**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**Кафедра соціології та політології**

**КОНТЕНТ ЛЕКЦІЙ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«СОЦІАЛЬНО-АДЕКВАТНЕ УПРАВЛІННЯ»**

2017

**Тема 1. Демонстраційний потенціал управлінської кризи в українському суспільстві.**

1. **Кризовість – характерна риса процесів становлення та формування української державності .**
2. **Політична ідентифікація як чинник кризовості в українському суспільстві.**

**3. Потенціал кризи для переходу від політико-фінансового підходу до соціального управління до демократично-правової, соціально орієнтованої системи вирішення проблем соціального розвитку**

Сучасна криза в Україні - широкомасштабна. Але усі її аспекти безпосередньо пов'язані з головним чинником - кризою системи управління, невмінням управляти в соціально-економічних умовах, що міняються, неефективністю управлінської системи, її соціальною неадекватністю. Суспільство опинилося перед складним завданням: відшукати нові важелі управління країною на основі демократії, незалежності і свободи. Гібрид, що утворився на основі "схрещування" адміністративно-командної системи управління державою і ринкових методів управління економікою потворний управлінський, вступає у все гостріше протиріччя з практикою і завданнями демократизації громадського і економічного життя.

Політична, або краще сказати соціально-політична ідентифікація завжди пов'язана з самосвідомістю існування людини або групи в певному социєтальному просторі, який більшою мірою визначається системою політичного або владного облаштування життя в цьому просторі, тобто державною системою життя країни. Якщо ця система відповідає глибинним історичним і психокультурним архетипам цього простору, то поняття "країна" і "держава" співпадають у повсякденній масовій свідомості. Інакше вони існують окремо і полягають в конфлікті, явному або латентному. Політична ідентичність - це внутрішня сила, яка об'єднує людину з іншими людьми на підставі спільності соціальної мети. Але ж ми знаємо, що в ситуації соціальної аномії, руйнування загальних цінностей і норм існування, коли кожен йде своїм шляхом, коли немає спільної соціальної мети, як у влади, так і у опозиції, "доповнюючим" регулятором є внутрішній психокультурний досвід, "записаний" в соціальну тканину суспільства.

Виділяють два основні види політичної ідентичності: ситуативну і надситуативну. Ситуативну ідентичність відзначає те, що в ній відсутнє прийняття особою інтеріоризованих норм і правил практики, схем мислення, сприйняття і оцінювання, які властиві визначеною політичною позиції, існуючою в суспільстві. Надситуативна політична ідентичність детермінується внутрішньою позицією суб'єкта, усім його політичним досвідом, його світосприйняттям в цілому. Таку ідентичність не так просто поколивати, бо вона відносно незалежна від зовнішніх і внутрішніх обмежень. Модель соціально-адекватного менеджменту в контексті українського менталітету повинна відштовхуватися від ситуативного підходу, враховуючи домінування сенсорного психотипа мислення на рівні тактик, а не стратегії. Вона повинна узагальнювати різнополярні інтереси Заходу і Сходу. Вона повинна утримувати механізми оперативного реагування на будь-яких змінах зовнішнього соціально-політичного і економічного середовища.

По Т. Парсонсу, головною функцією політики є організація досягнення мети. Така ж функція теоретично є ведучою і в управлінні. Політика, таким чином, є управління процесом досягнення мети, програми тієї або іншої організації. Але з деяких пір у реальному світі політикою є активність, спрямована не на досягнення мети, а на досягнення влади. Неважко побачити, що з тих самих пір, то ж можна сказати і про управління. Внутрішньоорганізаційна боротьба за владу, за швидкість пересування від одного ступеня владної піраміди до іншого витісняє роботу по виконанню завдань, заради яких організація була створена. Ми бачимо замкнутий круг управлінського неврозу, лікування якого на сьогодні повинне стати основною стратегічною метою "того, що перекодувало "стилю життя нашого соціуму.

**Тема 2. Адекватність як якісна характеристика процесів управління в суспільстві.**

1. **Роль та місце соціальної адекватності у визначенні змісту процесів соціального управління.**

**2. Соціальна адекватність управлінських процесів у контексті соціального управління в Україні.**

Зміна соціально-політичного устрою, становлення ринкових відносин в зв'язку зі зміною форм власності в більшості колишніх соціалістичних країн призвела до різноманіття характеристик соціально-економічного життя. На сьогодні єдиною спільною рисою для них є нестабільність у всіх сферах життя. Як наслідок, виникають серйозні проблеми в політиці, економіці, культурі, міжконфесійних та міжнаціональних відносинах, що призводять до конфліктів, в тому числі і з використанням військової сили на міждержавному рівні.

Поряд з багатьма причинами, що призвели до такого стану, слід назвати і проблему недосконалості соціального управління, що проявляється, на нашу думку, як неадекватність управлінських впливів на людину. При цьому використовується широкий зміст поняття «соціальне», коли воно тотожне поняттю «суспільне».

Предмет соціального менеджменту складає управління соціальними системами. Таке його розуміння видається цілком виправданим, якщо визнати, що для соціального менеджменту важлива поведінка людини, що є об'єктом соціальних відносин, тобто дій з боку суспільства і його інститутів.

Соціальну систему слід розглядати як історично сформований і обумовлений характер взаємодії людей і соціального середовища. Її складовими елементами, які з позицій системного підходу слід розглядати як підсистеми, якими є нація, народність, соціальна група, колектив, окрема особистість.

Разом з тим слід підкреслити, що управління, в широкому сенсі, розуміється як узагальнення і відображення суті процесів упорядкування і регулювання в складних системах природи і суспільства передбачає розгляд сутності процесів управління в окремих системах і підсистемах в таких поняттях: «соціальне управління», «державне управління», «економічне управління» і т.п.

Таким чином, «соціальне управління» - це процес впливу на суспільство або його окремі ланки з метою забезпечення їх функціонування, вдосконалення та розвитку. Поряд з цим необхідно враховувати і різноманітні тенденції суспільного розвитку, а також взаємну обумовленість і взаємозв'язок соціальних завдань, що вирішуються в поточному періоді, з тими, які можуть виникнути в майбутньому.

У ряді причин, що викликали системну кризу українського суспільства, центральне місце займає параліч системи управління на всіх рівнях. Функціональна неспроможність практично всіх ланок соціального управління знайшла своє вираження в соціальній неадекватності керуючих впливів на об'єкти управління.

Д.М. Гвішиані вказував на специфічну рису сучасного менеджменту, коли отримання прибутку вже не є головним завданням управлінців. Прибуток з головного стимулу діяльності менеджерів перетворюється в пріоритет для акціонерів. У число пріоритетів управлінця, крім прибутку, тепер входять «... інтереси виробництва, місцевих громадських організацій і навіть на інтереси всієї нації в цілому».

При таких умовах відповідність процесів управління взагалі і соціального менеджменту зокрема проблемам цивілізаційного контексту, як його якісна характеристика, набуває особливої значущості.

Терміном «адекватний» (від лат. Adaequatus - прирівняний) - означається те, що є відповідним, що відповідає.

Ще Фома Аквінський встановив, що істина є відповідність предмета і уявлення: «Всякий предмет може бути істинним остільки, оскільки має форму, відповідну природі, ... слід, що інтелект, оскільки він пізнає, правдивий в міру того , наскільки він має подобу пізнаного предмета, яке є його форма, як скоро він є інтелект пізнає. І тому істина визначається як узгодженість між інтелектом і річчю».

Виходячи з такого висновку, можна говорити про те, що адекватність також означає істинність як відповідність уявленням про сутність і спрямованості, а також людську цінність управління.

Оцінка процесу управління суспільством, державою з точки зору його якісних сторін привертала увагу багатьох мислителів минулого.

Конфуцій вважав, що вищим принципом управління державою є гуманність. Дотримання сукупності соціальних норм, які можуть змінюватися в залежності від конкретних умов, але обов'язково повинні укладатися в шкалу «обов'язок-справедливість» є неодмінна умова успішності державного управління.

Гуманізм і прихильність до моральних аспектів в управлінні, за Конфуцієм, займають, в зв'язку з цим, головне місце. Дуже корисною, представляється його рекомендація для вирішення проблем, що виникають в умовах проведення реформ, при виникненні труднощів в управлінні. Для цього запропоновано метод «виправлення імен». Відповідно до нього, використовувати речі необхідно відповідно їх «іменах», тобто адекватно їх справжню природу. З глибини п'ятого століття до нашої ери звучить рада мудреця називати речі своїми іменами, відповідно до їх справжнім змістом і змістом. Для нашого часу це означає не ховатися від проблем, подібно до страуса, і робити вигляд, що їх не існує, а, вирішуючи їх, не захоплюватися подробицями, йти до кінця. Найголовніше - пам'ятати, що будь-які управлінські рішення приймаються в інтересах людей, в ім'я людини. Якщо стоїть проблема приватизації, то проводити її слід не в інтересах окремих кланів або соціальних груп, а в інтересах всіх і кожного члена суспільства. Український варіант приватизації показав, що ми не прислухалися до порад мудреця, ще раз переконав у нестачі адекватного, тобто що відповідає потребам народу керуючого впливу з боку керівництва.

Успішність державного управління з точки зору іншого китайського мислителя Хань Фей-цзи (280-233 до н.е.) принципово відповідала наявності і застосування кодексу норм поведінки і діяльності людей. Головними складовими ефективного управління державою повинні бути закон, влада і політичне мистецтво. Закон повинен бути загальнодоступним і однозначним, що забезпечує єдність його розуміння. Якщо ця умова не виконується, важко говорити про відповідність управлінських дій масштабами вирішуваних завдань, а саме адекватності управління. Влада при цьому є тільки можливість результативно впливати на людей, а політичне мистецтво правителя має включати уміння підбирати виконавців (чиновників) і, не беручи участі в повсякденному управлінні, тобто не відволікаючись на сторонні речі і вирішення поточних завдань, створити систему контролю за їх діяльністю і для її стимулювання, залишаючи за собою лише функцію керівництва вищими чиновниками.

Класик давньогрецької філософії Платон розглядав управління як мистецтво, що виявляється в найвищому рівні пізнання закономірностей управління і майстерному застосуванні цього знання на практиці. Одночасно він вказував на принципову важливість такої якості як адекватність, розуміючи її як відповідність, причетність до міри при розгляді складних явищ: «Будь-яка суміш, якщо вона ні в якій мірі не причетна міру і пропорційності, неминуче губить і свої складові частини і, перш за все , саме себе».

У зв'язку з цим адекватність управління як соціального процесу близька поняттю «справедливість» в тлумаченні Платона. «...Хто має намір добре застосовувати своє мистецтво, той ніколи не діє і не велить заради власного блага, але велить тільки заради вищого блага для своїх підлеглих».

Розвиток цієї важливої думки ми знаходимо в працях Аристотеля - батька ідеї «громадянського суспільства». У нього соціальна адекватність управління є іманентною властивістю: «...тільки ті державні устрої, які мають на увазі загальну користь, є, відповідно до суворої справедливістю, істинними; мають же на увазі тільки благо правителів - все помилкові і представляють собою відхилення від справжніх: вони засновані на засадах панування, а держава є спілкування вільних людей».

Герберт Спенсер, вказуючи на необхідність для функціонування людського суспільства регулятивної системи з різними типами управління, помічав, що найкращим буде такий тип, де продукти індустрії використовуються переважно не для підтримки військової організації, не для виняткового збільшення матеріального добробуту, але присвячуються виконання «вищих» видів діяльності. Очевидно, що така регулятивна система (управління суспільством) повинна стати адекватною іншому, новому типу суспільства.

Близькою за змістом поняттю соціальної адекватності російський філософ В. С. Соловйов бачив таку характеристику соціуму як «нормальність», яка визначалася їм як відповідність цілей суспільства справжню мету суспільного побуту. «... метою є ... матеріальне багатство, справедливо розподілене, так само як і виробляють засобом належить не просто працю, а праця справедливо організований ...».

За В.С. Соловйовим, «нормальне» суспільство - таке, яке має цю якісну характеристику внаслідок адекватної організації, пропорційності головної мети, а саме: суспільне благо, яке розуміється усіма і кожним як загальна мета.

Життєздатність соціуму багато в чому визначається здатністю до адекватної реакції на динаміку змін. Стійкість соціальних організацій, що функціонують в рамках західної цивілізації, полягає в тому, що в процеси соціального (в широкому розумінні) управління вдалося привнести елементи соціальної адекватності.

Це виражається в можливості зробити прогнозованою і керованою циклічність соціально-економічних процесів шляхом відстеження тенденцій, що намітилися і прийняття превентивних профілактичних заходів.

Управління суспільством - процес необхідний і закономірний. У відповідності з поглядами Г. Моска воно здійснюється на різноманітних рівнях, а його юридична та моральна база відповідає «...дійсної потреби людини, пов'язаної з її соціальною природою: управляти і відчувати себе керованим не тільки під впливом матеріальної та інтелектуальної сили, але також завдяки дії морального принципу. Така потреба відчувається настільки універсально, що, безумовно, має реальне значення».

Але, правлячий клас займається управлінням державою і суспільством тільки в тій мірі, в якій це необхідно для збереження і утримання влади. Причиною цього виступає мінімальний вплив на його формування плебісцитарної процедури. Оскільки маси усвідомлюють необхідність вождів, з'являється політична доктрина - ідеологія, яка в різні епохи виражається різними формулами (ідеологемами). Причому, вкрай важливо дотримання умови, коли політична формула знаходить опору у вірі, особливого роду почуттях тієї соціальної групи, в якій вона має найбільшу підтримку, або, у крайньому разі, в тій частині групи, яка отримала політичне лідерство. Найчастіше така формула виглядає як загальнонаціональна ідея. І чим ближче вона основній масі населення, і чим менше вона відрізняється від практики діяльності державного керівництва, тим більше консолідоване суспільство і міцніше політичний режим.

Г. Моска як і М. Вебер вважав, що успішність політичної діяльності, яка передбачає в тому числі і політичний менеджмент, залежить від здатності політичного керівництва, політичних лідерів бути адекватними конкретної історичної ситуації. Гаетано Моска прозорливо зазначав тенденцію, яка чітко проявляється особливо в умовах нестабільного суспільства. На його думку, за відсутності стабільності в суспільстві політична доктрина, прийнята в державі, повинна звертатися до національного почуття. Таким чином, загальнонаціональна ідея повинна відповідати, перш за все, основними характеристиками ментальності народу, що становить основу, більшість населення країни. Це слід розуміти як неодмінна і найважливіша умова її соціальної адекватності, умов суспільства, що трансформується.

Відсутність ідеї, здатної консолідувати суспільство і зміцнити політичний режим, відчувається сьогодні особливо гостро. Для сучасної України національна ідея повинна дати вичерпну відповідь на питання про те, яке місце вона повинна зайняти в структурі світової цивілізації в третьому тисячолітті і що слід робити, що б воно було гідним. У найзагальніших рисах це: перетворення України в процвітаючу країну на основі високого рівня розвитку технологій, гармонійно пов'язаних з людським фактором, де людські цінності є пріоритетними і мають національну ідентифікацію при обов'язковій умові внутрішньої стабільності і рівноправності у відносинах з іншими країнами.

У характерних для України умовах нестабільного суспільства політична доктрина, прийнята в державі, повинна бути спрямована, перш за все, на національне почуття. Тобто, і загальнонаціональна ідея повинна відповідати, перш за все, основними характеристиками ментальності нації. Разом з тим, сьогодні навряд чи правомірно говорити про єдину ментальної базі. Швидше необхідно враховувати специфіку регіональних і національних особливостей ментальних складових суспільного життя народу України. В іншому випадку доведеться говорити не про консолідацію суспільства, а про небезпеку його розколу. Це слід розуміти як неодмінна і найважливіша умова соціальної адекватності управління в соціумі.

В Україні склалася парадоксальна ситуація: є необхідність реформ і всі, хто прагнуть до влади, або вже отримав її, стверджують свій намір їх проводити. Але сьогодні реально немає впливових груп управлінців, здатних взятися за справу і привести його до логічного завершення, а якщо буде потрібно - бути готовими нести особисту відповідальність за результати своєї реформаторської діяльності, за ефективність поточної політики без перекладання провини на своїх попередників. Реформи просуваються вкрай повільно або взагалі тільки декларуються. А це, в свою чергу, не створює умов для створення нових ефективних команд реформаторів, так як саме попит породжує пропозицію.

Суперечливість ситуації посилюється ще і тим, що переважна більшість нині діючих управлінців не мають необхідної професійної підготовки і в особистісному плані не адекватні ситуації, не здатні (чи не мають належної мотивації) працювати в нових умовах соціальної відповідальності. Слід підкреслити, що управлінська еліта, яка обслуговує інтереси «олігархів» і забезпечує для них отримання максимально високої ренти від монопольного становища, створює умови для появи корупції практично на всіх поверхах владної піраміди. Ця ситуація характерна для більшості пострадянських країн, де притаманна віра в авторитети і лідерів, які показали себе в часи перебудови як нова «реформаторська номенклатура». У наявності чіткий індикатор нерозвиненості громадянського суспільства, а компенсаторним механізмом виступає відсутність його інститутів.

Т. Парсонс, вказував, що цінності, норми і правила містить встановлений в соціумі порядок. Він визначає умови перебування в суспільстві, відмінності між його членами. Причому, для того, щоб бути легітимними, вони повинні бути адекватні культурним параметрами конкретного суспільства .

Виділивши типи легітимного панування (раціональний, традиційний і харизматичний), Вебер віддає свої симпатії до першого з них. Він вважає, що легітимність раціонального характеру ґрунтується на вірі в легальність встановленого порядку і законність здійснення панування. В цьому випадку, підпорядкування відбувається законно встановленому об'єктивного безособовому порядку. Це є передумовою до того, щоб конкретний тип панування і відповідний йому механізм соціального управління, яке реалізується конкретним органом, мав характеристику адекватності, тобто відповідності конкретним історичним умовам, цілям суспільного розвитку і прогресу.

Досвід суспільного розвитку переконує, що найбільш адекватним, ефективним і досконалим типом в порівнянні з іншими, є легальне (раціональне) панування з бюрократичним штабом управління.

Для М. Вебера бюрократія означала не тільки форму правління, скільки систему адміністрації, реалізовану на постійній основі спеціально підготовленими професіоналами відповідно до продиктованих правилами. Це широке поняття бюрократії як професійного управління. У такому вигляді бюрократія забезпечує в більшій мірі якість виконання управлінських рішень, воістину шанобливе ставлення до закону, підзвітність її діяльності громадському контролю.

Якщо розглядати проблеми, що стоять перед українським соціумом з позицій соціальної адекватності існуючої системи управління, то неминуче виявимо протиріччя її основ. Слід вести мову про рівень суспільного розвитку, якому відповідав би панівна управлінська парадигма. Але завжди мірилом її адекватності буде здатність до розвитку з урахуванням перспективи.

Якщо спробувати поглянути на що стоять перед українським соціумом проблеми з позицій соціальної адекватності існуючої системи управління, то неминуче зіткнення підстав, на яких він будується. Слід вести мову про рівень суспільного розвитку, якому відповідав би панівна управлінська парадигма. Але завжди мірилом її адекватності буде здатність до розвитку, трансформації з урахуванням перспективи.

Пітер Дракер, якого вважають основоположником сучасного етапу розвитку менеджменту, в своїй книзі «Посткапіталістичне суспільство» стверджує, що наша перспектива (перш за все забезпечення адекватності процесів соціального управління) пов'язана зі зміною значення знання в суспільному житті. За П. Дракером, такі зміни перетворили суспільство і економіку. Під знанням він розуміє інформацію, що має практичну цінність, що служить для отримання конкретних результатів. Причому результати проявляються поза людиною в суспільстві, економіці або розвитку самого знання.

«Знання стало сьогодні основною умовою виробництва. Традиційні «фактори виробництва» - земля (тобто природні ресурси), робоча сила і капітал - не зникли, але придбали другорядне значення. Ці ресурси можна отримувати, причому без особливих зусиль, якщо є необхідні знання. Знання в новому його розумінні означає реальну корисну силу, засіб досягнення соціальних і економічних результатів.

Всі ці зміни, бажані вони чи ні, є незворотнім процесом: знання тепер використовується для виробництва знання. Використання знань для відшукання найбільш ефективних способів застосування наявної інформації, з метою отримання необхідних результатів - це, по суті справи, і є управління. В даний час знання систематично і цілеспрямовано застосовується для того, щоб визначити, які нові знання потрібні, чи є отримання таких знань за доцільне, та що слід зробити, щоб забезпечити ефективність їх використання. Іншими словами, знання застосовується для систематичних нововведень і новаторства.

Цю зміну ролі знання можна визначити як революцію в сфері управління.

Дракер відзначає той факт, що в ході цієї революції змінюється розуміння сутності управлінської праці. Якщо до початку 50-х років воно включало насамперед відповідальність за ефективність і результати роботи колективу, то сьогодні адекватним слід вважати підхід, при якому менеджер відповідає за застосування і ефективність знання.

Така постановка питання веде до того, що різко змінюються інформаційні потреби професійних управлінців, як змінюється і сутність самої ділової інформації. Зазвичай менеджер використовує інформацію про внутрішній стан керованої системи, соціальної організації будь-якого типу. Близько 90% даних, по Дракеру, які збираються будь-якою організацією - це інформація про внутрішні події. Але все більшого значення набуває інформація про події та умови поза організації, тому що вона дозволяє найкращим чином розпорядитися наявними ресурсами і накопиченими знаннями.

Стає зрозумілим, що для забезпечення або досягнення адекватності управлінських впливів як інтегральної характеристики соціального менеджменту, та й не тільки його, необхідний баланс інформації, використовуваної для прийняття управлінських рішень внутрішнього і зовнішнього плану.

При цьому Пітер Дракер в передмові до своєї нової книги «Майбутнє, яке вже настало» зазначає, що зміниться і саме значення організації. Сьогодні вже не може бути «єдино правильної» організації. Будь-яка організація, стверджує він (і не тільки комерційна) в розвинених країнах має створюватися для конкретного завдання, часу, місця (або культури).

Очевидно, це буде істотною умовою адекватності, в тому числі і соціальної, як керованих, так і керуючих систем.

Управління як акт впливу на людей дозволяє направляти хід справ на підприємстві або в організації. При адекватному управлінні він дає позитивні результати. Неадекватність управлінських впливів веде до негативних результатів, причому для будь-якої соціальної структури, будь-то сім'я, фірма, школа, церква, політичне об'єднання або держава.

За Лоуренсом Дж. Пітером, такі характеристики процесу управління визначаються як «хороші» або «погані», тобто вказується на якісь якісні сторони управлінської діяльності, які проявляються в компетентності або некомпетентності. «Компетентний керівник може бути і хорошим керівником, але компетентному керуючому може не діставати творче начало, вміння надихати - якостей, необхідних справжньому керівнику. Керівник має здатність бачити далі за інших, відкривати нові напрямки і вселяти в йдуть за ним гаряче бажання братися за незвідані справи».

Це визначення, хоча і своєрідне, адекватності управління як роду професійної діяльності. Разом з тим, якщо розуміти адекватність як якісну характеристику управління, здатність керівництва орієнтувати свою діяльність і діяльність своїх підлеглих тільки на нові схеми в роботі, нові підходи, зміна стратегії з'являється небезпека впасти в хворобу перманентних революційних перетворень і змін.

«Революція» в перекладі з пізньолат. - revolutio - поворот, переворот. Повороти або перевороти в процесуальної стороні управління неминуче призводять до зміни його якісних показників в силу зміни цілей, мотиваційних компонент, організаційних механізмів і принципів або методів контролю. Все це навряд чи забезпечить адекватність як якісну характеристику управління, тим більше, що «адекватний» (від лат. Adaequatus - прирівняний) - відповідний, узгоджується, співрозмірний.

Від захоплення «революційністю» і можливі її наслідки застерігав Вільгельм Райх. У своїй книзі «Психологія мас і фашизм» він зазначав: «Революційна діяльність у всіх сферах життя людини спонтанно виникає, коли будуть зрозумілі суперечності кожного нового процесу. Вона полягатиме в ототожненні з тими силами, які здійснюють рух в напрямку справжнього прогресу. Радикальність, за словами Маркса, полягає в «осягненні суті всіх явищ». Осягнення суті усіх явищ і суперечливості їх функцій забезпечить перемогу над політичною реакцією. Якщо суть явищ не осягається, тоді, хочете ви того чи ні, в результаті ви прийдете до механіцизму, економізму або навіть метафізиці і неминуче втратите точку опори».

