовців, не забезпечує гарантії використання цих та інших недоліків.

Нарешті, третім джерелом проблем кадрового забезпечення, що далеко неповною мірою відповідає сучасним вимогам щодо управління соціальними системами в країні, в першу чергу управління їх роз-

витком, є недостатня підготовка фахівців управлінської діяльності вітчизняною освітньою системою. Відверто кажучи, наша вища школа виявилася не готовою до організації підготовки кадрів професійних керівників-лідерів. Як це не прикро визнавати, але при надзвичайно широких масштабах (практично в кожному вищому навчальному закладі) підготовки менеджерів різного рівня і призначення порушується головний принцип, який полягає в тому, що далеко не кожна людина може бути справжнім керівником. Справа в тому, що управління являє собою один з різновидів творчої діяльності і як для будь-якої творчої професії підготовка майбутніх керівників вимагає попереднього виявлення у кандидатів на навчання наявності та рівня розвитку відповідних особистісних якостей. Однак на практиці жоден заклад освіти не здійснює такого діагностування і фактично бере на себе відповідальність за невиконання зобов'язань щодо якісної підготовки фахівця-керівника з людини, в якій немає ні лідерських якостей, ні схильності до керівництва, ні відповідної психологічної готовності.

Нові суспільно-політичні й соціально-економічні реалії складаються в Україні в період, коли визначальною світовою тенденцією розвитку теорії й практики управління стає всебічне зростання ролі людського чинника і все більше усвідомлення необхідності його врахування як важливої передумови забезпечення належної ефективності управління. Таке становище зумовлює гостру потребу суспільства в керівних кадрах принципово нової формації. Це повинні бути люди, яким притаманні високий професіоналізм та необхідні для успішного керівництва особистісні якості. Поглиблення демократизації суспільства і становлення ринкових відносин вимагають при організації підготовки таких кадрів спиратися на модель професійного керівника-лідера як сукупність суспільних вимог до його професіоналізму та особистісних якостей. Ця модель розроблена нами стосовно керівників та інших працівників органів місцевого самоврядування, а також для муніципальних служб і підприємств міста. Ми виходили з того, що це мають бути фахівці, яким властиві не тільки глибокі знання у галузі їх професійної діяльності та управлінських технологій, а й високі морально-етичні якості. Зокрема, головними вимогами до формування кадрового забезпечення розвитку міст ми вважаємо таку їх сукупність. По-перше, системне мислення, що має лежати в основі їх підходу до аналізу будь-яких складних проблемних ситуацій, з умінням виявлення глибинних причинно-наслідкових зв'язків і вибором, відповідно до основного принципу кібернетики, управлінських рішень, спрямованих на здійснення впливу на визначальний чинник. По-друге, уміння прогнозувати можливі наслідки управлінських рішень не тільки безпосе-

редньо щодо тих чи інших очікуваних техніко-економічних результатів, а й стосовно побічних ефектів політичного, соціально-психологічного, екологічного тощо характеру. По-третє, почуття особистої відповідальності за розробку та реалізацію рішень і їх наслідки, як безпосередні, так і віддалені, особливо у сфері якості умов життєдіяльності населення міста. Крім того, сучасним керівникам повинно бути притаманне почуття розумного ризику, уміння оцінювати його та запобігати небажаним наслідкам.

Головною вимогою до кожного керівника і кожного працівника органів місцевого самоврядування ми вважаємо наявність у нього глибокого внутрішнього переконання, що основним призначенням його діяльності є добробут людей. Сучасне місто стає таким складним організмом, що за його численними проблемами фінансового, санітарно-гігієнічного, художнього й архітектурно-будівельного, транспортного, паливно-енергетичного та іншого характеру інколи забувається, що все велике міське господарство існує не само по собі, а призначене перш за все для людей, для задоволення їх матеріальних, культурних і духовних потреб, для їх розвитку і навчання, для їх здоров'я і щастя.

Глибоке усвідомлення і прийняття всіма працівниками цієї ідеології, планування і організація всієї їх повсякденної діяльності, виходячи саме з неї, потребує підготовки фахівців принципово нової форми. Аналіз цілей, змісту і сутності їхньої діяльності дає змогу визначити їх як представників гуманітарно-технічної еліти. Таке парадоксальне, на перший погляд, словосполучення найбільш повно, на наш погляд, відповідає вимогам сьогодення. Дійсно, це мають бути інженери, які досконало знають предметну сферу своєї діяльності та її технічні й технологічні особливості, усвідомлюють сильні й слабкі сторони, розуміють проблеми і перспективи розвитку. Для них як для інженерів характерні чіткість і конкретність мислення, націленість на кінцевий результат, кваліфіковані технічні та організаційно-економічні рішення.

У той же час достатній обсяг і високий рівень гуманітарної підготовки, насамперед загальнокультурної, психолого-педагогічної та управлінської, дасть їм необхідні ерудицію та кругозір, знання лінгвістичних дисциплін, сформує уміння розуміти іншу людину та її інтереси, усвідомлювати глибинні мотиви її намірів, вчинків і поведінки. Таке поєднання технічної і гуманітарної підготовки майбутніх фахівців має бути не механічним, а органічним. Тільки в такому разі воно дасть можливість працівникам як носіям цих знань, умінь і особистісних якостей не тільки розробляти ефективні стратегії розвитку міста і забезпечити їх реалізацію, а й допоможе переконливо довести до

людей життєву важливість цих стратегій і необхідність активної участі у їх реалізації.

Однією із спроб подолання існуючого становища у кадровій сфері, подолання її недоліків та організації підготовки гуманітарно-технічної еліти є створення Харківським міськвиконкомом і Національним технічним університетом "Харківський політехнічний університет" спільного Центру з проблем підготовки професійних керівників для муніципальних служб і підприємств міста. За нашою активною участю науковцями Центру обґрунтовано, підготовлено й проведено спеціальне дослідження, що полягає у визначенні рівня професіоналізму та розвитку особистісних якостей працівників одного з Головних управлінь Харківського міськвиконкому на підставі їх психологічного діагностування. Його результати переконливо свідчать про те, що повністю відповідають встановленим вимогам не більше 30% працівників, тоді як іншим для забезпечення цієї відповідності вкрай необхідні підвищення кваліфікації, психологічний тренінг або перепідготовка. Реальну можливість підготовки таких фахівців підтверджує експеримент у сфері психолого-педагогічних та управлінських дисциплін студентів четвертого курсу політехнічного університету. Дійсно, їх тестування за тими ж методиками виявило відчутні переваги перед більшістю працівників міськвиконкому за винятком керівників управлінь.

Таким чином, перспективи розвитку та ефективного управління міст визначаються, перш за все, вирішенням проблем кадрового забезпечення.

Отримано 17.01.2002

УДК 338.244:62.503.55:621.371

Л.И.НЕФЕДОВ, д-р техн. наук, Н.Ю.ФИЛЬ

Харьковская государственная академия городского хозяйства

ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ РЕКОНСТРУКЦИИ ЖИЛОЙ ЗАСТРОЙКИ С УЧЕТОМ ЭЛЕКТРОМАГНИТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Рассматриваются задачи управления проектами реконструкции жилой застройки с учетом электромагнитной безопасности. Описаны этапы анализа и оценки среды жизнедеятельности людей по уровню электромагнитного излучения и синтеза средств и методов защиты.

Одной из важных задач развития современного общества является создание экологической безопасности окружающей среды. К числу опасных, но недостаточно изученных факторов относятся электромагнитные излучения (ЭМИ). Для решения задачи обеспечения безопасных и комфортных условий среды жизнедеятельности людей эффек-