Якісний аспект менеджменту насамперед обумовлений тією роллю, яка відводиться людині одночасно як суб'єкту, так і об'єкту управлінського процесу. За великим рахунком, всі проблеми соціального управління інспіровані розумінням ролі людини як пасивного в громадському плані істоти.

Про це дуже точно говорить К.А. Альбуханова-Славська: «Гуманістичне трактування людини як суб'єкта протистоїть тоталітаристських розуміння його як пасивного істоти, що відповідає на зовнішні впливи (стимули) лише системою реакцій, що є« гвинтиком »державної виробничої машини, елементом продуктивних сил, продуктом (тобто тільки об'єктом) розвитку суспільства . Інакше кажучи, лише суспільство впливає на індивіда, але не індивід як член суспільства на це останнє. Суспільство, взагалі соціум - всемогутня сила, яка шляхом навчання і виховання нав'язує всім певні знання, погляди, ідеї і т.д. Таке антигуманістичне розуміння людини, що веде до ідеології і практиці тоталітаризму (зокрема, сталінізму, і неосталінізму), до сих пір зберігається - часто несвідомо - у багатьох поширених у нас теоріях».

Відводячи людині, не в теорії, а на практиці, пасивну роль «гвинтика», впадає в кризу і менеджмент, перш за все соціальний, продукуючи при цьому неадекватність управлінських дій особливого роду, а саме соціальну неадекватність. З результатами цієї кризи ми стикаємося щодня, коли бачимо наслідки відсутності обліку людського фактора у всьому різноманітті його прояви при постановці реальних проблем управління і, як не парадоксально, соціального управління.

Використання знань для пошуку найбільш ефективних засобів застосування наявної інформації з метою отримання необхідних результатів - це, по суті справи, і є один з найважливіших аспектів управління.

Очевидно, що для забезпечення або досягнення адекватності управлінських впливів як інтегральної характеристики соціального менеджменту, та й не тільки його, необхідний баланс інформації, яка використовується для прийняття управлінських рішень внутрішнього і зовнішнього плану.

Вплив на хід справ у організації будь-якого рівня забезпечується за рахунок управління як форми впливу на людей. При адекватному управлінні така динаміка дає позитивні результати. Неадекватність управлінських впливів призводить до негативних результатів, причому для будь-якої соціальної структури. Багато в чому поява такої характеристики як адекватність управління обумовлюється наявністю компетенції менеджерів різних рівнів.

Керівник, особливо якщо він компетентний, повинен орієнтувати свою діяльність і діяльність своїх підлеглих на нові схеми в роботі, інноваційні підходи, оперативна і обґрунтована зміна в стратегії Але, разом з цим з'являється небезпека захоплення перманентними змінами та перетвореннями, особливо пов'язаними з різкими поворотами або переворотами в процесуальної стороні управління. Це неминуче веде до зміни його якісних покажчиків в силу зміни цілей, мотиваційних компонент, організаційних механізмів і принципів або методів контролю.

Якісний аспект менеджменту, перш за все, обумовлений тією роллю, яка відведена людині - одночасно суб'єкту і об'єкту управлінського процесу. При цьому, практично, всі проблеми соціального управління інспіровані пасивною роллю людини в суспільному плані: «... лише суспільство впливає на індивіда, але не індивід як член суспільства на останнє. Суспільство, взагалі соціум, - всемогутня сила, яка шляхом навчання і виховання нав'язує всім певні знання, погляди, ідеї і т.д.». Таке антигуманістичне розуміння людини веде до ідеології і практиці тоталітаризму, але, на жаль, до сих пір воно присутнє в більшості культивованих теоретичних схем.

Таким чином, можна прийти до висновку про те, що адекватність виступає як характеристика відповідності тієї чи іншої моделі менеджменту кінцевим цілям розвитку керованої системи. Це проявлялося на всіх етапах розвитку теорії та практики менеджменту. Будучи внутрішньо притаманним якістю процесу соціального управління, адекватність забезпечує відповідність характеристик керуючої системи станом суспільства, рівню і тенденціям його розвитку. Соціальна адекватність властива будь-який з відомих управлінських парадигм. Тому вона розглядається не як самостійна окрема управлінська модель, а як концептуальна схема релєвантності, що забезпечує таке розуміння сутності і змісту практикується менеджменту, яке в найповнішій мірі відповідає запитам суспільства.

**Тема 3. Управління як процес у системі людської діяльності.**

**1. Об’єктивна потреба у процесах управління людською діяльністю людською діяльністю.**

**2. Соціальне управління. Його сутність, зміст та специфіка**

Пітер Дракер вважає, що управління – це особливий вид діяльності, що перетворює неорганізований натовп на ефективну цілеспрямовану і продуктивну групу. Управління як таке є і стимулюючим елементом соціальних змін, і прикладом значних соціальних змін.

Менеджмент як форму управління людськими ресурсами визначають як процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти цілей організації.

Управління неможливе без розділення своїх функцій, тому воно може набувати дві основні форми – вертикальну і горизонтальну. Перша форма пов'язана з ієрархією і субординацією в структурі управління, друга –з координацією діяльності. Незалежно від того, які рівні існують в організації, керівників умовно ділять на три категорії. Талкотт Парсонс розглядає їх з точки зору функції, що виконується керівником в організації.

Перша категорія - це керівники технічного рівня, які займаються щоденними операціями і діями, необхідними для забезпечення ефективної роботи в процесі виробництва продукції або надання послуг.

Друга - особи, що знаходяться на власне управлінському рівні, оскільки зайняті переважно управлінням і координацією усередині організації, погоджуючи різноманітні форми діяльності різних підструктур організації.

Третя-керівники інституціонального рівня, які зайняті розробкою перспективних планів, формулюванням цілей, адаптацією організації до різного роду змінам, управління стосунками між організацією і зовнішнім середовищем. Під інституціональним рівнем розуміється рівень соціальних структур або соціальних інститутів - держави, права, релігії, бізнесу і так далі, що виконують певні громадські функції.

Вказані три категорії дозволяють класифікувати управлінців по три ланковій системі, залежно від їх приналежності до кожного з приведених рівнів. Менеджери технічного рівня утворюють нижню ланку управління і є операційними керівниками; менеджери управлінського рівня відносяться до середньої ланки управління і, нарешті, менеджери інституціонального рівня складають вищу ланку управління.

Нині відомі чотири основні підходи, які внесли істотний внесок у розвиток теорії і практики управління:

1) виділення різних шкіл в практиці управлінні;

2) процесний, розглядає управління як безперервний ланцюг взаємозв'язаних управлінських функцій;

3) системний, при якому керівники розглядають організацію як сукупність взаємозалежних елементів, таких як люди,структура, завдання і технології, які орієнтовані на досягнення різних цілей в умовах зовнішньої, що міняється.

4) ситуаційний, який полягає в концентрації на виборі методу управління, що являється в цій конкретній ситуації найбільш ефективним.

Оскільки соціологія організацій – це область, що вивчає соціальні закономірності і механізми побудови, функціонування і розвитку організацій, чий предмет і історія тісно пов'язані з соціологією управління, доцільно спочатку розглянути еволюцію управлінських підходів.

Організація виступає неодмінною умовою адекватності соціальної поведінки людини. Це, в свою чергу обумовлює адекватність управління діяльністю організації. Інструментом, а точніше індикатором адекватності виступають прийняті в організації правила, процедури і т.д. Адекватність управлінських впливів на рівні організації стає критерієм її функціональності. Тоді функціонування організації як системи або частини більш великої системної організації адекватно її корінним цілям на основі обгрунтованого, відповідного і доцільного управління системою.

 «Соціальне управління» - це процес взаємодії на суспільство або його окремі ланки з метою забезпечення їх функціонування, удосконалювання і розвитку. Поряд із цим необхідно враховувати і різноманітні тенденції суспільного розвитку, а також взаємну зумовленість і взаємозв'язок соціальних завдань, що розв'язуються у поточному періоді, з тими, що можуть виникнути в майбутньому.

**Тема 4. Менеджмент як специфічний рівень та різновид управління в соціальній сфері**

1. **Поняття менеджменту та головна сфера його застосування.**

**2. Організаційна сторона менеджменту. Загальні уявлення про працю управлінця – менеджера.**

У сучасній вітчизняній і зарубіжній літературі широке поширення набув термін «менеджмент». Фредерік Тейлор вперше ввів його в науковий обіг з метою виділення особливої сфери в структурі управлінської діяльності.

Вебстеровскій словник англійської мови як один з найбільш авторитетних тлумачів понять англомовного походження дає такі визначення:

1. «manage» - керувати, управляти, справлятися, завідувати. Використання даного поняття ілюструється прикладами: здійснювати контроль над; управляти магазином; вміти поводитися з чим-небудь, володіти зброєю; впливати на кого-то таким чином, щоб він робив так, як хоче впливає на нього; бережливо і обачливо використовувати; управляти чиїмись ресурсами, можливостями; бути здатним впоратися з ситуацією.

2. »manager» - хтось, хто керує компанією, відділом, установою і т.д .; хтось, хто веде домашнє господарство або інші справи особливим чином; хтось, кого призначили керувати маєтком в судовому порядку; хтось, хто веде фінансові та юридичні справи артистів, спортсменів, людей шоу-бізнесу або підприємств.

3. «management» - управління фірмою або іншим колективним підприємством; група людей, які мають адміністративну владу

А таке спеціалізоване видання як «Універсальний бізнес-словник» визначає менеджмент як:

1) сукупність принципів, форм, методів, прийомів і засобів управління виробництвом виробничим персоналом з використанням досягнень науки управління. Основна мета менеджменту - досягнення високої ефективності виробництва, кращого використання ресурсного потенціалу підприємства, фірми, компанії;

2) керівництво підприємства, фірми, керівний орган;

3) організація виробництва ». Там же вказується, що «менеджер (англ. Manager, від manage - управляти) - фахівець з управління господарськими процесами, виробництвом та обігом товарів; найманий керівник.

Менеджери організовують роботу на фірмі, керують виробничою діяльністю груп співробітників фірми. Менеджер є посадовою особою фірми, компанії, в якій він працює, і входить в середній або вищий керівний склад фірми ».

Ця ж позиція, але з акцентом на органічний зв'язок менеджменту і управління проявляється у визначенні менеджменту як типу управління, в найбільшою мірою відповідає можливостям і умовам ринкової економіки.

Дуже привабливою видається спроба Б.Будзана дати найбільш повне визначення менеджменту. На його думку, менеджмент це:

● процес управління ресурсами і людьми, який включає певні цілі, планування, організацію, лідерство і контроль, що спрямовується на досягнення кінцевої мети;

• діяльність, спрямована на здійснення цього процесу;

• певний шар, категорія людей, які професійно займаються цією діяльністю і зосереджені в апараті управління;

• мистецтво управління;

• галузь науки, теорія, сума знань накопичених за історію розвитку суспільства, що представляється у вигляді концепцій, підходів, принципів, методів і способів

Безліч різних визначень менеджменту, частина з яких ми також проаналізували, має право на життя і залежить від того, до якої школи управління належить автор визначення. Однак значна частина дослідників вважає першопричиною виникнення управління в суспільному виробництві, так звана «справа». Словник С. І. Ожегова визначає «справу» як роботу, заняття, діяльність. Найчастіше як синонім слова «справа» вживається англомовне - "бізнес". Вебстеровскій словник англійської мови визначає це поняття наступним чином: «business - n. one`s regular employment, profession, occupation ... ».

Універсальний бізнес-словник наступним чином трактує поняття «бізнес» (від англ. Business - справа, антрепренерство) - «1) ініціативна, самостійна, економічна діяльність, здійснювана за рахунок власних або позикових коштів на свій ризик і під свою майнову відповідальність, яка має головними цілями отримання прибутку і розвиток власної справи, а також продаж товарів, виконання робіт, надання послуг.

Менеджмент як сфера діяльності зачіпає життєві інтереси людей, що створили і мають свій бізнес - підприємців. Термін «підприємець» був введений в 18 столітті французьким економістом Кантіллоном для позначення людини, який бере на себе ризик, пов'язаний зі створенням. Організацією нового підприємства, нових продукції або послуг. Але в будь-якому випадку підприємець виходить за рамки вже сформованого, усталеного ділового кола і на основі нової ідеї, запропонованої суспільству, розвиває нову справу.

Іншим важливим поняттям для наукового дослідження менеджменту є організація (франц. Organisation, від лат. Organizo - надаю, повідомляю стрункий вигляд, влаштовую).

Об'єднання в інтересах справи, бізнесу, підприємництва двох або більше людей висуває першочергове умова для їх спільної діяльності - організацію. організація:

1) складова частина управління, суть якої полягає в координації дій окремих елементів системи, досягненні взаємної відповідності функціонування її частин;

2) форма об'єднання людей для їх спільної діяльності в рамках певної структури.

У змісті поняття організація виділяються три основних аспекти:

• внутрішня впорядкованість, узгодженість взаємодії більш-менш диференційованих автономних частин цілого, обумовленого їх будовою;

• сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого;

• об'єднання людей, спільно реалізують деяку програму або мету і діють на основі певних процедур і правил;

Закономірний характер організації полягає в тому, що будь-яка система, що складається з елементів, виробляє свої «правила поведінки» (закономірності, завдяки яким вона існує і розвивається в природному, біологічної або соціальному середовищі. Ці закони функціонування організації, з одного боку, детерміновані внутрішньою природою системи, властивостями і якостями елементів, що входять до її складу, а з іншого - зовнішнім середовищем, до якої вона повинна максимально адаптуватися, щоб існувати і розвиватися. Причому, внутрішні та зовні зв'язки носять інтегративний характер, тобто проявляються лише в системі-ансамблі багатьох елементів організації.

Ці зв'язки і відносини системи «всередині» і «зовні» носять, з точки зору діалектики матеріалізму об'єктивний, причинно-наслідковий, каузальний характер

Будь-яка система-організація має природну, духовної або свідомою доцільністю, спрямованістю свого розвитку. Це або біологічна доцільність, або божественна зумовленість, або, нарешті, доцільність людської діяльності, що є «душею» і сенсом будь-якої соціальної організації.

Спрямованість розвитку системи-організації зумовлюється сукупністю внутрішніх закономірностей системи і впливом законів зовнішнього середовища. В кінцевому рахунку, організація постійно пристосовується до зовнішнього природного, біологічного, соціального середовища, адаптується до неї, в результаті чого внутрішній структурний і функціональний лад елементів системи змушений змінювати свій «режим роботи» і тим самим забезпечувати стабільність, стійкість і здатність до еволюції всієї системи . Ця адаптація до змін зовнішнього середовища і називається регулюванням, самоврядуванням та управлінням.

Структуру організації можна визначити як просту сукупність способів, за допомогою яких процес праці спочатку передбачає поділ на окремі робочі завдання, а потім - координацію результатів цих завдань.

Елементи структури повинні бути підібрані таким чином, щоб досягалася внутрішня злагодженість, або гармонія, і фундаментальне відповідність організаційної ситуації розміром організації, її віком, типом зовнішнього середовища, в якій вона функціонує, використовуваної технічної системі і т.д. Всі ці ситуаційні фактори часто є предметом не менше суворого «вибору», ніж самі елементи структури

Загальні уявлення про працю менеджера.

Важливою характеристикою будь-якої організації визнається поділ праці в ній. Поділ роботи на складові компоненти зазвичай називається горизонтальним поділом праці. У невеликих організаціях важко простежити поділ праці по горизонталі. Підприємці, власники справи, антрепренери одночасно є і керуючими, менеджерами, фінансистами, постачальниками і технологами, вирішують проблеми зберігання виробленої продукції або товару, його транспортування, реклами і збуту. Але більшості організацій притаманне в повній мірі горизонтальне поділ праці, що дозволяє досить чітко визначити цілі діяльності, функції і завдання їх підрозділів. Це можна простежити на прикладі промислового підприємства, де основними видами діяльності є виробництво, фінанси і маркетинг. Хтось із членів організації повинен взяти на себе вирішення питань такої організації виробничих процесів, кому-то доведеться взяти на себе проблеми фінансового забезпечення діяльності підприємства, а маркетинг як відносно самостійна сфера діяльності потребують того, щоб нею займалися інші фахівці. Горизонтальний розподіл здійснюється за рахунок створення підрозділів, що виконують специфічні завдання і досягають конкретних цілей. Як і ціла організація, частиною якої вони є, ці підрозділи являють собою групи людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети. Таким чином, по суті своїй, великі і складні в структурному відношенні організації складаються з декількох, спеціально створених для конкретних цілей, взаємопов'язаних організацій і численних неформальних груп, що виникають спонтанно

Поділ роботи на складові в рамках однієї організації обумовлює необхідність її координації. Саме координація дозволяє забезпечити злагоджену діяльність всієї організації. В силу важливості, а іноді і складності координування, можна говорити про появу вертикального поділу праці. Вертикальним воно є, очевидно, тому, що для того, щоб охопити розумінням і впливом горизонтально розташовані підрозділи, координатор повинен розташовуватися вище в даній ієрархії. Слід зазначити, що робота з координування дій відокремлена від самих дій. На цій підставі можна стверджувати, що координаційна діяльність належить до сутнісних моментів управлінської діяльності-менеджменту. Характерною рисою поділу праці є спеціалізація, тобто закріплення даної роботи за фахівцями - тими, хто здатний виконати її краще за інших в інтересах організації як єдиного цілого. Залежно від розмірів організації при достатніх умовах фахівців зазвичай групують по виконуваних видів роботи в межах функціональних областей - бригада, цех, ділянку і т.д. Композиція функціональних областей визначає основну структуру організації і в значній мірі - можливості її успішної діяльності. Функціональні області - це свого роду умова виникнення підрозділи як складової частини організації. Функціональної області не слід змішувати з функціями управління. Вона охоплює роботу, яку виконує підрозділ для організації в цілому, наприклад, роботу з кадрами, економічну або планову роботу, маркетинг, виробництво.

Не менш важливо і те, як здійснюється вертикальний розподіл праці. Довільний вертикальний розподіл праці в організації в результаті призводить до виділення ієрархічних рівнів управління. У міру укрупнення організацій виникає необхідність відділення управлінської діяльності від всіх інших її видів. Існування сучасних великих організацій стало можливим тільки тоді, коли була усвідомлена потреба відділення управління від технічної або комерційної діяльності, і коли ця потреба була задоволена.

Виконання менеджерами подібних за своєю суттю функцій передбачає і певну відмінність, яке полягає в тому, яке значення вони надають тій чи іншій з них.

Керівник вищого рівня приділяє плануванню і організації більше часу, ніж менеджери інших рівнів. Керуючий середнього рівня приділяє керівництву та контролю більше часу, ніж вищестоящий менеджер. А менеджер нижнього рівня змушений витрачати більшу частину свого робочого часу на мотивацію та контроль підлеглих. Говорячи про функції управління, припускають, що вони присутні хоча б в найзагальнішому вигляді на всіх рівнях управління. Слід також зауважити, що виділення рівнів управління є досить умовним, тому що практика показує, що на кожному підприємстві, фірмі або в установі рівні управління мають свою специфіку, обумовлену специфікою самої організації. Керуючі вищого рівня середніх і великих фірм концентрують свою увагу на плануванні майбутнього, постановці цілей, визначенні курсів дій, правил і процедур їх виконання. Вони відповідають за процвітання фірми і тому повинні планувати, спрямовувати та контролювати її діяльність. До вищого рівня управління відносять президентів і віце-президентів (генеральних директорів і їхніх заступників - директорів за напрямками діяльності). Цілком зрозуміло, що у великій фірмі можуть бути кілька заступників першого керівника, що несуть відповідальність за такі окремі сфери її діяльності як виробництво, збут, постачання, фінанси, кадри або реклама. Найбільш істотним на вищому рівні управління є особистісні якості керівника

Керуючі середнього рівня очолюють роботу філій, відділень або відділів. Їх завдання полягає в тому, щоб організувати роботу для досягнення цілей фірми, проведення в життя політики фірми, підбирати, удосконалювати і зберігати кадри. Вони відповідають в основному за керівництво повсякденною діяльністю своїх підрозділів. Середній рівень керівництва представляють начальники цехів, завідувачі складами, начальники відділів збуту, технічного контролю, старші майстри і т.д. У банківських організаціях керуючий відділенням, підлеглий віце-президенту по операціях відділень, є керівником середнього рівня.

Керівники середнього рівня відповідають, перш за все, за продуктивність і ефективність контрольованих ними операцій. Ефективність означає здатність виконувати роботу з мінімальними втратами матеріалів і часу. Результативність - це здатність зробити роботу відповідно до ставляться. Головним критерієм відповідності займаній посаді для менеджера середнього рівня є здатність досягати намічених результатів. Виходячи з цього, професійними основними завданнями для них є: 1) планування роботи на строк від одного робочого дня до тижня; 2) зв'язок між виробничим персоналом і вищим керівництвом; 3) щоденне прийняття рішень щодо забезпечення рентабельності виробництва та ін; 4) безпосереднє керівництво менеджерами низового рівня, або в невеликих організаціях - рядові працівники приймають.

Основні служби управління - це рівень посадових осіб, безпосередньо керівних роботою своїх підлеглих. На цьому рівні функції планування і організації реалізуються в діях менеджера, стимулюючого і направляє діяльність працівників. Типові найменування посад, займаних керуючими цього рівня: майстер, бригадир, начальник групи, завідувач сектором. Вони займають місце між безпосередніми виконавцями і вищим керівництвом. У даній категорії керівників в роботі виникають проблеми, які ускладнюють їх діяльність: низька заробітна плата, перевантаженість завданнями, відсутність повноважень, слабка професійна підготовка рядових працівників. Але головна проблема, як показав досвід, полягає в тому, що в силу численності цієї категорії не всі керуючі цього рівня відповідають пропонованим вимогам.

Таким чином, можна констатувати, що управлінська діяльність має цілий ряд специфічних рис, що дозволяють говорити про неї як про самостійне професійному занятті.

Специфіка виражена в цілях, завданнях, функціях, об'єкті, засобах і характер управлінської діяльності.

**Тема5. Методологічний арсенал концепції соціальної адекватності управління.**

**1. Теоретичні підходи до аналізу феномену соціально-адекватного управління.**

**2. Методологічні принципи застосування теоретичної моделі соціально-адекватного управління.**

**3. Основні рівні системи соціально-адекватного управління.**

**4. Сутність та головний зміст соціально-адекватного управління**

Віддаючи належне науковій та практичній значущості праць, в яких розглядаються питання суспільної трансформації, управління та соціального менеджменту, необхідно зазначити, що у вітчизняній та зарубіжній економічній, філософській, соціологічній та соціально-психологічній літературі відсутній цілісний аналіз досліджуваної проблеми, який поєднував би в собі висвітлення методологічних, теоретичних і практичних її сторін. Так, малодослідженими залишаються питання, пов’язані з визначенням і застосуванням поняття "соціально-адекватний менеджмент", визначенням критеріїв оцінки останнього.

Недостатня увага приділяється вивченню місця та ролі менеджменту в контексті суспільної трансформації, адекватного управління соціальними організаціями, стратегій соціально-адекватного менеджменту залежно від типів політичної системи і лідерства. Практично не досліджувались етносоціальні аспекти управління з урахуванням ментальної бази української держави, місця менталітету в системі цінностей соціально-адекватного менеджменту. Нарешті, слід зазначити, що практично відсутні дослідження особистісного рівня соціально-адекватного управління (менеджменту) в умовах переходу України до соціального ринкового господарства.

Теоретичну і методологічну основуфеномену соціально-адекватного управління становлять ідеї класиків світової філософської, соціологічної та економічної думки в галузі управління (Платон, Аристотель, Августин, Ф.Аквінський, Ш.Монтеск’є, Дж.Локк, Т.Гоббс, Е.Кант, Г.-В.- Ф.Гегель, М.Вебер, К.Маркс, Б.Рассел, К.Поппер, П.Сорокін, Г.Спенсер, О.Тоффлер, М.Хайдеггер), а також дослідження сучасних науковців, у яких висвітлюються концептуальні аспекти розуміння сутності та взаємозв’язку соціально-економічної, соціально-політичної та соціально-управлінської діяльності як суспільних явищ.

Проблема оцінки якісних сторін процесу управління суспільством, державою була об'єктом уваги багатьох найбільших мислителів минулого. Спроби розгляду й оцінки ступеня відповідності системи управління су­спільному й економічному життю робилися вже з того моменту, коли со­ціальні відносини дістали достатнє оформлення, тобто із зародженням і становленням державності. У зв'язку з цим проблема соціальної адекватності менеджменту має коріння, що сягають глибини століть і навіть тисячоліть. Це ще раз підтверджує її актуальність за всіх часів.

Так, Конфуцій (551-479 р. до н.е.) стверджував, що вищим принципом управління є *жень* (гуманність); правитель, що сповідує цей принцип, є зразком для свого народу. Для цього необхідне дотримання *лі*, тобто сукупності соціальних норм, що можуть змінюватися залежно від конкретних умов, але повинні відповідати критерію *і* - за шкалою «обов'язок-справедливість». Взагалі, гуманізм і моральний аспект в управлінні, за Конфуцієм, посідають найважливіше, якщо не центральне, місце. Правитель керує державою насамперед за допомогою чесноти, а головною чеснотою є усе та ж *жень*, що розуміється як любов до людей, гуманізм. У випадку, коли суспільство відчуває великі труднощі і занепало, проглядається аналогія із сучасним станом в Україні. Конфуцій рекомендує застосувати метод «виправлення імен» (*чжен мін)*. У широкому змісті, доктрина *чжен мін* потребує використовувати речі відповідно до їх «імен», тобто адекватно їх істинній природі, що достатньо точно визначає напрям будь-якої реформаторської діяльності. Але ця доктрина застосовна тільки в державах, що відчувають дефіцит в адекватних керуючих впливах із боку керівництва.

Поняттям, достатньо близьким до «адекватності» за змістом, є така характеристика процесу управління, як «ефективність». Саме ефективність управління державою стала об'єктом дослідження іншого китайського мислителя Хань Фей-цзи (280-233 р. до н.е). За його переконанням, головними складовими ефективного управління державою є закон, влада і політичне мистецтво. Відкидаючи конфуціанський ідеал управління на основі особистої доброчесності правителя, Хань Фей-цзи вважав, що закон «*фа»* як кодекс правил є єдиним критерієм норми в діяльності і поводженні людей. Закон повинен бути загальнодоступним і однозначним, що забезпечує єдність його розуміння. Якщо ця умова не виконується, важко говорити про відповідність управлінських дій масштабам розв'язуваних завдань, а саме адекватності управління. Закон виступає свого роду основою для освоєння і масштабу управління. Сила або влада - «*ши» -* розуміється Хань Фей-цзи як авторитет, тобто спроможність впливати на людей так, щоб ефективність управлінських впливів мала найвищий рівень. Третьою умовою ефективності управління державою він визначав політичне мистецтво правителя і включав у його зміст уміння добирати виконавців (чиновників) для того, щоб не брати участь у повсякденному управлінні, створити систему контролю за їхньою діяльністю і для її стимулювання, залишаючи за собою функцію управління вищими чиновниками.

Ця ж проблема розглядалася Сократом (470-399 р. до н.е.) і Платоном (428-348 р. до н.е.), коли мова йшла про гуманістичне, соціально-етичне управління. Так, Платон оперує насамперед етичними категоріями «справедливість», «чеснота» для того, щоб обгрунтувати доцільність розгляду управління як мистецтва, що його можна уявити як найвищий рівень пізнання закономірностей керівництва і майстерного уміння застосовувати їх на практиці. Одночасно він указує на принципову значущість такої якості, як адекватність, розуміючи під нею домірність, причетність до міри при розгляді складних явищ: «Всяка суміш, якщо вона жодною мірою не причетна до міри і відповідності, неминуче губить і свої складові частини і, насамперед, саму себе».

У сучасному значенні «громадянське суспільство» означає сукупність відносин між людьми в сфері економіки, культури, освіти, науки і т.д., що розвивається в рамках демократичного суспільства автономно від держави. Напевно, це теж стає одним із якостей, які повинні бути органічно властиві управлінню (менеджменту) на всіх рівнях і які виражаються в його соціальній адекватності.

Г.Спенсер, розглядаючи людське суспільство, указував на необхідність для його функціонування регулятивної системи. Як умова якісного виконання регулятивних функцій їм відзначається відмінність у рівнях управління. Така система характеризується «...існуванням панівного центру і центрів підпорядкованих, супроводжується як в індивідуального організму, так і в організму соціального зростанням розміру і складності панівного центру».

В. С. Соловйов використовував характеристику соціуму «нор­мальність», укладаючи в неї зміст, близький «адекватності». Причому «Нормальність визначається метою: *нормальне те суспільство, що відповідає справжній меті суспільного побуту* (курсив мій - Б.В.)». А «...метою є ... матеріальне багатство, справедливо розподілене, так само як і виробляючим засобом належить не просто праця, а праця справедливо організована...».

Управління суспільством - процес необхідний і закономірний. Гаетано Моска вважав, що воно здійснюється на різноманітних рівнях, а його юридична і моральна база відповідає «...дійсній потребі людини, пов'язаній з її соціальною природою: управляти і почувати себе керованим не тільки під дією матеріальної й інтелектуальної сили, але також завдяки дії мо­рального принципу. Така потреба відчувається настільки універсально, що безперечно має реальне значення».

На його думку, правлячий клас, на формування якого плебісцитарні процедури справляють мінімальний вплив, займається управлінням державою і суспільством тільки в тій мірі, у якій це треба для зберігання й утримання влади.

Така позиція тісно примикає до точки зору Вільфредо Парето, визнаного авторитету в питаннях дослідження влади, який стверджував, що народи, за винятком коротких періодів часу, завжди управляються аристократією. Етимологія цього слова, на думку В. Парето, така, що воно використовується для позначення найбільш сильних, енергійних і спроможних як у доброму, так і в поганому відношенні людей. Але наступні покоління аристократів, що завоювали або одержали владу, поступово втрачаючи вищезазначені якості, втрачають і спроможність утримувати її, а разом із цим і саму владу.

До такої ж думки прийшов і Мартін Хайдеггер, який твердив, що «Ціннісна орієнтація є базальною функцією Волі до Влади». При цьому відзначав: «Боротьба за владу завжди є боротьбою між тими, хто легітимував владу і тими, хто жадає легітимувати владу, а з огляду на таке поставлення питання дефінікуючою стає сама Влада, зважаючи на боротьбу за владу ідея влади ратифікується як ідея абсолютних пріоритетів Влади».

Г. Моска твердить, що, оскільки маси усвідомлюють корисність і необхідність керманичів, з'являється політична доктрина, ідеологія, яка у різні епохи виражається різними формулами. Причому дуже важливе дотримання умови, коли «...політична формула повинна знаходити опору в особливого роду вірі, сильних почуттях тієї соціальної групи, у якій вона має найбільшу силу, або принаймні, у тій частині даної групи, що набула політичного лідерства».

Пітер Дракер, якого вважають основоположником сучасного етапу розвитку менеджменту, у своїй книзі «Посткапіталістичне суспільство» твердить, що наша перспектива (насамперед забезпечення адекватності процесів соціального управління) пов'язана зі зміною значення знання в громадському житті. За П. Дракером, такі зміни перетворили суспільство й економіку. Під знанням він розуміє інформацію, що має практичну цінність, що служить для одержання конкретних результатів. Причому результати виявляються поза людиною в суспільстві, економіці або розвитку самого знання.

Таким чином, можна дійти висновку про те, що адекватність виступає як характеристика відповідності тієї або іншої моделі менеджменту кінцевим цілям розвитку керованої системи. Це виявлялося на всіх етапах розвитку теорії і практики менеджменту. Будучи внутрішньо властивою якістю процесу соціального управління, адекватність забезпечує відповідність характеристик керуючої системи стану суспільства, рівню і тенденціям його розвитку. Соціальна адекватність притаманна будь-якій із відомих управлінських парадигм. Тому вона розглядається не як самостійна окрема управлінська модель, а як концептуальна схема релевантності, яка забезпечує таке розуміння сутності й змісту практикованого менеджменту, яке найповнішою мірою відповідає запитам суспільства.

З'ясування змісту соціально-адекватного менеджменту неможливо без визначення основних методологічних підходів до його розуміння.

До вирішення цієї проблеми можна підходити з різних сторін через багатоаспектність самого соціально-адекватного управління, і, зокрема, його специфічної сфери - менеджмента з характеристиками соціальної адекватності. Взаємодія основних сфер суспільного життя - економічної і соціальної обумовлюється взаємозв'язком, органічною єдністю соціальних і економічних процесів.

Будучи основою суспільної життєдіяльності розвинена економіка створює матеріальну базу для реалізації людиною духовних потреб, культурних запитів, забезпечує введеня високих соціальних стандартів людського буття, стабільністьність соціального розвитку. Проте, досвід посттоталітарного розвитку багатьох сучасних країн свідчить про те, що проведення радикальних ринкових реформ в економіці, яка визначається як перехідна, супроводжується провалами в соціальної сфері ( «провали ринку»), істотним погіршенням умов і якості життя населення . Це підтверджує соціекономічний двоєдиної суспільства, органічний зв'язок соціального і економічного, суперечливе єдність економічних (економіка) і соціальних (соціум) чинників суспільного розвитку.

Власне, український пострадянський досвід також не став винятком. З точки зору відомого дослідника перехідних економік В. Дубровського, «загальноприйнятий» макроекономічний підхід, - напевно, ніде не зазнав таке нищівної поразки, як у перехідних економіках двох найважливіших пострадянських європейських країн - Росії та України. На практиці виявилося, що (можливо) економічні стимули не так вже і змінюють поведінку директорів; а, разом з тим, поведінка директорів істотно впливає на зміну економічних стимулів. Головною причиною такого стану справ є неадекватний менеджмент, здійснюваний колишніми «червоні-ми директорами». Більшість з них поглинена перерозподілу ресурсів в особисту користь, лобіюванням власних, або вузько групових інтересів, блокуванням реформ, стремлінням відстояти свою посаду, а не успіхом справи, інтересами організацій, які вони очолюють

В умовах, що склалися актуальними для аналізу феномена соціально-адекватного управління (менеджменту) нам представляються такі підходи до визначення методологічних позицій: соціально-економічний і соціально-психологічний

Соціально-економічний підхід тяжіє до детермінізму в розумінні суті і змісту економічних процесів. Економіка (економічна система) розуміється як виробництво, обмін, розподіл і споживання матеріальних благ і услуг, необхідних для життєдіяльності людини. Він характеризується внутрішньою єдністю, причинно-наслідковим взаємодією елементів економічної системи, самоорганізацією, саморегулюванням економічних процесів.

Соціально-психологічний підхід тяжіє до акціоністського аналізу, при якому на перше місце ставиться чоловіча активність і, перш за все людей, що складають ядро системи управління різними сферами життя.

Соціальна система - сукупність індивідів, яка виникла і функціонує на основі певної єдності умов життєдіяльності людей як системоутворюючого фактора. Єдність умов життєдіяльності тільки створює підстави для виникнення соціальної системи, а справжнім механізмом їх породження є соціальні відносини.

Соціальною структурою при таких умовах виступає сукупність взаємопов'язаних соціальних спільнот, характеризує єдністю пов'язаних з життям суспільства ознак. «Соціальна структура» - поняття, яке може бути використано для аналізу змісту поняття «суспільство». Останнє приймаються як сукупність соціальних об'єктів (соціальних груп і інститутів) і взаємозв'язків між ними, що виникають в процесі його внутрішньої життєдіяльності та зовнішніх ставлення з іншими товариствами і природою, історично які склалися форм спільної діяльності і спілкування людей.

Двоєдність соціоекономічного феномена в більшій ступені проявляється при використанні поняття «соціум» як типу соціальності, як стійкою спільності людей, яка характеризується єдністю природних, суспільно-виробничих, духовних та інших умов життєдіяльності.

Соціально-адекватний менеджмент означає таке рішення проблем даного суспільства, при якому не страждають інтереси власників або розпорядників економічних ресурсів. Такий підхід досить продуктивний за умов його застосування в суспільстві з розвиненою ринковою економікою. У країні з кризовим станом економіки застосування даного підходу є проблематичним.

Суспільство, яке характеризується наявністю ясних і пролонгованих зв'язків, «... здатне продукувати значення, норми, цінності, які існують як би усередині соціосознаних« его » - конституціонуючих суспільство членів. По-цьому будь-яке суспільство можна зрозуміти і описати тільки через призму властивих йому «значень», «норм», «цінностей».

У такому аспекті управління соціальною системою (тобто соціальний менеджмент) як її атрибут може бути адекватним тільки у випадку органічного урахування притаманної суспільству сукупності норм і цінностей. Причому останні також виступають у ролі критеріїв адекватності. Виходячи із системних уявлень про менеджмент, уявляється доцільним розглядати його як рівневе утворення. У цьому випадку зміст соціально-адекватного менеджменту може бути реалізований на таких рівнях системи соціального управління як:

1. особистісний,
2. мікросоціальний,
3. макросоціальний.

Природно, виділені рівні в значній мірі умовні, оскільки основою для їх виділення повинен послужити ступінь реалізації соціально-адекватного менеджменту в макросередовищі, мікросередовищі та в особистісному аспекті. Всі виділені рівні органічно пов'язані між собою, тому розгляд кожного з них окремо виправданий тільки інтересами наукового аналізу.

Особистісний рівень полягає в тому, що на рівні професійного управлінця (керівника, менеджера) соціальна адекватність виражається, насамперед, його соціально-адекватним мисленням на основі отриманої соці­ально-адекватної підготовки у вигляді фахових знань, умінь, навичок і соціально-адекватної діяльності.

Управління структурами (підприємством, установою, трудовим колективом), що відповідає уявленням про мікрорівень і претендує на соціальну адекватність, є не що інше, як спроба зняти суперечність між новими способами господарювання і старими організаційними формами. А це, у свою чергу, повинне забезпечити справжню конкурентоспроможність підприємства, усунення суперечностей, пов'язаних із реалізацією трудових можливостей, потенціалу працівників, захистом їх соціальних прав і забезпеченням соціальних гарантій .

Органічний зв'язок виділених рівнів виявляється в тому, що керівник як особистість займається управлінською діяльністю і на рівні окремо узятого підприємства (мікрорівень), і на рівні галузі економіки, держави, суспільства цілому.

Макрорівень в соціально-адекватному менеджменті - це, у повному розумінні слова, управління суспільством, найрізноманітнішими сферами його життєдіяльності. Зміст соціально-адекватного управління на цьому рівні насамперед повинен бути зумовлений поставленням цілей, що забезпечують захист інтересів суспільства, його розвитку, реалізацію його найперших і найважливіших потреб.

Визначаючи менеджмент як процес досягнення поставлених цілей за допомогою використання праці людей, до нього включають такі складові: організація, керівництво, мистецтво спілкування з людьми, спроможність ставити цілі і знаходити засоби їх вирішення..

Менеджмент на будь-якому його рівні - стратегічному або тактичному - вирішує, в остаточному підсумку, задачу забезпечення ефективності трудової діяльності від окремого трудівника, конкретної організації і до суспільного устрою в цілому.

На українському соціально-економічному ґрунті цілком успішно прищеплюються і, як підказує досвід, застосовуються «екзотичні», несподівані для нас управлінські системи або їхні елементи. До речі, деякі закордонні дослідники знаходять подібність у рисах українського менталітету і ментальних особливостей сучасного населення Бразилії й Аргентини. Тоді, можливо, більшою мірою сутнісні характеристики системи управління, яка насилу формується в Україні, утілить якась «східно-євро-азіатсько-латиноамериканська» модель менеджменту, створена (точніше кажучи - сформована) на базі урахування історичних, геополітичних, культурних і ментальних особливостей. За такої умови може культивуватися модель менеджменту, яка буде більшою мірою адаптована до суспільних умов і визначена як «культурно-історично-соціально-адекватний» менеджмент.

Головними критеріями при цьому стануть відповідність системи управління цілям і задачам суспільного розвитку, а також ступінь повноти урахування нею ментальності конкретного народу, що становить основну частину населення.

Тоді, говорячи про соціально-адекватний менеджмент, необхідно зазначити, що це високоефективна система управління на основі її адаптації до суспільного устрою в країні з найвищим ступенем соціальної відпові­дальності за результати своєї діяльності.

Іншими словами, під соціально-адекватним менеджментом мається на увазі характеристика високоефективної моделі менеджменту, адаптованої для функціонування в суспільній системі з урахуванням головних інтересів соціального розвитку найбільш значущих рис менталітету.

**Адекватність**, тобто відповідність, збіг, домірність, як характеристика менеджменту повинна забезпечувати його відповідність основним специфічним характеристикам керованої системи. Причому основними механізмами збігу, приведення в таку відповідність, тобто адекватності, повин­ні бути адаптаційні процеси.

Адаптація - пристосування керуючої і керованої систем до реальних умов. Заради справедливості слід підкреслити, що адаптаційні процеси в управлінні становлять окрему проблему і потребують самостійного, присвяченого тільки їм, дослідження.

Економіка як сукупність виробничих відносин, яка включає в себе визначену, властиву тільки даному суспільству, сукупність відносин між людьми у процесі виробництва, розподілу, обміну і споживання благ і послуг, може розглядатися як адаптивна система. І економіка в цілому, і окремі економічні системи (економічні сектори, галузі народного господарства й окремі підприємства) мають спроможність до адаптації.

Адаптивні системи поділяються на: 1) такі, що самі настроюються, 2) такі, що самі організуються.

Система, що сама настроюється, відповідно до змін умов зовнішнього середовища змінює свій спосіб функціонування. Так, у результаті проведеного маркетингового дослідження, яке підтвердило тенденцію збільшення попиту на вироблені підприємством товари, керівництво приймає рішення про розширення випуску продукції й організує його.

Система, що сама організується, скоріше прийде до зміни своєї структури, організації. Так, у зв'язку з ускладненням умов збуту продукції, що виробляється, підвищенням вимог до якості виробів, що випускаються, керівництво підприємства створить, наприклад, відділ стандартизації.

Характерно, що системи управління, будучи адаптивними, водночас об'єднують у собі спроможності до самоорганізації і самонастроювання. Залежно від спроможності змін навколишнього середовища управлінські системи запускають у дію в першу чергу той механізм, що потрібний для зберігання системи. Якщо достатньо настроювання під нові умови, то тоді зміни в структурі можуть бути мінімальними і навпаки.

Тоді соціально-адекватний менеджмент - інтегральна характеристика високоефективної моделі менеджменту, адаптована до суспільної системи з урахуванням головних потреб і інтересів соціального розвитку й особливостей менталітету.

По-перше, соціально-адекватний менеджмент орієнтований на майбутнє. Він враховує, що середовище, у якому він реалізується, змінюється і буде змінюватися. Це довгострокова орієнтація, при якій очікуються якісь нові події, а не тільки реагують на них після того, як вони відбулися.

Такий підхід зобов'язує менеджера будь-якого рівня порушувати питання про те, яке місце його організація повинна посідати після цих подій, що для цього необхідне, як розробити стратегію і визначити засоби для досягнення поставленої мети. Він усвідомлює, що не можна цілком контролювати майбутній розвиток подій, але цілком можливо, що, очікуючи їх настання, організація може змінювати свій вплив на економічне, політичне та інше середовище, що змінюється.

*По-друге*, урахування зовнішніх впливів на зміст соціально-адекватного менеджменту. Слід брати до уваги відразу декілька компонентів зовнішнього оточення. До них, найчастіше, відносять політичний, економічний, технологічний, соціальний, національний, етнічний, релігійний та інші параметри.

Соціально-адекватне мислення керівника, перших осіб керуючої системи повинне охоплювати ці параметри в комплексі і передбачати, що кожний із них може або стримувати, або сприяти організації в досягненні її цілей. Політичний чинник буде визначати загальні напрямки стратегії, економічний - рівень ресурсів організації, а соціальний - які суспільні групи зможуть одер­жати вигоди в результаті конкретної діяльності організації.

У нашому політизованому суспільстві не можна не враховувати політичне становище і заходи, що вживаються органами політичної влади. Тому керівництво організації, що сповідує філософію соціально-адекватного менеджменту, повинне бути сприйнятливим до динаміки політичного життя і конкретних осіб, що впливають на неї.

*По-третє*, соціально-адекватний менеджмент за своєю сутністю зосереджений на забезпеченні тісного органічного зв'язку між середовищем і організацією (включаючи її мету, задачі, стратегії, структури, ресурси) і прагне передбачити усе, що необхідне для ефективного і тривалого, соці­ально виправданого існування організації.

В умовах стрімких політичних, економічних і соціальних змін стратегія організації може швидко застаріти, а її ресурси виснажитися або вичерпатися зовсім. Тому методологічним підходом повинне стати визнання того, що для забезпечення відповідності змінам навколишнього середовища організації необхідно щоразу наново оцінювати свої цілі, переглядати стратегію, модифікувати елементи організації.

*По-четверте*, соціально-адекватний менеджмент має свій процесу­альний бік. Як усякий процес, він має значну протяжність у часі. Тому методологія адекватності соціальним змінам передбачає функціонування механізмів моніторингу, систематичного стеження їх динаміки, аналізу, перегляду і поточного коригування.

Якщо все це узагальнити в розумінні змісту соціально-адекватного менеджменту, то його можна розглядати і як спосіб мислення щодо того, як здійснювати зміни в стратегії і тактиці організацій. Але важливо пам'ятати й те, що забезпечення і досягнення соціальної адекватності не може бути короткочасною кампанією. У соціальних організаціях, що прагнуть до довголітньої й ефективної діяльності, вона повинна бути одним із стрижневих моментів політики.

**Тема 6. Середній клас – соціальна основа соціальної адекватності менеджменту.**

**1. Середній клас як елемент соціальної структури сучасного суспільства.**

**2. Середній клас, його роль у суспільстві та джерела формування..**

Досвід пострадянського розвитку країн, суверенно існуючих в даний час на території колишнього СРСР, вказує на ряд загальних проблем. Найбільш гострою є проблема досягнення і забезпечення соціальної стабільності. Соціальний менеджмент, який реалізується в них, не завжди передбачає адекватність громадського управління, як цілям розвитку даного соціуму, так і найважливіших характеристик його стану. Але саме в цьому, часом, полягає корінна причина соціальної нестабільності з витікаючими звідси наслідками.

Соціальна трансформація - реальний факт нашого життя. Її напрямок, заданий початковим імпульсом, не виключає певних коливань, що викликають небажані, а часом і різко негативні соціально-економічні наслідки.

Реформи, що проводяться в країнах - колишніх республіках СРСР, спричинили структурні зміни в колись «монолітному» соціумі. Замість класово-станової ієрархічної структури «2 + 1» починають формуватися нові соціальні структури, в яких «середній клас» покликана відігравати роль основи економічного благополуччя і політичної стабільності. Багато політичних партій ліберально - консервативного спрямування в якості однієї зі своїх програмних цілей називали завдання формування «середнього класу».

Соціальна трансформація сприймається на суб'єктивному рівні як системну кризу через катастрофу системи існували цінностей і, переважно, «сліпого» пошуку нових орієнтирів розвитку. Кризово-деградаціоннние процеси в економіці, стрімкі інфляційні процеси в фінансах і їх руйнівні наслідки в соціальній сфері стали основою інтенсивного соціального розшарування. Різка поляризація суспільства на «дуже бідних» і «дуже багатих», відсутність «середнього класу» (представницького і численного) веде до слабкості механізмів соціального управління. Вона тільки одне з облич соціальної динаміки.

Вперше питання стабільності суспільного устрою були поставлені досить давно. У цьому переконує знайомство зі спадщиною Платона вважав, що первинною формою найбільшою мірою подібної форми або ідеї держави ( «найкращим державою») було царство наймудріших і богоподібних людей. Але чвари внутрішнього характеру, засновані, перш за все на економічних інтересах, привели до його корінних змін, тобто до тієї ж соціальної динаміки. Таким чином, «ідеальне», «найкраще» держава - нежиттєво. З чотирьох типів держави найбільш близька до ідеального суспільного устрою - тимократия, тобто держава, заснована на честолюбстві (за визначенням самого Платона є чимось середнім між владою аристократії і олігархією). В історії існували такі держави. Нам відомо про це на прикладі Спарти, доісторичної держави на Криті.

Головні блага, на досягнення яких спрямовувалось управління державою, Платон називав, починаючи з менших - людських:

«Менші блага - це ті, на чолі яких стоїть здоров'я, потім йде краса, на третьому місці - сила в бігу і в інших тілесних вправах, на четвертому - багатство, але не сліпе, а зірко, супутник розумності. Перше ж і чільне з божественних благ - це розуміння; друге - супутнє розуму здорове стан душі; з їх змішання з мужністю виникає третя благо - справедливість; четверте благо - мужність. Всі ці блага за своєю природою стоять попереду тих, і законодавцю слід ставити їх в такому ж порядку. Потім йому належить переконати співгромадян, що всі інші приписи мають на увазі саме це, тобто земні блага звернені на божественні, а все божественні блага спрямовані до керівного розуму ».

Таким чином, ми маємо перевірений часом рецепт адекватного управління суспільством з урахуванням соціальної динаміки. Його соціальною основою повинна стати частина суспільства, яка не прагнути до влади аристократії, олігархії або демократії.

Карл Поппер в «Чарах Платона» вказував, що «... на думку Платона, великий космічний поворотний пункт збігається з поворотним пунктом в людській дійсності, тобто в її моральної та інтелектуальної сферах, і тому ми можемо вважати, що він викликаний до життя моральними та інтелектуальними зусиллями людства. Платон також вважав, що подібно до того, як загальний закон занепаду проявляється в політичному занепаді, обумовленому моральним занепадом, так і наступ космічного поворотного пункту може проявлятися в появі великих книжників, чий розум і моральна воля поклали б край періоду політичного розпаду ».

Очевидно в результаті тривалої і напруженої інтелектуальної, творчої, моральної діяльності людини і формується та частина населення держави, яка забезпечує його стабільність у розвитку. Зрозуміло, мова йде про середній клас, якщо користуватися сучасною термінологією.

Людське суспільство неоднорідне. Воно диференціюється за культурологічними, поведінковими і іншими ознаками, підрозділяється на певні сукупності індивідів, що знаходяться в постійній взаємодії один з одним, що утворюють певні майнові, професійні, етнічні тощо соціальні групи.

Таким чином, структурованість суспільства є об'єктивна закономірність. Найважливішими елементами соціальної структури суспільства, перш за все сучасного, є класи. Соціальні класи - це великі групи людей об'єднаних спільністю місць, займаних в рамках економічної системи, а також позицій в континуумі відносин з приводу влади, експлуатації та рівності.

Людське суспільство поділяється на соціальні класи відповідно до найбільш загальними підставами (критеріями) в якості яких найбільш часто виділяються не тільки рівень доходів, а й характер виконуваної роботи, освіту і навіть місце проживання. До відмітних ознак соціального класу можуть бути віднесені:

• наявність певного соціального статусу,

• рід діяльності,

• рівень освіти,

• розмір доходів,

• схильність до стереотипізації поведінки,

• відкритість кордонів класу як можливість переходу з одного в інший.

Виходячи з таких посилок, соціальні класи визначаються як великі, однорідні і відносно стабільні, ієрархічно організовані громадські групи, які мають спільність інтересів, ціннісних орієнтацій і поведінкових стереотипів.

Відповідно до марксистської теорією, в залежності від визначального способу виробництва в рамках конкретної соціальної структури розрізняють і суспільні класи. У «Убогості філософії» Карл Маркс зазначав: «Економічні умови перетворили спочатку масу народонаселення в робочих. Панування капіталу створило для цієї маси однакове становище і загальні інтереси. Таким чином, ця маса є вже класом по відношенню до капіталу, але ще не для себе самої. У боротьбі ... ця маса згуртовується, вона конституюється як клас для себе ».

Макс Вебер, заперечуючи К. Марксу, помічав, що основним критерієм для виділення класів повинен бути господарський інтерес його представників, але при цьому наявність власності на засоби виробництва або її відсутність не обов'язково. Такий підхід, ставши чільним в сучасній соціологічної науці, робить спробу подолання класового характеру суспільства в колишньому його розумінні. Але при цьому сама проблема не знімається.

Громадська практика переконує, що «... всупереч пророцтвом Маркса про те, що суспільство ділиться строго на два класи, ми виявляємо, що згідно з його власними припущеннями, може виникнути наступна класова структура: (1) буржуазія,

(2) великі землевласники, (3) середні і дрібні землевласники, (4) сільські робітники, (5) новий середній клас, (6) промислових робітників, (7) люмпен-пролетаріат. (Зрозуміло, можуть виникнути також соціальні групи, які є комбінаціями перелічених класів.) Більш того, виявляється, що при цьому може бути підірвано єдність класу промислових робітників ».

Під новим середнім класом К. Поппер розумів привілейовану групу робітників, які відчували б свою перевагу над людьми фізичної праці, але в той же час залежали б від милості того, хто править.

У сучасній соціологічній літературі поняття середнього класу не по-одержало однозначного тлумачення. У минулому воно використовувалося для позначення кваліфікованих працівників індустріального сектора, фермерів, вчителів та викладачів, лікарів, інженерів, державних службовців і військових, що підкреслювало відносно високий рівень їх життя і соціальної мобільності в порівнянні з пролетаріатом. Потім в категорію середнього класу потрапили професійні управлінці.

Пітер Дракер відзначає, що середній клас не є ні капіталістичним, ні робочим, який стрімко захоплює домінуючі позиції в усіх промислово розвинених країнах: це найманець середній прошарок професіоналів - менеджерів і фахівців. На його думку, саме середній клас, а не капіталісти володіють владою і впливом в суспільстві. У той же час, в соціальному, економічному і культурному аспектах він асимілює і поглинає робочих, перетворюючи їх в працюючих за наймом професіоналів.

Це стає можливим на основі поєднання робочої сили зі знаннями, які роблять її мобільною. «Працівники, які володіють знанням, на відміну від виробничих робітників, володіють засобами виробництва: їх знання завжди з ними. У той же час, потреби організацій в знанні можуть змінюватися безперервно.

В результаті все більшим і більшим числом найпотрібніших і найбільш високооплачуваних працівників в розвинених країнах вже не можна буде «керувати» в традиційному сенсі слова. У багатьох випадках такі працівників не будуть навіть перебувати у трудових відносинах з організаціями, для яких вони виконують роботу.

Але їх будуть залучати в якості підрядників, експертів, консультантів, партнерів в спільних підприємствах і так далі. Все більше число людей буде ототожнювати себе зі своїм знанням, а не організацією, яка їм платить ».

Стаючи численним і впливовим, практично у всіх сферах про-громадського життя, середній клас набуває за висловом Гаетано Моска значення «природної межі правлячому класу». Клас він визначав його як великий за чисельністю клас, який займає міцне економічне становище, що не залежить від тих, в чиїх руках знаходиться влада. Його добробут дозволяє приділяти частину часу культурному розвитку і придбати інтерес до суспільного справі і то, воістину майже арістокра-тическое почуття, яке тільки і може спонукати людей на служіння благу своєї країни без інших заохочень крім задоволення самолюбства.

Продовжуючи цю думку, Людвіг Ерхард, якому віддані лаври «батька німецького економічного дива», в своїй книзі «Добробут для всіх» писав: «Я не можу уявити середні класи населення інакше, - і тільки на цій основі я визнаю їх, - як шар населення, що містить в собі або прагне об'єднати людей, які з почуття власної відповідності і на основі власної трудової діяльності хочуть забезпечити своє існування. Якості, які повинні складати для середніх класів вищу цінність: почуття особистої відповідальності за свою долю, незалежне існування, рішучість забезпечити собі існування власної трудовою діяльністю і бажання самоствердження у вільному суспільстві, у вільному світі.

Всі наші спроби обмежити цю свободу, підірвати цю мужню рішучість до існування, знизити цінність індивідуальності і самостійності трудової діяльності, не послужить опорою середнього прошарку, а виявляться ударом по ньому ... Якщо якраз в цьому шарі нашого народу буде втрачена рішучість до самоствердження на основі власної трудової діяльності, то від цього середнього шару дійсно не залишиться нічого, крім групи людей, які потребують захисту, щоб мати можливість жити трохи краще, ніж інші. Але це призведе до етичної цінності середнього шару ».

Середній клас, «співаком» якого був Г. Моска, сформувався в результаті тривалого часу з дрібних виробників, ремісників, торговців і т.д. Науково-технічна революція, яка призвела до вдосконалення технологічних процесів у виробництві, ускладнила процеси управління їм привела до появи фахівців (у тому числі і професійних управлінців) - носіїв кваліфікації, заснованої на загальнонаукових та спеціальних знаннях. За різними оцінками чисельність середнього класу в країнах з розвиненою соціально орієнтованою ринковою економікою становить до 75% зайнятого населення.

До вищого середнього класу досліджувати відносить «вихідців зі звичайних сімей, котрі мають особливим багатством. Усі їхні зусилля спрямовані на кар’єрне зростання. Найчастіше це професіонали в своїй області, незалежні бізнесмени і керівники корпорацій. Вірять в необхідність освіти і прагнуть, щоб їхні діти отримали професійні або адміністративні навички і вміння. Члени цього класу люблять ідеї і високу культуру. Орієнтовані на громадянськість. Суб'єкти споживчого ринку хороших будинків, одягу і побутової техніки »

Власне середній клас - це «робітники і службовці з середньою зарплатою; які живуть в «кращої частини міста» і намагаються робити все «як личить». Дуже часто купують популярні товари для того, щоб не відставати від моди. 25% мають імпортні автомобілі, більшість шукає «найкращі марки». З їх точки зору, гідне життя - гарний будинок в приємному куточку престижного району з хорошими школами. Середній клас вірить в те, що гроші потрібно вкладати в навчання дітей, отримання ними вищої освіти.]

Передував радянському період розвитку України як частини Російської імперії з точки зору рівня зрілості суспільної структури характеризувався наявністю яскраво виражених класових ознак. Середній клас займав гідне місце в соціальній структурі, виконуючи роль інтелектуальної еліти поряд з кращими представниками вищого класу. Революція 1917 року і вибухнула слідом за нею Громадянська війна привели до того, що «колишні» і в їх числі середній клас практично були знищені, а частина, що залишилася старою інтелігенції була змушена грати роль інтелектуальної прислуги.

У той же час соціальні перетворення стали, свого роду, поштовхом для висунення безлічі представників колишніх нижніх шарів до лав «нової» радянської інтелігенції. Її представники виконували роль субеліти, не втрачаючи, в той же час найтіснішого зв'язку з тією соціальною базою, на якій вони виросли. Субеліта, а точніше субеліти, стали своєрідними постачальниками видатних фахівців, керівних кадрів різних рівнів, радянської бюрократії, величезної маси фахівців, якщо не приймають рішення, то істотно впливають на цей процес на підготовчих етапах.

У цьому в черговий раз проявилася історична закономірність, яку Тоффлер описує так: «Після будь-якої кризи або політичного перевороту виникала прихована ієрархія влади в її місцевих варіантах. Імена, гасла, партійні ярлики і кандидати могли змінюватися; революції могли нахлинути і відступити. За великими письмовими столами червоного дерева з'явилися нові обличчя. Однак основний архітектурний стиль влади зберігався. Неодноразово за останні три сторіччя то в одній країні, то в інший бунтівники і реформатори намагалися брати штурмом вершини влади, побудувати нове суспільство, засноване на соціальній справедливості і політичному рівність. Часом такі рухи з їх обіцянками свободи для всіх порушували емоції мільйонів. Час від часу революціонерам навіть вдавалося скинути старий режим.

Однак щоразу кінцевий результат виявлявся одним і тим же. Бунтівщики заново створювали тепер уже під своїм прапором схожу структуру субеліт, еліт і супереліт. Така інтеграційна структура і керували нею технократи були настільки необхідні цивілізації Другої хвилі, як заводи, природне паливо або нуклеарні сім'ї .

Тоффлер відводить провідну роль так званим «інтеграторам», за своєю соціально-класової суті є тим середнім класом, котрий покликаний об'єднувати громадську структуру. Тоді, за великим рахунком стає зрозумілим джерело міфу про чудодійні якості середнього класу як гаранта соціальної стабільності.

За Т. Парсонсом в сучасному суспільстві «... вже не так просто визначити, чи є елітою, яка ранжується вище інших, еліта бізнесу або ж« кращі прізвища », а може бути, найвищі положення - положення фахівців або ж вищі посади в уряді? Головне значення для відповіді на це питання має той факт, що не існує в нашому суспільстві таких чітких стандартів, згідно з якими тим чи іншим з них можна було б відвести перше місце, як це робилося в середні століття, а ще більше явно - при виділенні касти брахманів в Індії ».

Вся проблема, як вважав Парсонс, полягає в переважанні адаптивних функцій в соціальній системі.

Він же вказував на те, що відмінністю між суспільними класами можуть служити можливості мати високий статус, виконувати профессио-нальную роль високого рівня, як у випадку відмінності між «верхніми» і іншими верствами середнього класу. «Традиційна межа між« середнім »і« нижнім »статусним класом в західному світі проводиться ... в термінах поділу професій на« білокомірцеві »і« робочі ». [12, 628]

У сучасному українському суспільстві спостерігаються практично всі зазначені Парсонсом класово-статусні «кордону - відмінності».

Трансформаційні процеси, що відбуваються в українському соціумі, слід визначати як трансформацію в суспільстві з молодою складатися ринковою економікою.

Внаслідок змін соціальної структури, викликаної появою в найкоротші терміни нових соціальних груп при майже повному збереженні існуючих раніше, став можливим нееквівалентний соціальний обмін. Відбулося різке соціальне розшарування. Адміністративними зусиллями було сформовано щодо нечисленний соціальний шар «нових українців» з найбільш заповзятливої ​​частини колишньої радянської номенклатури, що претендували на левову частку соціального престижу і впливу.

На іншому соціальному полюсі розташувалася численна група людей, які з «господарів життя», «гегемонів» перетворилися в експериментальний матеріал для з'ясування питання, що ще можна з ним зробити: не виплачувати по півроку і більше зарплату, віднімати останні заощадження, змушувати платити податки, які не залишають коштів для існування і т.д.

Проміжок між ними заповнює шар дрібних підприємців (володар дрібних підприємств, дрібних торговців), яким в перспективі відводиться роль середнього класу.

Колишня радянська інтелігенція не стала, як очікувалося одним з головних джерел для формування середнього класу. Інтелігенція, раніше грала роль інтелектуальної еліти, займала в суспільстві становище, не відрізнялося від нижчих шарів. Вона не змогла, у своїй абсолютній масі, в силу нееквівалентності соціального обміну, який став жорстокою реальністю трансформаційного періоду, скласти соціальну основу несформованого середнього класу. Хоча зараз і відзначаються факти, коли деякі інтелектуали, які обрали (визначили) своєю сферою діяльності менеджмент, адвокатуру і т.п. відповідають основним ознаками середнього класу в силу високих доходів, одержуваних за виконувану по найму висококваліфіковану роботу. Але приналежність їх до середнього класу досить умовна, тому що їх діяльність не може бути визнана самодостатньою. Виконання ними ролі середнього класу обмежена в часі виконанням для формуються еліт обслуговуючих функцій і безумовної підлеглістю.

Виходячи зі специфіки складається в Україні соціальної структури, переважні шанси для виконання ролі соціальної основи середнього класу має підприємництво.

Сутність сучасного підприємництва як переконує світовий досвід, не зводиться до орієнтації тільки на власний добробут. Прагнення до максимізації прибутку характерно для підприємця, але ця дія спрямована, перш за все, на накопичення капіталу, що розглядається як головна умова для розвитку своєї справи (підприємства).

Й. Шумпетер писав про це: «Типовий підприємець ніколи не ставить перед собою питання, чи принесе йому кожне витрачений їм зусилля достатню компенсацію у вигляді« приросту насолод ». Його мало турбують гедоністичні результати його праці. Він працює не знаючи спокою тому, що не може інакше, мета його життя полягає в тому, щоб отримати насолоду від досягнутого. Якщо ж у нього виникає таке бажання, то це не кінець шляху, а симптом паралічу, не досягнення мети, а провісник фізичної смерті ».

Спираючись на національні традиції можна стверджувати, що в Україні існують досить сильні історичні корені такого соціально-економічного явища як підприємництво. Але вони були деформовані в умовах соціалістичної системи господарювання. Не вдаючись в подробиці і історичні приклади, можна тільки припустити, що останні кілька десятиліть підприємництво розвивалося в основному в вигляді тіньового бізнесу. Це, в свою чергу, зіграло не зовсім красиву роль в його оцінці суспільною свідомістю.

Але хотів би цього хтось чи ні, підприємництво - реальний факт нашого життя. Особливу категорію підприємців, істотно впливає на соціальне самопочуття нашого суспільства в цілому, становлять так звані «самозайняті» громадяни, або індивідуали, які мають свою маленьку справу і поєднують у своїй «фірмі» всі можливі посади. Але, як переконує статистика, це самий «затінений» вид підприємництва [14,33].

Основними причинами, що ведуть підприємництво в тіньовий сектор економіки, є:

• існуюча податкова система;

• нестача обігових коштів;

• низький ринковий попит на продукцію підприємства;

• законодавчі умови;

• інфляція;

• адміністративний контроль з боку державних органів;

• прагнення максимізувати прибуток і знизити витрати.

Таким чином в Україні сформувалася досить специфічна модель тіньової економіки. Її основні риси - відхід від податків, «втеча» капіталу за кордон, подвійна бухгалтерія, човникова і бартерна торгівля, приховане безробіття і корупція. Проте, всупереч західним стереотипам, вітчизняна тіньова економіка виробляє цілком легальну продукцію і надає послуги, які не викликають сумніву у споживачів з точки зору їх легальності. На кримінальні угруповання припадає не більше 3% тіньового сектора.

Тіньова економіка в Україні нерівномірно представлена ​​в різних областях. Так, за оцінками Держкомстату, тіньовий сектор в будівництві становить близько 8%, а в торгівлі він перевищує 63%. Одночасно зазначає-ся стійка тенденція до зростання тіньової економіки.

Дослідженнями Фрідріха Шнайдера встановлено, що в другій половині 90-х років в розвинутих країнах тіньова економіка була еквівалентна в середньому 12% ВПП, в країнах з перехідною економікою -23%, а в країнах, що розвиваються - 39%.

Сьогодні в Україні відзначається наявність чотирьох форм підприємництва на основі:

• держпідприємств;

• приватної власності;

• колективних підприємств;

• на індивідуальній основі (без найму робочої сили).

Цілком можливо, що саме підприємництво в усіх його формах стане саме тим фундаментом, на якому зможе сформуватися і раз-витися той самий гарант соціальної стабільності (по Г. Моска) - «середній клас».

Можливо, що підприємництво як сфера діяльності привертає тому, що дозволяє домагатися певної стабільності в умовах аномічного стану українського суспільства - наслідки кризи соціально-економічної і політичної сфер його життя.

У зв'язку з цим, логічним кроком має стати всебічна підтримка підприємництва в країні, переклад його на цивілізований рівень.

Джерела формування середнього класу досить різноманітні і представлені раніше можуть розглядатися тільки як деякі можливі.

Так чи інакше, доводиться констатувати «ембріональний» рівень розвиненості середнього класу в нашій країні. На сьогодні він не здатний виконувати функцію протистояння соціальним і класових конфліктів, стабілізатора суспільного розвитку. Причини цього невтішного висновку полягають в наступному.

По-перше, для формування середнього класу потрібно досить тривалий період.

По-друге, для формування середнього класу небходім достатній рівень розвитку соціально орієнтованої економіки, яка, як переконує світовий досвід, завжди є наслідком безпосередньої участі в її функціонуванні держави. Сьогодні наша українська держава не може продемонструвати хоч трохи значних зусиль в цьому напрямку.

По-третє, стабілізаційний потенціал середнього класу може бути реалізований тільки в рамках громадянського суспільства. Серед пріоритетів такого суспільства: політичні права, власне цивільні права і соціально-економічні права. Розуміючи під ними права на участь у виборах і членство в політичних організаціях, на свободу слова і совісті з непорушним рівністю перед законом, на економічний добробут і соціальний захист, цілком реально правильно оцінювати сучасний стан нашого соціуму.

Висновок по лекції. Таким чином, слід зробити висновок, що для українського суспільства якнайшвидше формування середнього класу є нагальною потребою. Певні умови для цього вже сформувалися. Вселяє оптимізм деякий підйом ділової активності, переконує в можливості подолання затяжної кризи в соціальній та економічній сферах. Тепер необхідно чітке розуміння ролі середнього класу в стабілізаційних процесах і його місця в формуванні соціальної політики суверенної держави Україна.

**Тема 7. Віртуалізація управлінських впливів у соціальному управлінні.**

**1. Віртуалізація як ефект соціального управління в умовах нестабільного суспільного життя.**

**2. Управлінський вакуум як наслідок суспільної аномії та протиріч залишків командно-адміністративної системи й ринкових засад функціонування економіки.**

Жорстока криза, що вразила українське суспільство і систему управління буквально з перших з тижнів існування відродженої держави Україна мав вагомі причини. У загальному вигляді їх можна сформулювати як стрімкий відхід в історію попереднього суспільного устрою і, що слідували за цим спочатку ейфорія, а потім розгубленість на всіх рівнях українського соціуму.

Все назване, в кінцевому рахунку, виявилося:

• по-перше, в протиріччі між закономірним прагненням молодої держави Україна займати належне їй місце в світовому співтоваристві існують у країні станом справ;

• по-друге, у невідповідності застосовується управлінської парадигми вимогам часу; стандартів демократичної правової держави з соціально орієнтованою економікою, що трансформується;

• по-третє, в розбіжності декларованих цілей суспільного розвитку і практики соціального менеджменту.

Серед причин такого становища слід виділити проблему недосконалості соціального управління, який проявляється, на нашу думку, як неадекватність управлінських впливів на людину і феномен віртуалізації соціального менеджменту. В даному контексті поняття "соціальне" використовується в широкому сенсі як тотожне поняттю «суспільне». Крім того, щоб уникнути термінологічних ускладнень поняття «менеджмент» і «управління» використовуються як синоніми.

Соціальна система розуміється як впорядкування на певних підставах процесів взаємодії індивідуумів і їх груп. Це викликає появу інтегральних властивостей і робить очевидним відмінність не входять в неї системних елементів і об'єктів. Інтеграційний характер соціальної системи може бути наслідком емерджентной еволюції, «виносить на поверхню розвитку» (по К.Л. Моргану і С. Александеру) - стрибкоподібного процесу виникнення нової якості.

Соціальну систему слід розглядати і як історично сформований і обумовлений характер взаємодії людей і соціального середовища.

Найважливішим компонентом і системоутворюючим елементом соціальної системи виступає біосоціальна істота - людина як діяльна особистість. Іншими компонентами соціальної системи є як соціально-політичні, економічні та культурно-моральні процеси в суспільстві, викликані активністю людей, так і все створене людиною, а також використовується ним у процесі матеріального виробництва та духовного життя.

Виходячи з того, що соціальне управління є не що інше, як регулювання процесів, що відбуваються в соціальній системі, суспільстві в цілому і тим самим вплив на неї, головною його метою є вдосконалення умов життя людей, взаємовідносин між ними, зміцнення зв'язків, а також підвищення ефективності діяльності створюваних ними організацій та інститутів. Саме в цьому і полягає специфіка соціального управління як різновиду управлінської діяльності в цілому.

Управління соціальними системами становить предмет соціального менеджменту. Це цілком виправдано, якщо визнати, що для соціального менеджменту принципово важливі характеристики діяльності і поведінки людини, який є об'єктом суспільних відносин, тобто дій з боку суспільства і його інститутів.

Необхідно зауважити, що розуміння управління як узагальнення і відображення суті процесів упорядкування і регулювання в складних системах природи і суспільства, передбачає розгляд сутності процесів управління в окремих системах і підсистемах за допомогою таких понять як «соціальне управління», «державне управління», «економічне управління »,« регіональне управління »,« менеджмент організацій »і т.п.

«Соціальне управління» в такому разі слід розуміти як процес впливу на суспільство або його окремі ланки з метою забезпечення їх функціонування, вдосконалення та розвитку. Одночасно з цим, необхідно враховувати різноманітні тенденції суспільного розвитку, а також взаємну обумовленість і взаємозв'язок соціальних завдань розв'язуваних в поточному періоді з тими, які можуть виникнути в майбутньому. В результаті адекватність процесів управління взагалі, і соціального зокрема, набуває особливої значущості як його якісна характеристика.

Звісно ж важливим враховувати ще один аспект соціального управління, близький до визначення його якісних характеристик. Він полягає в тому, що в процесі визначення ступеня адекватності спливає питання аналізу сутності та змісту управлінських дій з позицій діалектики понять «можливе» і «необхідне», що відкриває можливість пояснення багатьох проблем соціального менеджменту в рамках поняття «віртуальність управління».

На момент відновлення незалежності України (1991) український народ виявився не готовим зіграти роль суб'єкта і, одночасно, об'єкта соціального менеджменту за новими правилами. Хоча слід визнати, що навіть при зруйнованих життєвих стереотипах, цінностях і орієнтирах народ був ще якийсь час консолідований. Людей об'єднувала думка про власні внутрішні можливості, про багатство України, про її потужний потенціал. Це пропагували націонал - патріоти в особі Народного Руху. Але сьогодні в країні діють уже три самостійних Руху, а від пристрасної пропаганди незалежності до участі в адекватному соціальному управлінні вони так і не перейшли. І справа не у відсутності прагнення до влади. В цьому якраз не бракує. Проблема якраз в тому, що не всі, які прагнуть до влади і домоглися її, здатні нею розпорядитися в інтересах основної маси населення країни.

Головною причиною соціально-економічної кризи стало непослідовне проведення в життя ринкових реформ. Перехідний стан соціально політичної та економічної сфер життя нашого соціуму набуло характеристики перманентність, а через пріоритетності вирішення «пожежних» питань майже повністю втрачені стратегічні орієнтири. Класична модель ринкових перетворень не реалізована, що визнано всіма, Найбільш негативну оцінку отримали так звані структурні реформи. Кожна з них після декларацій нового уряду, який прийшов на зміну старому, який прожив «метеликові коротку», за висловом Юрія Бондарєва життя, характеризувалася в основному неефективністю діяльності, спонтанністю, непродуманість і слабкою виваженістю прийнятих управлінських рішень. Це стало однією з причин того, що ні за часів домінування жорстоких інфляційних процесів, ні в період досить тривалої стабілізації фінансової системи не зміг реалізуватися потенціал реструктуризації.

По суті справи наші лідери повторили корінну помилку системи управління при соціалізмі: в системі управління суспільним розвитком їм не вдалося ефективно об'єднати соціально-економічні механізми саморегулювання і централізованого регулювання.

Цілком можливо, що саме це стало причиною для віртуалізації багатьох управлінських схем на макро-, мікро- і особистісному рівнях.

Віртуальний (від лат. Virtualis) - можливий; такий, який може або повинен виявитися в певних умовах. Управління (менеджмент) з характеристикою віртуальності не може бути віднесено до розряду існуючого, реального, що реалізується і дає відчутні результати. Віртуальність управління - поняття, близьке за змістом соціальної адекватності, але не однопорядкове.

Якщо під соціально-адекватним менеджментом розуміти, перш за все, відповідність управлінської практики провідним інтересам суспільства, тоді сучасна нам модель соціального управління може бути визнана адекватною для якогось віртуального соціуму.

Еріх Фромм у «Втечі від свободи» помічав, що «... важливо організувати раціональну економічну систему, яка служила б інтересам народу. Сьогодні величезна більшість народу не тільки не має ніякого впливу на економічну машину, але і майже позбавлене можливостей для прояву справжньої ініціативи і спонтанності при виконанні своєї роботи ».

Зростання економічних і фінансових труднощів, відсутність спроб їх дозволу на сучасних правових підставах привели до психологічної демобілізації, політичному охолодження основної маси українського суспільства. Головним завданням народу стало власне виживання.

У той же час політична влада почала власну, немов відокремлену від народу, життя за власними правилами. Спонтанне засвоєння цих правил нижніми поверхами владної піраміди сформувало механізмом панівної сьогодні в Україні парадигми соціального життя. Склалася ситуація, коли влада і народ в Україні існують в межах єдиних географічних кордонів, але фактично паралельно. Надлишки повноважень на верхньому поверсі ієрархічної піраміди, які практично не можуть реалізувати представники нашої влади, породжує беззахисність і безвідповідальність на нижчих щаблях соціальної драбини.

Посилюється конфліктна основа самої влади, яка потребує суттєвих змін своєї структури, функцій, методів і засобів діяльності, зростає недовіра народу до неї. В умовах відсутності логіки управління, фактично немає соціально зрілої і позитивно орієнтованої опозиції. Відбувається протистояння гілок влади, яке не збільшує її авторитет у народу, який страждає від неефективності її механізмів, неоперативності і невиправданих втрат часу, в кінці-кінців, соціальної неадекватності і віртуальності.

Все наведене переконує в доцільності спроби розібратися в сутності феномену віртуалізації соціального управління.

Адекватність (відповідність) як характеристика менеджменту повинна забезпечувати його відповідність основним специфічним характеристикам керованої системи. Причому основними механізмами збіги, приведення в таку відповідність, тобто адекватності, повинні бути адаптаційні процеси.

Адаптація - пристосування керуючої і керованої систем до реальних умов існування. Справедливості заради слід підкреслити, що адаптаційні процеси в управлінні створюють окрему проблему і вимагають самостійного розгляду.

Економіку як сукупність виробничих відносин, відповідних даній ситуації розвитку виробничих сил суспільства, що включає в себе певну, властиву тільки йому сукупність відносин між людьми, в процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання благ і послуг, слід розглядати як адаптивну систему. І економіка в цілому, і окремі економічні системи мають здатність до адаптації.

Адаптація - властивість відкритих систем. Відкрита система, реалізуючи динамічна взаємодія з навколишнім світом, прагне до наростання і ускладнення своєї структури, до диференціації і спеціалізації своїх елементів.

На думку Б. Мільнера адаптивність можна уявити як рівень, при якому організація може і дійсно реагує на зміни, що вводяться зсередини і ззовні. Причому адаптивність розглядається як проміжний критерій, більш абстрактний, ніж рівень виробництва, продуктивність і т.д. [5,316]

Таким же абстрактним критерієм оцінки тієї чи іншої системи може виступати і адекватність. Але слід зауважити, що сьогодні в розпорядженні дослідників немає спеціальних і конкретних заходів для її вимірювання, так само як і адаптивності.

Адаптивною системою управління повинна бути визнана така, яка виявляється здатної зберігати свою працездатність у разі виникнення нештатної ситуації, що призводить до зміни характеристик керованого об'єкта або навколишнього середовища. Сутність адаптивності в цьому випадку полягає в зміні алгоритму функціонування. Залежно від ступеня значимості і складності ситуації, що виникла алгоритм може не змінюватися, а здійснюватися пошук оптимальних станів системи.

Способи адаптації обираються в залежності від ступеня гостроти нештатної ситуації, в якій опиняється та чи інша система управління і значущості. Такими способами виступають самоорганізація, самонастройка, саморегуляція, самоврядування, самонавчання, самовиховання і т.п.

Самоорганізована система швидше прийде до зміни своєї структури, організації. Наприклад, в зв'язку з ускладненням умов збуту виробленої продукції, підвищенням вимог до якості виробів, що керівництво підприємства створює відділ стандартизації. А в зв'язку з необхідністю поглибленої підготовки важливого рішення або для додання значення якого-небудь питання Верховна Рада створює нові організаційні структури у вигляді постійних або тимчасових парламентських комісій.

Самоналагоджувальна система відповідно до зміни умов зовнішнього середовища змінює спосіб свого функціонування, взаємодії з нею на підставі сигналів ззовні, під впливом зовнішніх впливів. Наприклад, в результаті проведеного маркетингового дослідження, яке підтвердило тенденцію збільшення попиту на вироблені підприємством товари, керівництво приймає рішення про розширення випуску користується попитом і організовує його.

Аналогічною є ситуація, коли під впливом стурбованою, перш за все власною безпекою європейської громадськості була закрита Чорнобильська АЕС. Виділення коштів Україні для добудови енергоблоків на Рівненській і Хмельницькій АЕС передбачалося відповідно до меморандуму країн - членів "великої сімки". Але зміна позиції Німеччини в зв'язку з коливаннями у внутрішній політиці поставило виконання проекту в цілому під загрозу зриву, тим самим поглибивши системну кризу української енергетики. Вихід з ситуації, що склалася - в розробці і реалізації проектів, заснованих на використанні власних ресурсів, а саме вугілля і вітрового енергетичного потенціалу. А в цьому випадку позиція німецької сторони не стане перешкодою для залучення німецьких кредитів з метою виробництва на українських машинобудівних заводах необхідного обладнання. Тим більше, що в Україні, єдиною на сьогодні країні СНД, вже налагоджено його серійне виробництво.

Саморегуляція передбачає зміни в системі управління, приведення її у відповідність з певним порядком і правилами, але переважно під впливом сигналів, що надходять зсередини системи. Механізми саморегуляції діють як результат індивідуальної поведінки окремого ініціативно господарюючого суб'єкта при відсутності стороннього втручання.

Останнім може бути правова невизначеність ситуації, недосконалість законодавства, відсутність інтересу керівного органу до того, як і за рахунок чого буде виконуватися прийняте рішення.

Самоврядування - спосіб адаптації, що є модифікацією саморегулювання, де пріоритет віддається проведення змін в системі управління з опорою на власні сили, внутрішні ресурси. Так відбувається в разі, коли трудовий колектив бере участь у вирішенні питань виробничого і соціального розвитку або вирішення питань господарської діяльності організації.

Способами адаптації є також самонавчання і самовиховання. Вони мають подвійну природу.

По-перше, в разі, коли мова йде про сутність таких процесів необхідно пам'ятати, що вони викликаються до життя на основі досить об'єктивної самооцінки і самостійно прийнятого на її основі рішення заповнити наявний пробіл у знаннях, навичках і уміннях, а також розвитку професійно значущих особистісних якостей.

По-друге, рішення про самоосвіту і самовиховання повинно бути серйозно мотивовано і прийнято особисто суб'єктом. В іншому випадку як механізм пристосування вони не будуть в необхідній мірі ефективні.

Системи управління, будучи адаптивними, разом з тим об'єднують в собі здатності до самоорганізації і саморегуляції. Залежно від особливостей в зміні навколишнього середовища управлінські системи запускають в дію в першу чергу той механізм, який потрібен для збереження системи. Якщо досить налаштування під нові умови, то тоді зміни в структурі можуть бути мінімальними і навпаки.

В процесі адаптації можуть бути задіяні всі розглянуті раніше способи (або їх елементи). Але завжди, в залежності від характеру обставин, які ініціювали адаптаційні процеси, один із способів є провідним, головним, визначальним. При цьому інші способи покликані доповнювати його, так як зовнішні або внутрішні (найчастіше і ті, і інші) впливу на систему викликані широким спектром факторів впливу. Тоді адаптивна система може розглядатися як система, що самоорганізується, самоналагоджувальна, саморегулююча, самокеруєма і т.д. Зустрічається, що використовується як синонім, поняття «самопристосовувана» система.

Виникає парадоксальна ситуація: будучи процесуальною основою механізму досягнення адекватності, адаптивність системи управління, в якій найкращим способом виступає самонастрій, особливо в умовах суспільства з перехідною економікою, на етапі трансформації виражається в діях по «оптимізації».

В силу неефективності управлінських процедур, заснованих на функціонуванні «номенклатурно-олігархічного» апарату управління, своєрідної моделі, що виникла в результаті переходу до демократизації державного і суспільного життя, утвердження ринкових відносин і навантаженої спадщиною тоталітарного минулого у вигляді командно-адміністративної системи, виникають т .н. «Області управлінського вакууму». Такий вакуум - результат реалізації істинної мети функціонування «номенклатурно-олігархічного» апарату: не реформувати суспільство, а як можна міцніше утвердитися на зайнятих позиціях, в виконуваних ролях і т.п.

Управлінський простір стає вакуумом, своєрідним ринком можливостей, в якому функціонують невидимі відносини сторін. Це часто не враховується, але надає організаційному контексту (зовнішньої системоутворюючою середовищі) особливу специфічність, складність і як би «відсутність» [6,132].

Вертикаль управління реально, що трансформується не є в строгому сенсі вертикаллю. У тих областях соціально-економічної сфери, де соціально-адекватне управління не забезпечено, а найчастіше відсутнє як таке, в зоні дії «вакууму» лінія управління переривається, втрачає свою реальність, стає умовною; управління переходить з дієвого і реального, в можливе, тобто віртуалізується. Тоді всім елементам керованої системи залишається тільки «оптимізувати» для своїх потреб умови існування в системі, системну середу. Наслідки такого, найчастіше вимушеного врегулювання проблем, виражаються у формі правового нігілізму. Статистика переконує, що при намітилася загальної позитивної тенденції до зменшення кількості зареєстрованих злочинів, досить явно проглядається зростання чисельності правопорушень, як видається, як нам представляється, безпосередньо пов'язаних з спотвореннями і недосконалістю системи соціального управління.

Причому за даними моніторингу «Україна-2002» протягом року проти опитаних були скоєні протиправні дії: замах на життя - 0,6%, умисні тяжкі тілесні ушкодження - 0,8%, згвалтування - 0,5%, розбійний напад - 0, 9%, грабіж - 3,3%, квартирна крадіжка - 1,8%, крадіжка на дачі (садовій ділянці) - 4,7%, крадіжка автомобіля - 0,7%, крадіжка речей з автомобіля - 1,6%, дрібна крадіжка в транспорті - 4,6%, шахрайство - 3,7%, хуліганство - 3,6%, вимагання хабара - 3,1%, інше - 0,7%. Разом з тим, 77,5% не зазнали на собі преса злочинності, а 0,2% не стали відповідати. [8]

Як видно з наведених даних, зростає число спроб (невдалих, а скільки їх вдалося) «оптимізувати» під себе соціальні умови в тих самих зонах, де панує управлінський вакуум, вертикаль соціального менеджменту відхиляється з області необхідного в область можливого (яке може бути тільки абстрактним ). І треба зауважити, не завжди такі спроби отримують правову оцінку, особливо коли така, з дозволу сказати «оптимізація» спрямована на що знаходяться поряд. Так зареєстровано зростання злочинів, кваліфікуються як хабарництво і здирництво.

За твердженням Бертрана Рассела, реальність передбачає дотримання двох умов:

1. реальна річ повинна продовжувати існувати навіть тоді, коли ми її не сприймаємо,

2. річ реальна тоді, коли вона співвідноситься з іншими речами так, як ми схильні очікувати відповідно до нашим досвідом.

Відволікаючись від екзістенціоналістского розуміння можливого, в інтересах нашого аналізу обмежимося таким розумінням, коли з об'єктивної сторони це те, що може стати дійсним при певних умовах, а з суб'єктивної - за певних передумов може бути мислимо як дійсне. Ця суб'єктивна частина вистави про можливе, коли воно носить характер абстрактного, означає чисто уявне по відношенню до сприймається, конкретному, а в негативному сенсі розуміється як щось віддалене від життя.

Таким чином, можна припустити, що соціальний менеджмент не повинен допускати перекручування вертикалі управлінських впливів навіть тоді, коли виникає спокуса «оптимізувати» під себе управлінське простір. Про це дуже точно сказав Б. Рассел, назвавши подібне явище «адміністративним помилкою»: «Я маю на увазі звичку дивитися на суспільство як на систематичне ціле, в тому сенсі, що воно визнається хорошим, коли його приємно споглядати як зразок порядку, як плановий організм з ретельно підігнаними частинами. Але суспільство не створено або, у крайньому ступені, не призначене для задоволення зовнішнього спостерігача; воно покликане дати благополучне життя населяють його людям.

В святи з цим дуже точно помітив класик сучасного менеджменту Пітер Друкер, що немає відсталих країн, але є країни слабо керовані.

Все вищесказане в найповнішій мірі може мати відношення і до нашої української дійсності: якщо ми не хочемо бути відсталими, необхідно створити соціально-адекватну систему управління суспільством, де б в зонах «вакууму» (якщо вони і виникають) її адаптивність досягалася б переважно НЕ за рахунок саморегуляційних процесів.

Кращими в сучасній ситуації повинні стати адаптаційні процеси самоорганізації і самонастроювання, орієнтовані в напрямку перетворень з урахуванням провідних інтересів суспільного розвитку, з усвідомленням високого рівня соціальної відповідальності. Це, як видається, може стати основою для максимально повної адаптації використовуваної моделі управління до функціонування в конкретних умовах трансформації українського суспільства, але тільки в тому випадку, коли існуюча парадигма соціального управління буде визнана підлягає заміні на іншу, що забезпечує соціальну адекватність.

**Тема 8. Ментальна проекція соціально-адекватного управління**

1. **Феномен менталітету в контексті соціального управління.**

**2. Змістовні риси українського національного характеру.**

Напевно, буде цілком обґрунтовано припустити, що основні ментальні характеристики українського соціуму і є одним з найбільш значущих чинників, що впливають на спрямованість, зміст і специфіку соціального управління на етапі його трансформації.

Якщо під сутністю соціального управління розуміти управлінські впливу на соціальні процеси, то його зміст доцільно розглядати у вузькому і в широкому сенсі слова.

Широкий сенс поняття «соціальне управління» пов'язаний з досягненням поставлених цілей в ході цілеспрямованого впливу на процеси, що відбуваються в суспільстві. Здійснення управлінського впливу на соціальні процеси в рамках професійної сфери діяльності передбачає вузький зміст поняття.

Відповідно можна виділити і два об'єкти соціального управління: в першому випадку це суспільні відносини і процеси, у другому - ресурси, якими володіє соціальна система, а також організації і входять до них люди. Його суб'єктом виступає власне керуюча система і її стрижень - організаційна структура. Ефективне функціонування суб'єкта вимагає (по Г. Минцбергу) ієрархічної структури і деякою мірою формального контролю. А ступінь складності ієрархії і жорсткості контролю, як показує досвід, багато в чому обумовлені основними ментальними особливостями соціуму.

Говорячи про сутність і зміст соціального управління, його об'єкти і суб'єкт, а також умовах ефективності доцільно використовувати поняття «соціальний менеджмент». Ми наполягаємо саме на такому контексті даного поняття, оскільки при зміні або заміні хоча б одного з елементів системи, поняття втрачає сенс.

Оскільки і суб'єкт і об'єкт соціального управління як складові соціуму представляються носіями індивідуального і колективного (групового) свідомості і характеризуються почуттям спільності, обумовленим єдністю соціального середовища, місця і часу створення, освоєння і прояви культурних (субкультурних) цінностей, а також проявами специфіки психічного життя, базується на економічних і політичних умовах суспільного життя, то, цілком обґрунтовано вживання в даному контексті поняття менталітету і ментальних про Обен конкретного соціуму.

Менталітет є критеріальну основу особистісного і суспільної свідомості. Це, в свою чергу, вимагає розрізняти: індивідуальний менталітет конкретної особистості, громадський менталітет груп, спільнот, що відрізняються за національно-етнічним, класовим, професійним віковим і іншими ознаками; менталітет соціуму - інтегрально розуміється суспільства, що об'єднує всі вхідні в нього спільноти, колективи та групи, всіх індивідів, тобто весь народ, що проживає в даній країні, що історично склалася соціокультурному середовищі, безперервно відтворюється в змінюють один одного поколіннях.

Найбільш чіткого менталітет проявляється у різних сферах життя окремої людини, він, за своєю суттю, зумовлює існування стереотипів соціальної поведінки на основі прийнятих в суспільстві норм і стандартів. Менталітет відбиває спосіб мислення людини як представника етносу. У мисленні окремої людини, як об'єкт, так суб'єкті управління виявляються злитими індивідуальне та групове, колективне і суспільне.

«Ментальність» (від лат. «Mentalis», «mens», «mentis» - розумовий, розум, думка або інтелект) означає розум, інтелект, розумові особливості, ступінь інтелектуальної енергії, напрямок мислення. Це відносно вузька трактування сутності поняття, хоча саме так його розумів Мартін Хайдеггер, підкреслюючи, що людина завжди знаходиться в руслі того, що ми називаємо ментальністю (мисленням), тим більше, якщо він проявляє автономію в ментальних (розумових) актах.

Громадський менталітет, як відмінність груп людей по національно-етнічними ознаками, цілком відповідає поширеній поняттю національного менталітету. Останній здатний робити істотний вплив на характер і специфіку відбуваються в суспільстві змін, на процеси приходу до влади певних політичних сил, їх використання в інтересах конкретних соціальних груп, на формування структур влади і забезпечення їх функціонування, на сприйняття більшістю народу керуючих впливів з боку держави або його представників.

Менталітет соціуму відображає інваріантні характеристики суспільних і індивідуальних менталітетів, що дають найбільш загальне і досить стабільне в часі подання про духовний світ, ціннісні пріоритети і світоглядних установках народу, що утворює даний соціум, його мотиваційних прагненнях і потенційної поведінкової активності.

До ментальної проекції в соціальному управлінні зверталися багато класики соціологічної думки.

Макс Вебер, автор концепції раціональної бюрократії, виділив властивості ідеального типу бюрократичної організації. Оспівуючи ідеального бюрократа, він не міг не враховувати вплив тієї самої «протестантської етики», яка вважалася невід'ємною рисою ефективної системи соціального управління, детермінантою соціальної поведінки індивідів: «Не всі дії общності відносяться до категорії дій, заснованих на згоді, але лише ті, які усереднено засновують свою орієнтацію на шанси згоди. Соціальне відокремлення індивідів однієї раси, наприклад, відноситься до названої категорії лише в тому випадку, якщо в якій-небудь релевантної ступеня можна розраховувати на те, що ці індивіди будуть (в середньому) практично розглядати таке відокремлення як щось, що зобов'язує їх до певної поведінки. В іншому випадку в залежності від обставин це слід розглядати або як дії, обумовлені масовістю, або просто як общностном дії окремих людей, без якого б то не було згоди як його основи. Лабільність такого переходу очевидна ».

Найважливішою складовою мотивації поведінки українського народу і його потенціалу як керованої системи є «християнська етика». Її квінтесенція може бути виражена в короткому заклику до любові до Бога і ближнього.

Філософія християнства як найбільш відповідає національному характеру українського народу несе в собі основу демократичності світогляду українців, визнаючи гідність і рівність всіх, долаючи шовінізм і попереджаючи будь-які прояви національної винятковості.

За Г. Моска найважливішу роль в консолідації нації грає загальнонаціональна ідея, найчастіше виростає з політичних формул, запропонованих провідними в суспільстві соціальними групами, незалежно від того - стоячи вони біля керма влади чи ні.

Але як показує досвід, в тому числі і вітчизняний, ефективність керуючої системи залежить від терпимості, а іноді і від індиферентності до керуючих впливів з боку народу, в менталітеті якого і закладена така «терпимість».

Така позиція тісно примикає до точки зору Вільфредо Парето, визнаного авторитету в питаннях дослідження влади, який стверджував, що народи, за винятком коротких періодів часу, завжди керуються аристократією. Етимологія цього слова така, на думку В. Парето така, що воно використовується для позначення найбільш сильних, енергійних і здатних як в хорошому, так і в поганому ставленні людей. Але наступні покоління завоювали або отримали владу аристократів, поступово втрачаючи вищезазначені якості, втрачають і здатність утримувати її, а разом з цим і саму владу. «Історія людства - це історія зміни аристократій: в той час як одні люди піднімаються, інші опускаються. Така реальна картина, хоча вона часом постає в іншому вигляді. Нова аристократія, прагнучи вигнати стару, або домогтися своєї участі у владі і пов'язаних з її володінням привілеї, не виражає щиро своїх справжніх намірів. Вона зображує себе як лідера всіх пригноблених, запевняє, що добивається прав не тільки для себе, що діє в ім'я загального блага, що йде на штурм не заради прав вузького класу, а заради прав величезної більшості громадян. Само собою зрозуміло, що після перемоги вона поневолює колишніх союзників або в кращому випадку йде на формальні поступки по відношенню до них.

В традиції українських дослідників ментальність вивчається як одна з визначальних сторін феномена «національного характеру». І справді, їх співвідношення може бути визначено у вигляді діалектики філософських категорій «зміст» і «форма». В їх взаємозв'язку зміст, будучи визначальною стороною цілого, представляє єдність всіх складових елементів об'єкта, його властивостей, внутрішніх процесів, зв'язків, суперечностей і тенденцій, а форма є спосіб існування і вираження змісту. Термін «форма» застосовується для позначення внутрішньої організації змісту і корелює, таким чином, з поняттям структури. Виходячи з цього, національний характер - змістовна сторона, а менталітет - її формальна ознака, також як національний характер - елемент структури психології нації. За такою логікою, поняття «менталітет» і «національний характер» є тотожними. При певних умовах це тотожність може асимілюватися. Але це єдність щодо. Як зміст і форма, національний характер і менталітет в ході соціального розвитку вступають в протиріччя, яке дозволяється зміною старої форми, її «скиданням» і появою нової, адекватної розвинутому змістом. Поняття «менталітет» - більш вузьке поняття ніж «національний характер» але, входить в нього, разом з тим, задає його певну конфігурацію.

Таким чином, напевно, правомірно вести мову про зміни в менталітеті, власне ментальності. Звісно ж це як процес істотно протяжний у часі і наразі триває, як мінімум в двох вимірах.

По вертикалі, при розвитку ментальності в історичному часі.

У цьому випадку маються на увазі досить великі часові періоди, як у випадку зі змінами, що відбулися в ментальності народів, що складали раніше Російську імперію, а потім стали громадянами країни переможного соціалізму. За сім з половиною десятків років сформувалися такі риси менталітету, які робили людей готовими на все позбавлення, лише б не було війни »Вакуум честолюбства в цьому випадку заповнила« особлива гордість »радянських людей, їх специфічна« впевненість в завтрашньому дні ». Разом з тим, за даними моніторингу соціальних змін в українському суспільстві (1992 - 2002 рр.), Який проводився Інститутом соціології НАН України, наші люди тепер бояться більше не війни, а безробіття, нестримного зростання цін, зростання злочинності, голоду і холоду в квартирі .

Останній факт поки що не можна ще зараз оцінити однозначно, як тільки лише ностальгувати за «непорушним цінностям» радянського періоду, про які ми згадали вище, з огляду на невелику дистанції, яка відділяє нас від того періоду нашого життя. Слід просто визнати, що традиційні уявлення про менталітет наших людей зазнали змін.

По горизонталі, коли мова йде про регіональні ментальних особливостях.

Інтерес, викликає динаміка думок про те, що різні регіони повинні вибирати свій шлях: 1992 г. - 5,1%, 1994 року - 4,2%, 1995 року - 4,4%, 1996 г. - 4,5 %, 1997 року - 4,1%, 1998 г. - 5,0%, 1999 г. - 4,1, 2000 г. - 3,5%, 2001 г. - 3,4%.

Регіонально-етнічне розподіл виборів в цьому ж питанні також може свідчити про деякі трансформаціях в ментальній сфері сучасних громадян України. Так, представники західного регіону - українці і росіяни - по-різному оцінюють такий шлях розвитку України, при якому різні регіони повинні розвиватися самостійно, відповідно 4,2 і 8,7 відсотків. Населення центрального регіону - 2,1 і 0%, південний регіон представлений відповідями - 1,3 і 3,0%, а жителі східних областей - 2,7 і 8,4%.

Таким чином, можна з певною упевненістю стверджувати, що регіональна складова залежить, перш за все, від специфіки соціально-економічної, політичної та культурної обстановки. Це в рівній мірі характерно і для кримчан, і для представників східних і західних областей України.

У контексті даної роботи, ментальність - це певний рівень індивідуальної і суспільної свідомості, а також пов'язаний з ним спектр життєвих позицій, культури і моделей поведінки, які претендують на незалежність від певних ідеологічних установок і політичних орієнтирів; загальний для членів соціально-політичної групи або організації своєрідний «політико-психологічний тезаурус», який дозволяє одноманітно (однаково) сприймати навколишнє соціально-політичну реальність, оцінювати її і діяти в ній відповідно до визначених прийнятими в суспільстві нормами і зразками поведінки; адекватно сприймаючи і розуміючи при цьому один одного. Далі логічно буде відзначити, що ментальність - це загальна психологічна грунт представників певної (конкретної) культури, що дає можливість направляти свідомістю і душею в рідне поле діяльності невпорядкований потік різноманітних вражень. Підкреслюючи психологічну природу менталітету, представляється необхідним відзначити, що механізмом його прояви є мотиваційний компонент людської свідомості - установка, тобто специфічний стан суб'єкта, яке характеризує його готовність до здійснення дії, спрямованого на задоволення цієї потреби в даній ситуації. Установка виступає проміжної змінної, яка в єдності когнітивного, емоційного і поведінкового компонентів опосередковує зовнішні стимули, що йдуть від ситуації, і внутрішні стимули, які визначаються потребами особистості. У соціальній поведінці установка є регулятором поведінки, багато в чому, визначає ставлення індивіда до найближчого соціального оточення, групи, в цілому суспільству.

Отже, виходячи з розуміння менталітету як об'єднавчого чинника, який створює таку специфічну політико-психологічну спільність людей як національний характер, його можна розглядати як свого роду духовний потенціал, багато в чому зумовлює особливість і неповторність всіх сфер життєдіяльності певної нації.

У роботах М. Костомарова також описані ті самобутні, психологічно обумовлені характеристики українського народу, які проявлялися у вигляді рис національного характеру.

Наприклад, стійкість і самобутність українського народу, на думку дослідника, є наслідок незасвоєння візантійської ідеї панування загального над індивідуальним. Тоталітарному світосприйняттям, характерному для візантійської культури, властива самозаглибленість, закритість для комунікації. У цій замкнутості немає місця взаємодії з іншими. Відчуження і об'єктивізація призводять до того, що відносини з іншими людьми будуються в рамках рецептивної моделі: вони є інше, це об'єкти навколишнього, перш за все природного, світу. Депсіхологізірованний соціальний континуум є картиною світу для суб'єкта, який вже став об'єктом не тільки для інших, але і для себе. Візантизму розчиняє особистість в потоці життєвих подій і змін; така особистість не активний діяч, творець своєї долі, а навпаки - живе тільки тим, що з нею відбувається. Втрата самоідентифікації призводить до екстернальних локусу контролю, проекції своєї суб'єктивності на її оточення, а фактично до втрати відповідальності перед собою та перед іншими людьми. На думку М. Костомарова в національному характері малороси яскраво проявляється простосердечие, відраза до підступності, настільки характерному для Візантії.

Неприйняття українським народом візантійської моделі світосприйняття виразилося в двох стилях життя українського народу:

• козацькому - лицарському способі життя. В «Історії України - Руси» Михайло Грушевський вказував, що козаками називали в п'ятнадцятому столітті людей, які займалися рибним промислом в пониззі Дніпра і Чорному морі, а також «промишляли» в степу походами і входили в загони, що ведуть партизанську боротьбу з турками і кримськими татарами . Такого роду спосіб життя привів до появи досить великої кількості людей, особиста свобода яких виявлялася в свободі вибору свого життєвого шляху. Словом «козак» стали позначати вільних і сміливих людей, готових у ризикованому поході загинути або розбагатіти; їх уже не зводив спосіб життя мирного жителя. У більш пізній час життя козаків-запорожців протікає по правилам, схожим з життям членів лицарського ордена. Субординація і найжорстокіша дисципліна під час військових дій органічно доповнюються демократичністю влади у Війську Запорозькому, виборністю влади, рівністю в процесі волевиявлення. Разом з тим, соціальне розшарування, що мало місце в козацтві, було свого роду передумовою для розширення та подання в привабливому світлі статусу козака.

Н.І. Костомаров відзначав поділ козаків на «значних», тобто заможних, які претендували на родовитість і відрізнялися від іншої маси народу, а також на «чернь», тобто простих козаків. До останніх примикав досить широкий і численний прошарок «постпольства», тобто простого народу, не входив у воєнний стан козаків, але прагнули до рівності з ними. На це ж історик вказує у своїй роботі, присвяченій наступникам Богдана Хмельницького: «Під прапорами Хмельницького одностайно піднявся весь малоросійський народ; всі хотіли бути козаками, тобто вільними обивателями і захисниками своєї землі; замість того з маси цього народу стали виділятися десятки тисяч привілейованих під виключним ім'ям козаків.

Такий стиль для величезної маси українців, з різних причин не здатних виступити проти своїх поневолювачів, був викликаний потребою сховатися від численних ворогів, пережити важкі часи. Тривале перебування в таких умовах призвело до закріплення «прихованого« стилю життя, спрямованого на елементарне біологічне виживання і самозбереження. Одночасно з цим голод, який охоплював час від часу цілі райони України, черговий прояв процесу закріпачення селян, втрата власності в тому числі міщанами, козацтвом і дрібної шляхти постійні напади татар, що доповнюються жорстокої репресивної політики влади всіх рівнів приводили до парадоксальних явищ. Ця атмосфера перманентної небезпеки, втрати особистої свободи, принижень, поневірянь і нелюдських страждань приводили до того, що згасали інстинкти як групового, так і індивідуального самозбереження, самовираження успадкованих здібностей. Люди доводилися до стану тварин єдиною реакцією, яких могло бути прагнення втекти, сховатися, сховатися, зникнути.

Одночасно така атмосфера сприяла і надзвичайному мужності, презирства до смерті. В. Голобуцький, описуючи запорізьких гайдамаків, що були наступниками славних козаків - запорожців, за часів ліквідації Запорізької Січі відзначав: «Якщо гайдамаки потраплялі до ворожок рук, - а це, между іншім, віпадало дуже Рідко, смороду виявляв ПИТАНЬ НАДЗВИЧАЙНИХ мужність и з презірством ставить до смерти. ... Коли садові на палю спійманіх гайдамаків, то Вже почти наскрізь пройняті, смороду глузліво, немов зовсім НЕ Відчуваючи болю, кричали катові: «Криво идет палячи, пане майстре!»

Разом з тим, постійні добровільні або, найчастіше, вимушені контакти з поляками і татарами не могли не відбитися на побут, звичаї населення України, його ментальності. Саме на таку змішаність життєвого устрою вказував і Н.М. Карамзін, кажучи про Росію: «... піднявши голову свою між азіатськими і європейськими царствами, вона представляла в своєму цивільному образі риси обох частин світу: суміш стародавніх східних звичаїв, принесених слов'янами в Європу і підновлених, так би мовити, нашою довгострокових зв'язків з моголами, візантійських , запозичених росіянами разом з християнськими Вірою, і деяких німецьких, повідомлених їм варягами .

Все це не могло не відбитися і в національному українському характері, що з'єднав в собі, здавалося б непоєднуване. З одного боку - відважні, безстрашні і вправні воїни, наводять жах на своїх ворогів і вселяють повагу своїм благородством. З іншого боку це прості хлібороби, ремісники, не пристосовані до ратної справи і змушені в своїх повсякденних творчих працях ні на хвилину не забувати про необхідність вижити під загрозою поневолення або тотального знищення.

В силу свого вигідного географічного положення та природних багатств України була ласим шматком для різного роду поневолювачів і загарбників, часто швидко змінювали один одного. Це стало причиною того, що в ній не склалася стійка державна традиція. «Магдебурзьким правом» деякі міста наділялися на незначні для формування стійких стереотипів влади історичні періоди. Тому твердження тенденцій самоврядування замість чіткої державної структури проявлялося в такий характерну рису українського менталітету як прагнення до об'єднання з іншими рівно настільки, наскільки б це не обмежувало б особисту свободу.

Тенденції до створення самоврядування українського народу до сих пір не реалізовані. У цьому переконує цілий ряд фактів. Найбільш красномовними з них яляются наступні. До сих пір активно використовується гасло «Від всевладдя центру - до активної регіональної політики», що став легітимним завдяки посланню Президента України до Верховної Ради України у 2000 році "Україна: поступ у XXI століття». Ключовими моментами регіональної політики держави визначаються:

• створення і запуск механізмів стимулювання депресивних територій;

• перенесення значної частини управлінських функцій в регіони;

• введення в країні двопалатного парламенту;

Крім цього передбачається застосування єдиних мінімальних соціальних стандартів не залежно від регіональних умов, реалізація комплексних заходів по трирічному забезпечення продуктивної зайнятості в регіонах і проведення адміністративно-територіальної реформи.

Цілком природно в зв'язку з цим припустити, що під такими планами регіонального ренесансу повинна бути солідна соціальна і серйозна політична база. Її роль відводиться Партії регіонів як однієї з впливових сил. Є підстави припускати, що це не випадково, так як, створена в 1997 році як Партія регіонального відродження України, вона вже тоді включала представників практично всіх регіонів - 21 області, міст Києва і Севастополя. У листопаді 2000 року відбувається об'єднавчий з'їзд п'яти партій - Партії праці, Партії Солідарності України, Партії «За красиву Україну», Всеукраїнської партії пенсіонерів і Партії регіонального відродження України. Об'єднана партія отримує інтегрує назву Партія регіонального відродження «Трудова солідарність України». Але більшу відповідність назви та суті партії проявилося після її перейменування в березні 2001 року в «Партію регіонів». За даними жовтня 2002 роки її членами є 544 тисячі чоловік. Якщо відволіктися від необхідності підтвердження цього числа або оцінки впливовості більш ніж 12 тисяч партійних організацій, то слід враховувати, що до членства в цій партії схилилися близько трьох відсотків від загального числа зайнятих в усіх сферах економічної діяльності в Україні. І це при наявності в країні вибору з 125 політичних партій. Здається, що в будь-якому випадку це досить переконливо підтверджує тезу про прагнення реалізувати закладене в українській ментальності перевагу місцевого управління центральним органам влади.

За даними моніторингу стану українського суспільства, здійсненого Інститутом соціології НАН України в 1994-2001 рр., Довіру населення країни головним соціальним інститутам і владним структурам, розподілено наступним чином.

До першої групи входять опитані громадяни України, які (за даними за 2001 рік) довіряють, перш за все, самим собі, своїй сім'ї і Богу.

Друга група переваг за ознакою довіри включає церкву і духовенство. Хоча показник в цьому випадку в 3-4 рази менше ніж в першій.

Третю групу склали переваги, віддані сусідам, армії, колегам і співвітчизникам. Незвично низьким, для сучасності, але цілком відповідним ментальності українського народу у ставленні до центральної влади і її інститутів, є довіра, як представницької демократії, так і вищого законодавчого органу країни.

У четверту групу переваг увійшли в наступній послідовності ЗМІ, Президент, міліція, уряд, Верховна Рада і політичні партії.

В ментальності українського народу закріплена психологія працьовитого господаря, хлібороба з його віковим прагненням до землі; здатність навіть в несприятливих умовах знаходити різноманітність індивідуальні і суспільні форми раціонального господарювання.

За даними того ж моніторингу, в свідомості громадян України стосовно проведення економічних реформ істотно зменшився позитив в оцінці переходу до ринкових відносин. Разом з тим, негативне ставлення до приватизації великих підприємств (51,8% опитаних) прямо протилежно відношенню до приватизації дрібних підприємств (57,5%). Ще більш показовою є тенденція до зменшення з 63,5% в 1992 році до 37,3% в 1999 році числа прихильників передачі землі в приватну власність і їх зростання в останні два роки (2000 рік - 39,5% та 2001 роках 42, 1%. при зменшенні числа тих, хто сумнівається у виборі позиції і чіткої тенденції до зменшення числа противників її приватизації в останні три роки. при цьому характерне для українського менталітету прагнення до стабільності виражається в негативному (51, 4%) відносно до дозволу на купівлю-продаж землі.

Надзвичайна тяга до суспільної свободи, стихія вільної особистості, природний демократизм постійно примушують до створення різноманітних місцевих форм самореалізації на локально-громадському та особистісному рівнях.

Народне правосвідомість, породжене неповторною і самодостатньою системою «звичаєвого» права, виявилося здатним в усі часи стверджувати право на свободу, землю, власність, працю, самостійне ведення господарства.

Психологічне неприйняття народом переважної характеру центральної влади, будь-якого насильства в сфері особистісних і суспільних прав, усвідомлення своєї сили і незалежності, виступають основою здатності до творчості в соціальній сфері, енергійності в захисті своїх прав на самовизначення. Так, в останні два роки підвищилася ймовірність масових виступів проти падіння рівня життя, на захист своїх прав. Число бажаючих публічно висловлювати своє невдоволення 23,7% в 2000 - 2001рр підвищилося до 31,7% в 2003 р І це на тлі коливається числа опитаних, готових взяти особисту участь в акціях протесту: 1998 - 35,4%, 1999 - 38 , 5%, 2000 - 43,6%, 2001 - 41,1%. Причому найбільш переважними формами протесту називаються участь в законних мітингах і демонстраціях, участь в передвиборних кампаніях і збір підписів під колективними відгуками.

Цілком зрозуміло, що будь-які форми масового вираження протесту вимагають певної організації, яка може бути забезпечена хоча б членством в будь-якої політичної партії або громадської організації. Але дані моніторингу щодо членства в громадських або політичних організаціях відзначають, що 86,6% опитаних вказали на відсутність зв'язку з будь-якої з громадських або політичних структур. Тільки 0,9% заявили про своє членство в одній з політичних партій і 0,4% - в соціально-політичних рухах. А від 0,6% до 2,7% опитаних відзначили свою участь в громадських фондах, екологічному русі, професійні спілки, об'єднання, асоціації, клубах за інтересами, спортивних товариствах. Незначно, але зростає число членів релігійних організацій та церковних громад.

Разом з тим, було б необ'єктивним прагнення відзначити тільки позитивні риси національного характеру. Так, Н.И.Костомаров вказував на звичку до доносів і підступам. «За вкоріненою у малороси полюванні до доносів, багато було бажаючих підготувати Мазепі шлях Многогрішного і Самойловича». Там же він пише: «... укорінився такий погляд, що малоросійський народ сам по собі, а московський теж сам по собі, і при будь-яких обставинах малоросів повинен йти туди, де йому краще, хоча б від того« москалю »було і гірше .

До речі, і наші сучасники не завжди високої думки про своїх співвітчизників. За результатами проведеного соціологічного дослідження, в числі домінуючих негативних якостей жителів України виявилися жадібність, злість, хитрість, нахабство, черствість, а байдужість і терпимість - в числі позитивних якостей. Слід зауважити, що похмурий образ сучасного українця в поданні його співвітчизників в значній мірі обумовлений тим пригніченим станом, в якому перебуває громадську думку в ситуації тривалого соціальної кризи і відсутності впевненості в його подоланні в найближчому майбутньому, відчутті роз'єднаності людей, залишених і обманутості.

Руйнування традиційних соціально-регулятивних механізмів, що отримало тотальний характер, привело до розвитку в свідомості сучасних українців стану безнормності, втрати ціннісних орієнтирів, втрати соціального підґрунтя, відчутті відчуженості, відстороненості в теперішньому часі і невпевненості в майбутньому.

Але якщо залишатися на позиціях оптимізму, то за М. Вебером, тенденцією історичного процесу є «раціоналізація соціальної дії». На його думку, однією з істотних компонент «раціоналізації» дії є заміна внутрішньої прихильності звичним прав і звичаїв планомірним пристосуванням до міркувань інтересу.

«Цілераціональна» поведінку має різні прояви. Так, одним з них може бути дотримання законності або законослухняність населення або їх антипод. Культивувалася за часів «застою» подвійна мораль, явне або приховане ігнорування законності досить представницькими групами людей, наближених до влади у всіх її проявах, стало основою для життя не за законом, а за «поняттями». Самі ж ці поняття досить розтяжним і допускають свободу в трактуванні, але передбачає її по відношенню до інших.

Наявні, в офіційній статистиці, дані дозволяють говорити про зростання правопорушень з початком активних процесів соціальної трансформації в Україні, що підтверджує переважання раціонального поводження населення країни. Причому при загальній тенденції до зростання їх темпи суттєво відрізняються під впливом соціально-економічної ситуації. Разом з тим, деяке зниження числа зареєстрованих злочинів, починаючи з 1996 року, не можна абсолютизувати, так як це швидше наслідки змін в спектрі скоєних злочинів на тлі змін соціально-економічних умов життя і пов'язаних з цим складнощів їх виявлення. Традиційно високими і зростанням показників характеризуються злочину проти приватної власності громадян. Має стійко високі показники виготовлення і збут підроблених грошей або цінних паперів, заняття забороненими видами підприємницької діяльності. Стійка тенденція до зростання намітилася в такому вигляді злочинів як умисні вбивства і замаху на нього, а також умисні тяжкі тілесні ушкодження. Якщо взяти до уваги, що такі висновки робляться на підставі числа засуджених за вчинення зазначених правопорушень, то їх дійсне число, цілком зрозуміло, є значно більшим.

**Тема 9. Можливості кількісної оцінки у контекстісоціально-адекватного управління.**

1. **Кваліметрична методика кількісної оцінки якісних характеристик процесу.**

**2. “Дерево якостей” процесу соціально-адекватного управління.**

Соціально-адекватне управління, як уже було встановлено раніше, має, або може мати, якщо ми говоримо про теоретичної моделі, власну процесуальну сторону, структуру, зміст і певні результати. Зазначені характеристики можуть бути зафіксовані (в часі, в просторі). При необхідності може бути проведено порівняння з іншими моделями управління, або ж з наслідками їх відсутності. Таким чином, центральним моментом в цьому контексті виступає процедура вимірювання. «Вимірювання, як процедура повинна мати систему покажчиків, одиниці виміру, шкали, оцінки валідності і точності. В ідеалі система диференційованих показників повинна бути зведена до деревовидної схемою більш агрегованих характеристик (індексів) ».

Прикладом реалізації цієї ідеї може бути зведення всіх показників економічної діяльності до однієї характеристиці - внутрішнього валового продукту. Існують і інші підходи. Так, ООН використовує методику, за якою стан суспільства вимірюється індексом людського розвитку, що визначається на основі трьох кількісних показників:

1. Внутрішнього сукупного доходу, що припадає в середньому на одну людину в рік, (в доларах США);

2. Очікувана тривалість життя в роках, в середньому на одну людину;

3. Рівень грамотності серед дорослого населення в процентах.

Так чи інакше, йдеться про спроби дати кількісну оцінку якісних характеристик. При всьому різноманітті підходів до вирішення цього завдання, ймовірно, найбільш перспективним може стати використання кваліметрії - наукової дисципліни, що вивчає методологію і проблематику розробки комплексних кількісних оцінок якості різноманітних об'єктів, предметів, або процесів. Йдеться саме про прикладну кваліметрії. Точніше, про досить широкому спектрі розділів прикладної кваліметрії, а саме про таких її розділах як географічний, геодезичний, будівельний, педагогічний, торговий і т.п.

Кваліметрія (від латинського «квалі» - якість і давньогрецького «метро» - вимірювати) - це кількісна оцінка якості.

Теоретичні основи кваліметрії, її методичні основи розроблені в працях Азгальдова Г.Г., Райхмана Е.П., Ямпільський А.Р., Воловика П.М. та ін. Застосування конкретних методик квалиметрической оцінки викладено в роботах Землекопа М.І., Зельніцкого А.Н., Марченко Є.К Черепанова В.С., а використання групових експертних оцінок в дослідженнях Архангельського М. Є., китайчатою М.М . та інших.

Аналіз методик, що застосовувалися, головним чином, для вимірювання якості знань, навчальних занять, професійної діяльності і т.п. дозволив виділити алгоритм квалиметрической оцінки, що включає наступні етапи:

1. Формування експертної групи;

2. Впорядковане розташування критеріїв у вигляді ієрархічної (багаторівневої) структури - побудова так званого дерева якостей;

3. Визначення абсолютних Pij, бракувальних Pj, еталонних Pj, і відносних Kij показників якостей;

4. Визначення коефіцієнта вагомості (значимості) Mj;

5. Розрахунок комплексної оцінки інтегральної якості K

Кожен із зазначених етапів має свій зміст.

Перший етап пов'язаний з формуванням групи експертів і урахуванням рівня:

• їх компетентності (ступеня знайомства кожного експерта з методологією і методикою вирішення поставленого завдання);

• зацікавленості (визначається позитивним ставленням експертів до процедури експертизи);

• діяльності;

• об'єктивності.

На цьому етапі оцінюються якості самих експертів. Кваліметрія використовує для цього такі групи методів: евристичні, статистичні, тестові, документальні, комбіновані. Причому композиція методичного комплексу багато в чому визначається специфікою розв'язуваної експертами завдання.

Другий етап - найбільш складний і відповідальний. Це обумовлено необхідністю суворого виконання встановлених правил, таких як:

• «розподіл за простими якостям»;

• «розподіл по рівним підставах»;

• «необхідність і достатність кількості якостей в групі»;

• «мінімум якостей в групі» і ін.

За цими правилами інтегральне якість розчленовується на кілька основних показників, які, в свою чергу ієрархічно пов'язані з більш простими якостями. Всі критерії розміщуються за відповідними рівнями. Причому якості одного рівня, ієрархічно пов'язані з показниками попереднього рівня, вважаються групою якостей.

Третій етап пов'язаний з визначенням: абсолютних - Рij, еталонних - Рj, бракувальних - Рj і відносних показників - Кij, де «i» означає номер критерію «P» в «дереві якостей», a «j» - приналежність до «Pi» об'єкту під час його оцінки за даним критерієм. Кожне якість, яке розміщується на останньому рівні «дерева», може мати якусь кількісну міру, що виражається у відповідних одиницях виміру. Найбільш часто для цього застосовуються бали. Значення абсолютного показника повинно знаходитися в інтервалі Рj Pij Pj, що визначається відповідним ступенем за допомогою одного з критеріїв останнього рівня, з точки зору ступеня відповідності йому кожного оцінюваного окремого об'єкта, предмета, або процесу. Відносний показник розраховується за формулою:

Pij - Pj

Kij =;

Pj - Pj,

де, Pj - еталонне значення абсолютного показника для всіх якостей останнього рівня «дерева якостей». Еталонний показник приймається (визначається), виходячи зі специфіки розв'язуваної задачі. Наприклад, при використанні десятибальною шкали цей показник може відповідати 10 балам;

Pj - неприпустиме (негативне) значення абсолютного показника j-го якості, при якому воно вважається бракованим і прирівнюється до нуля.

Четвертий етап передбачає виконання відповідної процедури, яка з використанням методу експертних оцінок і застосуванням експертами ненормованих групових коефіцієнтів вагомості дозволяє визначити коефіцієнт вагомості Mj для системи критеріїв. Раніше нами апробовано методику такої роботи для вирішення питання про визначення комплексної оцінки в форматі педагогічної кваліметрії.

Останній, п'ятий етап включає розрахунок комплексної оцінки інтегральної якості K i. У нашому випадку таким інтегральним якістю виступає рівень соціальної адекватності управлінської діяльності (менеджменту). Така оцінка може бути отримана шляхом множення відносних показників, отриманих при управлінських впливах і-го об'єкта по j-му показнику:

До і = Кij Mj;

Індекс «« при показнику «« означає, що оцінка дається щодо нульового (найнижчого) рівня «дерева якостей», тобто щодо інтегрального якості.

«J» - j-е якість останнього рівня «дерева якостей», j = 1,2,3 ... .... n, де n - кількість якостей останнього рівня.

Кij - відносний показник, що характеризує рівень прояву j-ого якості по відношенню до еталону під час функціонування і-го об'єкта.

Мj - коефіцієнт вагомості (значимості) j-го якості.

Виходячи з такої логіки ми отримуємо можливість комплексної кількісної оцінки такої якісної характеристики як соціальна адекватність управління. Вона, будучи кількісно вираженої, може перебувати в інтервалі: 1 К і 0.

Слід зазначити, що наведений алгоритм індивідуалізується лише за умови ретельного виконання вимог другого етапу, тобто при визначенні та обліку специфіки розв'язуваної задачі. Саме на цьому етапі здійснюється розвиток системи критеріїв та їх розташування по відповідним рівням.

У разі спроби побудови «дерева якостей» необхідно враховувати, що в нашому випадку на нульовому рівні знаходиться інтегральне якість, яке ми прагнемо кількісно визначити - соціальна адекватність управління.

На першому рівні розміщуються шість критеріїв:

1. Ступінь ефективності моделі управління, яка оцінюється в порівнянні з іншими.

2. Ступінь орієнтованості на перспективу, майбутнє.

3. Ступінь адаптованості до функціонування в умовах конкретної соціальної системи з урахуванням її соціально-економічного і психокультурного потенціалу (на макрорівні управління), адаптованості до умов відповідної соціальної організації (на мікрорівні управління) і до особистісної специфіки фахівця-управлінця (менеджера).

4. Ступінь спрямованості управлінських впливів в площину самоорганізаційних процесів.

5. Ступінь відповідності управління ментальним характеристикам керованого соціуму з урахуванням регіональних складових ментальності.

6. Ступінь узгодження управлінських зусиль по рівнях, на яких власне реалізується соціальна адекватність управління.

Другий рівень системи критеріїв може бути представлений щодо:

А). Ефективності застосованої моделі управління. Оцінка включає:

1. ступінь повноти досягнення певної мети;

2. оцінку ступеня відносини витраченого часу до виділеного на досягнення цілей управління;

3. ступінь повноти використання потенціалу управлінської структури.

Б). Орієнтованості на перспективу. оцінюється:

1. Ступінь перспективності визначаються завдань;

2. Ступінь інтегрованості перспективних і поточних цілей;

3. Ступінь орієнтованості, головним чином, на рішення сьогоднішніх завдань.

В) адаптованість. оцінюється ::

1. Ступінь повноти використання соціально-економіч-кого і психокультурного потенціалів даного суспільства;

2. Ступінь повноти обліку фінансового, технологічного потенціалу і соціально-психологічного клімату конкретної організації (мікрорівень);

3. Ступінь відповідності стилю управління і особистісної специфіки фахівця з управління (менеджера).

Г) Напрямки на використання самоорганізаційних процесів. оцінюється:

1. Ступінь домінування самоорганізаційних процесів;

2. Ступінь збалансованості процесу самоврядування з централізованим керівництвом;

3. Ступінь домінування процесів централізації в управлінні.

Д) Відповідності ментальним характеристикам керованої системи. оцінюється:

1. Ступінь відповідності менталітету соціуму в масі;

2. Ступінь відповідності менталітету конкретного суспільства;

3. Ступінь відповідності ментальним характеристикам, що виявляється на особистісному рівні.

Е) Узгодженості управління на макро-, мікро- і особистісному рівнях. оцінюється:

1. Ступінь узгодженості по всіх рівнях;

2. Ступінь узгодження забезпечення інтеграції управлінських зусиль на окремих рівнях;

3. Ступінь узгодження тільки в межах одного реалізованого рівня

Цілком зрозуміло, що розглянуті аспекти кількісної оцінки соціальної адекватності управління не вичерпують можливостей більш диференційованого підходу за умови розширення спектра критеріїв.

Слід зазначити, що в дискусії про методи кількісної оцінки якісних показників процесів керування навряд чи вдасться найближчим часом поставити крапку. Справа в тому, що різноманіття підходів визначатиме і різноманіття застосованих методів. Але ясно поки лише одне: кількісна оцінка потрібна, а її отримання, в найбільш коректному вигляді, забезпечує використання кваліметрії.

**Тема 10. Теоретичні та методичні аспекти професіографічного дослідження управлінської діяльності.**

1. **Поняття про професіографію як наукову дисципліну.**
2. **Професіограма. Логіка її створення.**
3. **Структура та зміст базової професіограми менеджера.**

**4. Проблема професійного відбору в контексті професіографічного дослідження трудової діяльності..**

У портреті сучасного менеджменту істотно і все виразніше проглядаються риси соціологізування і психологізації. В даний час пошук шляхів активізації «людського» чинника всередині організації та врахування соціально-психологічних особливостей персоналу є одним з вирішальних умов підвищення ефективності діяльності будь-якої фірми. А в основі рішення проблем, пов'язаних з «людським» фактором, лежить психофізіологічний аналіз, опис і характеристика вимог, що пред'являються професією до людини, тобто, професіографія.

Поняття «професія» визначається як основний рід занять трудовою діяльністю. Але якщо в минулому професії були досить стабільні і навіть в мало змінюваному вигляді закріплювалися за декількома поколіннями, то зараз вони за короткий термін зазнають вельми істотні зміни. В основі цих змін лежать два фактори: технічний прогрес і сама структура суспільства.

Технічна революція змушує глибоко переосмислювати конкретні прояви взаємозв'язків ланок системи «колектив - людина -техніка». Тому першочергового значення набуває наукова робота по професіографії.

Професіографія як наукова проблема склалася в загальному руслі психології праці, викликаної до життя в кінці 19-го - початку 20-го століття, коли на новому етапі науково-технічного прогресу сформувалися нові, складні види трудової діяльності, які пред'явили особливі вимоги до людей, що ними займались.

Спочатку професіографія входила в наукове рух - психотехніку, змістом якого було застосування психології до вирішення практичних питань.

Застосування системного підходу до аналізу професійної діяльності дозволяє виділити в ній найрізноманітніші аспекти, використовуючи з цією метою специфічні методи дослідження, характерні для соціології, інженерної психології, ергономіки, медицини, гігієни.

Все це дає можливість говорити про те, що професіографія втрачає своє вузькоприкладному значення і стає міждисциплінарної проблемою, набуваючи певну самостійність.

Вивчення сучасного стану професіографіі як наукової проблеми дозволяє визначити основні напрямки її вирішення:

• розробка центральних понять професіографії з подальшим застосуванням для аналізу підготовки фахівців різного профілю;

• виділення професійно важливих якостей особистості фахівця;

• створення класифікації професій;

• удосконалення методологічних підходів і методичного арсеналу, що дасть можливість реалізувати їх в повній мірі;

• обґрунтування шляхів використання результатів професіографічних досліджень.

Що стосується управлінської діяльності, то в цьому напрямку спеціальних досліджень не проводилося. Але в роботах Платонова К.К., Климова Є.О., Смирнової Е.С., Каверіною Р.Д., Шадрикова В.Д., Марищук В.Л. в тій чи іншій мірі ставилися і вирішувалися питання професіографічного обґрунтування діяльності керівників різного рівня.

Таким чином, рішення проблеми практичного менеджменту, діяльності професійних управлінців до сих пір є актуальним.

Зміни соціально-політичного та економічного характеру, що відбуваються в Україні, ставлять особливо гострі питання, пов'язані з діяльністю керівників різного рівня і в різних областях. Новизна ринкових відносин породжує проблеми узгодження змісту професійної діяльності менеджера зі станом розвитку економіки України та її перспектив. З метою вивчення цього питання було проведено спеціальне дослідження.

Його мета - працюють керівників різних рівнів з існуючими теоретичними моделями професійних менеджерів і анкетування для виявлення уявлень про особисті якості сучасного управлінця.

В ході дослідження опитано більше трьохсот респондентів. Це керівники установ, підприємств, організацій різних форм власності зі стажем роботи на займаних посадах не менше трьох років. З них близько 20% об'єднує роботу з активною політичною діяльністю.

Узагальнення відповідей дозволило скласти перелік якостей керівника (управлінця). За значущістю вони розмістилися в такій послідовності:

1. Здатність до керівництва, що включає знання сучасних управлінських підходів, високу здатність впливати на своє оточення, винахідливість і схильність до інновацій, уміння перебудовуватися до змінених умов діяльності, відповідно вносячи корективи в стратегію або тактику управління.

Значна частина респондентів (близько 35%) розглядають здатність до керівництва як сукупність найважливіших професійно-управлінських якостей, умінь і навичок.

2. Постійний професійний ріст, розвиток панорамності і професійної предметності мислення фахівця (приблизно 30%). Виявилося практично всі респонденти вважають, що вони постійно працюють над підвищенням свого професійного рівня, але особливі вимоги до себе з цього приводу пред'являють ті керівники, які поєднують бізнес з активною політичною діяльністю. Вони відзначають, що сучасні заняття політикою вимагають «всебічного володіння ситуацією» і «наполегливого політичного самоосвіти», без чого неможливо претендувати на політичне лідерство.

3. Висока відповідальність за прийняті рішення, вміння долати труднощі на шляху їх реалізації. Кожен 6-й респондент підкреслював це.

4. Уміння розумно ризикувати, впевненість в своїх силах, наполегливість в досягненні поставленої мети, здатність самоврядування в складних обставинах професійної діяльності (15%).

5. Владний, вольовий характер, здатність ігнорувати авторитети, якщо це пов'язано з досягненням поставленої мети (11%). Дослідження показало, що більшість опитуваних використовує директивно-адміністративний стиль керівництва, майже з елементами абсолютистського, для керівників або власників комерційних структур.

6. Висока особиста організованість (5%).

7. Творчий, нестандартний підхід до вирішення проблем (5%).

8. Фізичні якості (витривалість, сила, вміння розслаблятися і концентруватися в вирішальний момент).

9. Етичні якості. Під ними респонденти розуміють чесність, порядність, відповідальність за свої зобов'язання. Але більшість з них підкреслювали, що це «важко виконується в зв'язку з загальним дефіцитом моральності».

Все вищенаведене свідчить про те, що існуючі уявлення про модель особистості сучасного професійного управління досить розмиті, мають фрагментарний характер. Це пов'язано з тим, що на сьогодні немає чіткого розуміння ні змісту професійної управлінської діяльності, ні шляхів ефективної підготовки до неї, ні способів об'єктивної оцінки вже працюючих менеджерів різних рівнів.

Немає і єдиного підходу до методології створення моделі фахівця-керівника. Такі поняття як «професіограма», «модель фахівця», «психограма», «кваліфікаційна характеристика», «вимоги до фахівця» та інші використовуються як однопорядкові.

Природно, такий стан виправдовує нашу спробу дати характеристику цих понять.

Професіограма - найбільш ємне за змістом поняття, що увібрало всі перераховані дефініції. «Професіограма» - це комплексне системне опис роду трудової діяльності на основі функціонального і психологічного аналізу її змісту, що виділяє перелік професійно важливих якостей особистості фахівця у вигляді вимог до професії людини.

Таким чином, розглянувши професійне заняття менеджментом як рід трудової діяльності, ми маємо можливість визначити її види і рівні, які відповідають рівню професійної підготовки або характером виконуваних обов'язків в системі управління. Тепер «професіограму управлінської діяльності» можемо визначити як комплексний документ, який містить:

1) наслідки системного аналізу головних функцій, які виконуються фахівцем;

2) підсумки психологічного аналізу професійної діяльності у вигляді «псіхограмми»;

3) кваліфікаційну характеристику;

4) результати психофізіологічного дослідження праці менеджера у вигляді вимог до фізичному і психічному стану фахівця, які є неодмінною умовою його ефективної діяльності.

Ядром професіограми виступає «психограмма» - перелік психічних якостей особистості, необхідних для виконання професійних функцій, а «кваліфікаційна характеристика» - перелік професійно необхідних знань, умінь, навичок.

Поняття «модель фахівця-професіонала» носить більш схематичний характер і відображає структуру найбільш істотних складових частин особистості як носія професії. Модель особистості фахівця може бути теоретичної і емпіричної.

З урахуванням потреб вузів, які займаються підготовкою професіоналів-управлінців різного рівня, перевага віддається поняттю «модель фахівця». Несформованість ринкових відносин, відсутність точних критеріїв успішної діяльності людей, що здійснюють керівництво підприємствами всіх форм власності та ділової орієнтації, не можуть бути перешкодою для визначення вимог до особистості професійного менеджера. Послідовність їх виділення можна представити у вигляді декількох етапів:

1. Вивчення та узагальнення характеристик реально і успішно діючих (а для порівняння і неефективних) фахівців-управлінців, що дасть можливість формувати модель фахівця на емпіричному рівні.

2. Створення моделі фахівця на теоретичному рівні паралельно з удосконаленням нормативно-правової бази управлінської діяльності.

3. Синтезування емпіричної і теоретичної моделей на рівні моделі професіонала.

4. Розробка професіограми менеджера, в основу якої закладено аналіз його узагальнених функцій, психологічне вивчення професійно важливих якостей, виділення психофізіологічних характеристик, які повинні забезпечувати ефективність керівної діяльності.

Існують і інші схеми комплексного аналізу особливостей будь-якої професії. Спочатку дається виробнича характеристика професії та її спеціальностей. Потім формулюється економічне значення професії, даються її соціологічна і соціально-психологічна характеристики.

Наступний етап - складання педагогічної характеристики, що включає перелік обсягу знань і умінь, необхідних для успішного професійного праці, з особливим виділенням тих, які визначають професійну майстерність.

Потім слід гігієнічна характеристика умов праці, переліки фізіологічних вимог, що пред'являються до людини, і медичних протипоказань до роботи за даною професією.

Нарешті, останній етап - складання псіхограмми - короткої зведення вимог, що пред'являються до психіки людини, т. Е. Перелік необхідних здібностей.

Профессиография включає в себе і класифікацію професій, причому критерії цієї класифікації різні. Вони можуть бути технологічні, економічні, соціологічні, організаційно-проізводст¬венние, педагогічні, фізіологічні та психологічні. У цьому наочно розкривається прикладне значення профессіографіі і її комплексність і меж¬дісціплінарность.

Професіограми повинні коротко і цілеспрямовано узагальнювати не тільки дані по психології певного виду праці, а й все накопичене психологічної наукою з проблем здібностей. Адже опора на вже вивчене наукою - найважливіша умова наукової ефективності профессіографіі. Це визначає і один дуже важливий методологічне вимога до профессіографіі: спираючись на ряд наук, вона в кожній своїй галузі повинна користуватися системою понять відповідної науки:

• техніки - при описі технологічного аспекту професії;

• економіки - для визначення економічного значення;

• соціології - для виявлення соціологічного статусу.

Вихідним пунктом професіографічного дослідження є визначення місця конкретної професії в загальній системі діяльності, виявлення того, що відрізняє її від іншого роду робіт і що у них спільного. Оскільки немає універсальної класифікації професій, то за доцільне викласти своє розуміння цього питання і спробувати визначити місце професії менеджера в психологічній систематики професійної діяльності.

Класифікацію управлінської діяльності слід розглядати як позначення системи супідрядних понять, які розкривають її сутність і зміст, які використовуються як засіб встановлення зв'язків між її характеристиками і для орієнтування в їх різноманітті.

Психологічна класифікація професій повинна здійснюватися шляхом виділення підстав для віднесення тієї чи іншої професійної діяльності до певного її роду. Якщо виходити з того, що будь-яка діяльність в структурному відношенні може бути представлена ​​як єдність складових її компонентів, то підставою для класифікації можуть бути цілі, об'єкти, засоби, умови діяльності та найбільш важливі вимоги до особистості фахівця. Діяльність менеджера, як і будь-яка інша професія, є конкретним виконанням громадського поділу праці та специфічної сфери реалізації людиною своєї суспільно-трудової активності. Не претендуючи на універсалізм класифікації, що здійснюється в інтересах професіографічного дослідження, і, разом з тим, виходячи з наявного досвіду, можна говорити про класифікаційних підставах, які відповідають запити дослідника, що працює над створенням професіограми менеджера. Аналіз літератури дозволяє представити схему психологічної систематики професій і намітити в ній місце, що цікавить нас професії.

Слідом за визначенням місця професії менеджера в психологічній систематики професійної діяльності постає проблема вибору підходу до її професіографічну опису. У психологічної літературі досить широко розглядається особистісний, діяльнісний, системний підхід або їх комбінації, які застосовуються з різними цілями, в тому числі і до професіографуванія. Її аналіз показує, що найбільш плідним може бути єдність особистісного і соціально-діяльнісного підходів.

Особистісний підхід передбачає розкриття діалектичного взаємозв'язку професійних здібностей, інтелектуальних, моральних, емоційно-вольових, характерологічних та інших особистісних якостей, що складають цілісну структуру особистості, які виступають в якості внутрішніх умов, які опосередковують всі зовнішні впливи на особистість і визначають успішність трудової діяльності. Особливу значущість в цій структурі набувають соціальні якості, що обумовлено специфікою професійної діяльності менеджера. Б.Г. Ананьєв відзначав, що «... цілісна людина як соціальне і психофізичний єдність виступає в будь-якому з параметрів, що характеризують структуру особистості, проте визначальним і провідним початком у цій структурі є соціальні якості, сформовані на базі статусу і комплексу соціальних функцій людини, характеристики його основної діяльності в суспільстві (праці, навчання та ін.) »[208].

Відповідно до принципу особистісного підходу психограмма повинна включати двоякого роду вимоги до особистості: по-перше, ті, які визначають необхідні і некомпенсуєме іншими здібностями і повинні пред'являтися будь-якому середньому менеджеру; по-друге, вказівки на якості особистості тільки бажані, їх не можна вимагати від кожного, але вони визначають високий рівень здібностей, талант. Абсолютно необхідно, щоб в професіограмі було зазначено, якого вона типу, або було визначено допустимий зниження вимог, якщо вона складена з розрахунком лише на високий рівень здібностей. Іншими словами, професіограмма повинна складатися з урахуванням принципу допусків.

Особистісний підхід як найтісніше пов'язані з діяльністю. В основі цього зв'язку лежить той факт, що саме в діяльності розвивається, формується і проявляється особистість.

Проводячи системний аналіз професійної діяльності менеджера ми повинні реалізувати цю вимогу в двох аспектах:

а) історичному, тобто простежити, як дана діяльність розвивалася і видозмінювалася в процесі зміни матеріально-технічної бази виробництва;

б) системо - генетичному, тобто в плані вивчення закономірностей становлення функціональної системи діяльності освоєння професій.

Принцип розвитку означає, що професія менеджера повинна вивчатися з урахуванням динаміки вимог до її носіїв, обумовленої процесом суспільного розвитку, а також відбуваються в економіці змінами.

Процес підготовки управлінця займає досить багато часу, стабільний і вимагає залучення значних сил і ресурсів. Державі потрібні менеджери не тільки достигають за життям, а й у чомусь випереджають її, тобто підготовлені з урахуванням перспективи. Реалізація даного принципу повинна тісно ув'язуватися з принципом цілеспрямованості професіографування. Він вказує на те, що професіограма завжди створюється з конкретною метою, що і передбачає варіативність її змісту та обсягу. Принцип адекватності випливає з завдання повноти професіограми описуваної професійної діяльності. При цьому мова йде про достатній повноті, яка дає уявлення про структуру професії, функціях фахівця, його професійно важливі якості, психофізіологічних характеристиках діяльності і найважливіших умов її ефективності.

Наступний принцип, який повинен лежати в основі професіографічної роботи - це принцип надійності. Він обумовлює необхідність врахування екстремальних умов професійної діяльності, тобто професіограма повинна передбачати характеристики менеджера, що забезпечують успішність його діяльності в самих різних умовах.

Нарешті, професіографія будується ще на двох принципах - перспективності і реальності. Професіографія завжди повинна враховувати реальні тенденції розвитку і зміни досліджуваної і описуваної професії. Слід пам'ятати, що професіограма - це не фотографія конкретного робочого місця, а скоріше щось на зразок ідеалу, зразка даної професії. Саме тому принцип перспективності особливо важливий для професій, що потребують тривалої підготовки і разом з тим швидко змінюються в зв'язку з технічною революцією, що пов'язано з безперервним перенавчанням.

Залежно від мети професіографування можливе застосування названих методів в різних поєднаннях. З огляду на важливість даного питання, представляється необхідність дати характеристику названим методам.

а) Метод спостереження. Його програма включає в себе чітко сформульовані завдання, об'єкти спостереження і етапність. Метод спостереження стосовно вивчення професійної діяльності менеджера підрозділяється на два основних види:

1. Безпосереднє спостереження дозволяє описувати умови професійної діяльності менеджерів, її основні види, виявити труднощі, що виникають в ході реалізації професійних функцій, встановлювати динаміку професійного становлення.

Ця обставина вимагає комплексування методу спостереження з опитуванням і іншими додатковими методами. Найбільш часто безпосереднє спостереження супроводжується «фотографією» робочого дня і хронометражем. Результати «фотографування» і хронометражу дозволяють з більшою вірогідністю судити про обсяг виконуваної роботи і її змістовний бік.

При дослідженні професійної діяльності менеджера доцільно, з нашої точки зору, застосовувати фотографування не робітника дня, а робочого тижня. Це обумовлено тим, що тижневий цикл роботи характерний для нього більшою мірою, так як є мінімальним тимчасовим відрізком, до якого входять головні види його професійної діяльності. А хронометраж необхідно вести щодня протягом тижневого терміну, що дозволить потім усереднити найбільш значні показники.

Безпосереднє спостереження також може бути доповнено алгоритмічним описом професійної діяльності.

2. Включене спостереження представляє особливу цінність для вивчення професійної діяльності менеджера «зсередини». Його застосування дозволяє отримувати дані про деякі «технологічних» особливості діяльності професіоналів, які не можна отримати використовуючи безпосереднє спостереження або опитування. Цей метод може вдало поєднуватися з такими допоміжними засобами як самозвіт, само фотографія робочого тижня, само хронометраж.

б) Метод опитування може застосовуватися в різних формах: бесіда, інтерв'ю, анкетування, вивчення незалежних характеристик, психологічний анамнез. Письмове опитування, на думку фахівців, повинен використовуватися обмежено і лише для збору таких даних, інтерпретація яких вимагає більшої вибірки. Ефективними формами опитування як методу професіографічного дослідження зарекомендували себе узагальнення незалежних характеристик та інтерв'ю. При вивченні професійної діяльності менеджера можуть узагальнюватися характеристики, що даються на нього як його керівництвом, колегами, так і підлеглими. Однак слід зазначити, що існує небезпека суб'єктивізму в оцінках. Інтерв'ю дає ефект при опитуваннях в умовах ліміту часу, а, як відомо, нестача часу - загальна проблема керівника будь-якого рангу.

в) Аналіз документів (контент-аналіз). Вивченню підлягають документи, що містять в собі інформацію про призначення даного фахівця, його основних спеціальних функціях, об'єктах діяльності, засобах впливу на них, найважливіших службово-інформаційних зв'язках, умови праці та критерії оцінки його ефективності. Їх вивчення дає можливість виявити основні вимоги до даного роду діяльності, а це, в свою чергу, дозволяє намітити плани проведення спостереження і експерименту, розробити схему опитування конкретних фахівців.

г) Метод експерименту застосовується в професіографування як для створення, так і для перевірки розробленої професіограми. З метою створення професіограми менеджера найбільш прийнятні такі види лабораторного експерименту:

• моделювання окремих елементів трудового процесу;

• моделювання професійної діяльності в цілому;

• метод тестів.

Якщо моделювання прийнятно для експерименту з особами, що освоюють професійну діяльність, то метод тестів доцільно застосовувати для виявлення професійно важливих якостей фахівця.

Чи не втратив актуальності метод природного експерименту, популярний в даний час за кордоном, - метод управління за допомогою цілей. Він полягає у встановленні певних цілей діяльності фахівця, обговоренні потім з ним же отриманих результатів і визначенні на цій основі потенційних можливостей працівника для прийняття ним більш високої відповідальності. Застосовуваний для навчання ефективному управлінню він може дати значний ефект при описі змісту або окремих професійних функцій менеджера. Найбільш ефективним є застосування комплексу методів професіографічного опису.

Таким чином, провівши дослідження доступних нам літературних джерел і систематизувавши отримані результати, ми прийшли до висновку, що вихідним пунктом професіографічного дослідження є визначення місця конкретної професії в загальній системі діяльності. На сьогоднішній день немає універсальної класифікації професій, тому доцільно самостійно визначити місце професії менеджера в психологічній систематики діяльності.

Отже, професія менеджера по цілям діяльності відноситься до професій обслуговування; за основними функціями і їх кількості є поліфункціональної; основні об'єкти діяльності - людина і організація; за формою організації праці - колективна, що включає в себе як керівництво колективом, так і роботу в складі колективу; по підпорядкованості є керівною; за рівнем кваліфікації - вимагає спеціальної підготовки; за вимогами, що пред'являються до особистості фахівця, професія менеджера вимагає як особистісних, так і психофізіологічних якостей.

На основі реалізації вищевикладених підходів може бути створена і розгорнена в інтересах вдосконалення конкретного виду професійної діяльності базова професіограма.

Базова професіограма менеджера

Соціально-функціональний рівень

Кінцевим результатом будь-якої трудової діяльності має стати отримання продукту праці, який в узагальненому вигляді може бути віднесений до матеріальних благ, духовних цінностей або послуг.

Суть діяльності менеджера визначається як вміння використовувати принципи, методи, засоби і форми управління з метою підвищення ефективності та збільшення прибутковості компанії або економічної діяльності, що дає прибуток, а також будь-який вид діяльності, що приносить дохід або інші особисті вигоди в області бізнесу.

Разом з тим така орієнтація в діяльності менеджера видається дещо «звуженою», тому що все, що досягається в процесі функціонування будь-якого економічного механізму, побудованого на цивілізованих принципах, має бути орієнтоване на задоволення найширшого спектру людських потреб, а отже, менеджмент повинен бути адекватний соціальним цілям.

Оскільки менеджер не є безпосереднім виробником або творцем матеріальних благ, а тільки оптимізує сам процес їх створення, то продукт праці менеджера можна кваліфікувати як універсальний сервіс зі створення умов для виробництва або творчості.

Структура менеджменту поліфункціональна, так як передбачає вплив на об'єкт по горизонталі (безпосередньо на виробника або творця) і по вертикалі (за допомогою менеджерів різних рівнів або за допомогою невербальних засобів комунікації).

Що стосується кваліфікації коштів діяльності менеджера по основному типу комунікації, то їх не можна на 100% віднести до вербальним, так як останнім часом тут все більшу роль відіграють фактори, пов'язані з використанням техніки.

психологічний рівень

Психограмма менеджера - це система професійно важливих психологічних якостей його особистості. Під професійними якостями особистості управлінця розуміють такі, які «включені» в його професійну діяльність і забезпечують її успіх. Вони визначаються на основі психологічного аналізу структури реальної управлінської діяльності і тих управлінських функцій, які виконує фахівець в галузі управління.

Психограмма керівника містить такі умовні групи професійно важливих якостей: професійно-ділові, адміністративно-організаторські, соціально-психологічні і моральні. Зрозуміло, з уточненням мети розробки псіхограмми можуть бути використані і додаткові критерії для виділення груп професійно важливих якостей.

1. Професійно-ділові якості:

• високий професіоналізм;

• прагнення до професійного росту і самовдосконалення;

• здатність генерувати корисні ідеї;

• самостійність;

• діловитість;

• ініціативність;

• підприємливість;

• авторитетність;

• вміння взаємодіяти з людьми (інтерактивність);

• вміння прогнозувати;

• вміння раціонально організовувати свій робочий час;

• здатність до інтенсивної праці;

• здатність приймати обґрунтовані і реальні управлінські рішення і нести за них відповідальність;

• здатність до ризику в розумних межах;

• здатність до інновацій.

2.Административное-організаторські якості:

• вміння планувати і організовувати свою роботу;

• вміння організовувати роботу співробітників;

• вміння координувати роботу за цілями, завданнями та термінами

її виконання;

• навички контролю підлеглих;

• навички мотивації до спільної діяльності;

• навички послідовності в діях;

• оперативність;

• обов'язковість;

• вміння домагатися поставленої мети;

• здатність делегувати повноваження;

• вміння підбирати команду (персонал, кадри);

• вміння проводити ділові наради, бесіди і переговори;

• правова компетентність;

• психолого-педагогічна компетентність;

• точність в роботі;

• дисциплінованість;

• вимогливість до себе і до співробітників.

3. Соціально-психологічні якості:

• інтелект, який характеризує ширину, самостійність мислення, глибину, критичність, гнучкість, допитливість, нестандартність;

• здатність до самоаналізу і самооцінці, до співпереживання (емпатія);

• психологічна компетентність;

• здатність ставити завдання тактичного, оперативного та стратегічного характеру;

• розвинені вольові якості;

• емоційно-вольова стійкість як здатність керівника ефективно виконувати управлінські функції при наявності стрессогенних чинників;

• схильність до лідерства;

• прагнення зрозуміти позицію іншого, терпимість до недоліків інших (толерантність);

• вміння спілкуватися, висока комунікабельність;

• навички маніпулятивного спілкування;

• активність, енергійність;

• переважна спрямованість інтересів на людей (екстравертірованность);

• навички саморегуляції свого психічного стану;

• вміння створювати психологічний комфорт для підлеглих;

• вміння запобігати конфліктам і вирішувати їх;

• здатність відстоювати інтереси персоналу;

• розвинене почуття гумору;

• вміння створювати і підтримувати свій імідж.

4. Моральні якості:

• наявність чітких моральних критеріїв;

• національна самосвідомість;

• Громадянська позиція;

• демократичність як стереотип поведінки в організації;

• гуманність;

• чесність;

• скромність;

• порядність;

• оптимізм;

• почуття обов'язку;

• тактовність.

Крім того, менеджер повинен мати фундаментальну загальнонаукову, соціально-гуманітарну, спеціальну та практичну підготовку, досконало володіти своєю спеціальністю і сучасними методами управління.

Спеціаліст в області менеджменту повинен знати:

1) законодавство, яке регламентує підприємницьку, господарську, комерційну, торговельну та іншу діяльність;

2) нормативні урядові акти та інші нормативно-методичні матеріали з організації та управління підприємствами в умовах ринкової економіки;

3) стратегічні цілі і тактичні прийоми функціонування підприємства на внутрішньому і зовнішньому ринках;

4) методи комплексної діагностики організаційно-управлінської діяльності підприємства, прийоми виявлення критеріїв і використання резервів підвищення ефективності управління матеріальними, трудовими і фінансовими ресурсами підприємств.

Крім того, фахівець повинен володіти необхідними в його практичної діяльності знаннями в сфері економіки, маркетингу, інвестиційної та комерційної діяльності, фінансів, кредиту, грошового обігу, менеджменту і управлінської діяльності, права, зовнішньоекономічних зв'язків і т.д. Спеціаліст повинен вільно володіти державною мовою і не менше ніж однією іноземною, використовуючи їх у своїй професійній діяльності, знати вітчизняну і світову історію і культуру, а також мати потребу в постійному фізичному та духовному самовдосконаленні.

Спеціаліст в області менеджменту повинен вміти:

1) оцінювати проблеми і тенденції розвитку соціально-економічних процесів господарського комплексу країни в цілому та її окремих регіонів зокрема;

2) моделювати ринкові ситуації, вирішувати конкретні організаційно-управлінські завдання функціонування підприємств на зовнішньому і внутрішньому ринках;

3) вивчати організаційно-управлінські системи та моделі функціонування підприємств і їх підрозділів;

4) ефективно реалізовувати навички управлінської діяльності підприємством в цілому і трудовим колективом зокрема;

5) аргументовано відстоювати свою точку зору і виробляти рекомендації щодо вдосконалення організації управління;

6) раціонально організовувати колективну й індивідуальну професійну діяльність.

Психофізіологічний рівень

Управлінська діяльність передбачає наявність досить великого спектру професійних умінь і навичок, що при прагненні їх реалізувати веде до різкого зростання психологічних навантажень на людину. У відповідь на їх дію організм намагається досягти стійкості за рахунок залучення додаткових ресурсів. Такий спосіб досягти внутрішньої рівноваги викликає стрес. Саме тому головним психофізіологічних професійно важливою якістю менеджера є стресостійкість. Природно, що цим не вичерпується різноманіття вимог до психодиагностичному статусу менеджера. Але це цілком самостійна проблема, яка потребує окремого дослідження.

Рішення завдання раціонального і науково обґрунтованого відбору людей, здатних ефективно виконувати управлінські функції, можливо в контексті їх соціальної адекватності певній сфері діяльності.

Тут представляється логічним виділити ряд глобальних соціальних сфер, які в сукупності утворюють інфраструктуру суспільства, покликану забезпечувати його потреби. У зв'язку з цим закономірно припустити, що передбачувані глобальні сфери діяльності повинні бути у відповідності з основними людськими потребами - біологічними, психологічними, соціальними та інтелектуальними.

Дослідниками, які займаються проблемами профдіагностики, профселекціі, профорієнтації, були простежені зв'язку між основними сферами діяльності і психологічними особливостями особистості, зокрема, її мисленням. Так наприклад, виділяють чотири основні типи мислення: виробничо-технологічне, концептуальне, соціальне і гуманітарне. Відомий психолог Е.А. Клімов запропонував свою класифікацію взаємозв'язків людини з навколишнім світом, яка лягла в основу його методики профорієнтації та створення відповідного тесту на визначення оптимальної сфери діяльності, професії, спеціальності для індивіда [241]. Ця класифікація містить наступні види таких взаємозв'язків:

• Людина - фізичний світ.

• Людина - техніка.

• Людина - людина.

• Людина - знакова система.

• Людина - художній образ.

При аналізі даної класифікації стає очевидним, що з п'яти запропонованих взаємозв'язків 1, 2, 3 і 5 є функціонально самостійними, а взаємозв'язок «людина - знакова система» іманентно властива всім іншим. Для пізнання фізичного світу людина використовує знакову систему, будь-то система хімічних елементів в таблиці Менделєєва, система позначень СІ у фізиці, математичні величини і т.д.

Розвиток техніки і технології, поділ праці і створення нових спеціальностей зажадали використання безлічі відповідних позначень, необхідних в процесі розробки і виробництва продукції різного напрямку - у важкій та легкій промисловості, харчової, електронної, деревообробної, хімічної, будівництві і т.д. Технічна та інша документація, необхідна для забезпечення виробничої діяльності, містить безліч знаків, що відображають смислове значення величин і термінів. Допуски, посадки, специфікації вимагають своїх символів, що спрощують і раціоналізують працю людей, зайнятих матеріальним виробництвом.

Взаємозв'язок «людина-людина» містить в собі все різноманіття людських комунікацій, взаємин формального і неформального характеру. Вони здійснюються як вербальними, так і невербальними способами міжособистісного і між групового спілкування. Комплекс цих способів включає перш за все мова як головний спосіб встановлення контакту, обміну інформацією, вираження сенсу і інтонаційної забарвлення мови, використання емоційної складової для надання мові функції суб'єктивно-відносного способу впливу на інших людей.

Вирішуючи проблему глобальних комунікацій, суспільство пропонує універсальні знакові системи, які відіграють інтегруючу роль в таких областях як інформатика (мови програмування, різні системи мультимедійних засобів спілкування), міжнародні мови типу есперанто і т.п.

Взаємозв'язок «людина - художній образ» реалізується в тих сферах діяльності, де основним принципом є принцип гармонії, краси і духовних цінностей, пріоритет етичних і естетичних зразків. Головна область застосування зазначених принципів - гуманітарна діяльність, що включає такі сфери як мистецтво, культура, релігія, правозахисна діяльність, педагогіка та ін. В цих областях також досить широко поширена мова знаків і символів.

Нотні знаки в музиці, мова фарб в живописі, релігійна символіка, сценічні образи, культура окремо взятого народу-етносу, національної освіти - в їх основі лежить знакова система, без якої немає розуміння духовної сутності нації або етносу.

Таким чином, простежуються прямі кореляції між основними видами мислення індивіда і його взаємозв'язками з навколишнім світом. Так, взаємозв'язку «людина - фізичний світ» відповідає концептуальне мислення; взаємозв'язку «людина - техніка» - виробничо-технологічне мислення; взаємозв'язку - «людина - людина» - соціальне мислення і взаємозв'язку «людина - художній образ» - гуманітарне мислення.

Відповідно до описаними кореляційними залежностями соцієтальний простір можна умовно розділити на наступні глобальні сфери діяльності:

1) сферу матеріального виробництва;

2) інноваційну;

3) сферу соціальної інфраструктури;

4) гуманітарну.

Сфера матеріального виробництва включає в себе ті сегменти людської діяльності, які покликані забезпечити в першу чергу біологічні потреби людини і суспільства, а також матеріальну базу інших перерахованих сфер. Організаційну та технічну сторони виробничої сфери неможливо реалізувати без менеджерів-виробничників, головне якість яких - здатність ефективно працювати з матеріальними ресурсами і людьми, що роблять ці ресурси - у вигляді сировини, енергії і готової продукції - харчової, одягу і взуття, машин, устаткування, будматеріалів , поліграфічної продукції, іграшок і т.д.

Основні якості, необхідні для менеджера-виробничника:

• вміння аналітично об'єктивно, оцінювати якісні і кількісні показники матеріальних речей, складати техніко-економічне обґрунтування для готується до випуску продукції, видавати технічне завдання безпосередньому виконавцю, контролювати процес виробництва, координувати дії підлеглих, розбиратися в номенклатурі виробів і комплектуючих;

• наявність прагматизму; вміння реалістично оцінювати потреби ринку на свою продукцію; раціоналізм щодо придбання та витрати матеріальних ресурсів, енергії, часу і людського потенціалу;

• здатність розбиратися в споживчих якостях продукції - ергономічних (зручність, екологічність, функціональність, естетика), економічних (вартість, низьке споживання енергії, довговічність), технічних (відповідність параметрам, ремонтопридатність, надійність в експлуатації і т.д.);

• організаторські здібності: вміння підбирати необхідних фахівців; формувати ефективно працюють ланки і групи; створювати спонукальні стимули і мотивацію; здійснювати необхідну ротацію кадрів; застосовувати потрібні санкції для нейтралізації деструктивних порушень в роботі; вирішувати конфліктні ситуації і створювати оптимальні матеріально-технічні умови і сприятливий психологічний клімат для продуктивної праці; гармонійне поєднання лідерських та адміністративних якостей.

Якщо провести кореляцію більшості названих вимог до ідеального типу менеджера-виробничника, то найбільш адекватними психологічними ознаками, використовуваними в даному дослідженні, є такі:

• логіка;

• сенсорика;

• екстраверсія;

• раціональність;

• інтернальність;

• інтенціональність.

Поєднання перших чотирьох ознак утворює юнгівські психологічний тип, що відноситься згідно з американською типологічної школі до групи конкретно-мислячих типів особистості. Більш точно в традиції названої школи його позначають як екстравертований раціональний логіко-сенсорний тип [239].

Вводячи в тести-ідентифікатори питання на виявлення зазначених ознак, можна будувати псіхограмми людей (випускників вузів, інститутів підвищення кваліфікації, клієнтів бірж праці, служб зайнятості, кадрових агентств і т.п.) для оптимізації процесу відбору майбутніх фахівців, спрямовуючи їх у відповідні соціальні ніші, адекватні їх потенційним схильностям і можливостям.

Інноваційна сфера виконує соціальну функцію, головне завдання якої - вивчення закономірностей фізичного світу, узагальнення та класифікація отриманих даних, висування гіпотез і концепцій, службовців мети поглиблення наших знань про світ, а також створення теорій і технологій, без яких неможливий науково-технічний прогрес і розвиток цивілізації.

Для роботи з новою інформацією пізнавального характеру і створення нового інформаційного продукту недостатньо попереднього досвіду. Генерація ідей частіше будується на феномені «інсайту» (осяяння), який, неможливий без роботи такої психологічної функції як інтуїція. Саме інтуїтивне, пов'язане з підсвідомістю, мислення, поряд з логічним аналізом досліджуваного об'єкта або процесу, в змозі створити якісно новий продукт матеріального або інтелектуального характеру, який можна вважати інноваційним.

Наявність у індивіда комплексу зазначених якостей - інтуїції і логічного мислення - дозволяє віднести його по юнговской класифікації до групи інтуїтивно мислячих типів. Для управління творчим колективним процесом також необхідна екстравертна орієнтація. Решта типологічні якості (раціональність-ірраціональність, інтенціональність-екзекутивність) грають для даної сфери другорядну роль. Раціональний підхід іноді заважає гнучкості мислення, так необхідної в творчому пошуку. Раціональність більше орієнтована на стабільні процеси і жорсткі структури, а також відповідні методи управління.

Ірраціональність те саме спонтанності, більш органічною для генерації ідей, ніж запрограмованості. Жорсткий алгоритм виправдовує себе в процесі реалізації ідеї, на виробництві, де важливо витримати технологічний цикл і забезпечити задані параметри. Вузькі рамки норм і регламентацій знижують ефективність творчого процесу і зводять його до рівня рутини.

Дихотомія интенциональность-екзекутивність в інноваційній сфері відбивається, головним чином, на стилі управління, який в разі домінування першої ознаки прагне підпорядкувати індивідуальний творчий труд колективному і виражається в бажанні керівника приймати колегіальні рішення. Переважання в особистості керівника ознаки екзекутивність характеризує його як прихильника делегування повноважень в процесі управління.

І, нарешті, сфера гуманітарної діяльності спрямована на задоволення духовних потреб індивіда і соціуму. Духовні потреби відповідно до теорії А. Маслоу відносяться до потреб вищого рівня і виникають після того, як задоволені основні психофізіологічні потреби. Як духовних продуцентів виступає такий глобальний соціальний інститут як культура, а також локальні інститути - мистецтво, релігія, гуманітарні науки, право і т.д.

У кожному суспільстві культура являє собою динамічну систему створення, поширення, зберігання та використання матеріальних і духовних цінностей. В рамках цієї системи розрізняють культуру традиційну, яка формується на основі етнічних особливостей, способу життя народу, культурну спадщину і культуру творчу, дослідницьку, діючу.

Обидва аспекти культури потребують організації процесу створення культурних цінностей і їх споживання. Тому в сучасному цивілізованому суспільстві виник особливий інститут менеджерів, які займаються цією проблемою. Цей соціальний інститут на Заході отримав назву продюсерства (від англ. Produce - виробляти).

Функцією продюсера є забезпечення виробництва і поширення в суспільстві культурних (художніх, естетичних, морально-етичних) цінностей. Створення літературних, музичних, живописних творів, випуск кіно-, теле-, радіо-передач і постановка фільмів, вистав, концертів, виробництво виробів художніх промислів і т.д. вимагає на різних стадіях організаційного елемента в особі продюсера.

Часи, коли доступ до її цінностей був привілеєм еліти і людей забезпечених, пішли в минуле. Виник феномен масової культури, в якому «споживання» духовних і культурних цінностей стає елементом повсякденності, і потреба різних верств суспільства поширюється не тільки на шедеври культури, а й на ті зразки, які задовольняють смаки більшості. Можливість тиражування практично будь-якого твору мистецтва і його масовий випуск перетворили в розвинених країнах культурну, гуманітарну сферу з відсталих, дотаційних в економічних відносинах в процвітаючу.

Менеджмент, адекватний виробничій сфері, представлений групою логіко-сенсорних типів, характеризується наступними якостями:

• установкою на чітку структуру виробництва і відповідної виробленням для поставлених завдань адміністративної ієрархії управлінських ланок;

• отлаженностью процесу, технологій і всієї динаміки виробничого процесу, дотриманням економії коштів і ресурсів, продуманим використанням інвестицій;

• поєднанням наказовому-директивних і матеріальних стимулів до праці, вимогливістю до виконавської дисципліни, з прийняттям необхідних жорстких санкцій у разі невиконання поставлених завдань;

• створенням необхідних матеріально-технічних умов для оптимального протікання технологічних процесів, забезпеченням контролю якості продукції, що випускається, боротьбою проти хаосу і безладу на робочих місцях;

• практичністю і реалістичністю поставлених цілей, відмовою від надмірного ризику, орієнтацією на апробовані методи роботи і на випуск продукції, попит на яку стабільний або має тенденцію до зростання;

• регулюванням соціально-психологічних проблем у взаєминах працівників за допомогою законодавства, існуючих інструкцій і формалізованих методів;

• ігноруванням виховних і морально-етичних способів налагодження психологічного клімату.

Основні риси інноваційного стилю в менеджменті відповідних управлінських типів полягають в наступних характеристиках, як позитивних, так і негативних:

1. Уміння зосереджувати свої зусилля на найбільш перспективних завданнях організації. Створення атмосфери для демократичного обговорення нових проектів і пропозицій. Відсутність перешкод для розкриття творчих здібностей підлеглих.

2. Здатність ставити стратегічні довгострокові цілі. Компетентність в реорганізаціях і експериментуванні. Швидка орієнтація в умовах невизначеності, зміни зовнішнього середовища або відсутності інформації.

3. Здатність науково аналізувати завдання, виділяючи головне і відкидаючи другорядні деталі. Відсутність бюрократизму і заохочення новаторів і раціоналізаторів.

4. Слабкий поточний контроль за дисципліною і якістю роботи. Відсутність або неефективність виконавської вертикалі. Запізнення з прийняттям оперативних рішень.

5. Недостатність уваги до умов праці і відпочинку працівників, забезпечення ресурсами робочих місць і ділянок.

6. Відсутність уваги до особистих проблем співробітників. Ігнорування конфліктів і напруженості у взаєминах, а також виховної роботи.

7. Проблеми кадрового відбору і формування колективу вирішуються спонтанно.