

СИСТЕМА КУЛЬТУРИ СУБ'ЄКТІВ УПРАВЛІННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

В інформаційному суспільстві проблема соціального управління та управлінської культури суб'єкта управління здобуває особливу актуальність і визначає найважливіший напрямок вектор сучасної управлінської думки. Накопичено значний науковий потенціал, що дозволяє позначити сутність і компоненти системи культури суб'єктів управління, а також структуру й функції управлінського процесу в цілому.

Сутність суб'єкта управління, його ділових і особистісних якостей вивчали М.Вудкок, Д.Френсис, А.Журавльов, Р.Кричевский, і ін [3,5,7]. Визначені сутність і специфіка управлінської діяльності (В.Веснин, И.Герчикова, М.Мэскон і ін. [2,4,8]), принципи соціального управління (Р.Фатхутдинов [11]), обґрунтована методологічна база управління і його функціональної обумовленості (Н.Рак, М.Розин, Р.Уотермен), виділені професійні й особистісні якості керівника (М.Армстронг, В.Розанова, К.Скрипник, С.Шекшня й ін [1,9,10,13]).

В її сучасному розумінні система культури суб'єктів управління (L.Seiwert, C.Reitschauer, H.Wey) інтегрує методологічно-гнучкий, проектно-орієнтований інтелект, здатність до комунікації позитивного типу, сформованість установки на соціальну відповідальність. Від суб'єкта управління потрібен розвиток самостійності й критичності, готовність та вміння вилучати інформацію з різноманітних джерел, переборювати труднощі, здатність і бажання до самоосвіти протягом всього життя. Однак у роботах названих авторів культура управління не

є предметом спеціального наукового аналізу, а система культури суб'єктів управління фактично не розглядається.

Загальний рівень розробленості проблеми не відповідає її високій значимості й актуальності. Із соціально-економічної точки зору вона залишається дискусійною, що й робить її актуальною для нашого дослідження.

Тому ціль статті становить соціально-економічний аналіз природи й структури системи культури суб'єкта управління, технологій соціального управління, а також суб'єктів і об'єктів цього управління, їх взаємодії, що забезпечує рівноважне, упорядковане функціонування регламентуючих факторів соціально-управлінських ситуацій. Предметом дослідження є система культури суб'єктів управління.

Методологічну основу дослідження складають категорії й принципи менеджменту, етики, соціології, соціальної психології. Тому виправдане застосування комплексного підходу при базуванні на принципах діалектики та матеріалізму, об'єктивності, історизму, системності та ін. Вихідним для дослідження став системний підхід до вивчення й розуміння феномена культури управління, а також соціального управління як складної взаємозалежної системи своїх основних елементах структури, що саморозвивається.

Для рішення поставлених задач був використаний комплекс методів дослідження. Серед них: історичний, порівняльний, логічний, порівняльний аналіз, а також системно-структурний аналіз управлінських моделей, соціологічні методи, зокрема, опитування, анкетування, інтерв'ювання, педагогічні методи дослідження, зокрема, методи спостереження, аналізу документації.

До особливостей управлінської діяльності й супутніх їй процесів зверталось й звертається досить велика кількість дослідників.

Сучасна управлінська думка розширила аспекти розгляду феномена соціального управління: досліджуються суб'єкт і об'єкт, принципи й функції, методи, засоби й прийоми соціального управління; робляться спроби

перетворення управління в окрему галузь знання, науку (В.Кнорринг, Ю.Хабермас [6,12]); з іншого боку, управління признається скоріше мистецтвом, якому можна навчитися через досвід і яким досконало опановують люди, що мають до цього хист (Ю.Жолобов, В.Розанова, Р.Уотермен); розроблені нові методологічні підходи до розуміння суті управлінської діяльності, такі як кібернетичний, системно-інформаційний, синергетичний. Особливе місце в системі менеджменту займає управління соціальним капіталом. Однією зі складових соціального капіталу є система культури.

Моделі культури суб'єктів управління в різних країнах відрізняються рядом особливостей і розрізняються за своїми історичними, культурними і ментальними традиціями, а також за своїм якісним станом. Разом з тим глобальні тенденції, що підсилюються, розвиток мережного менеджменту з використанням інформаційної та оргтехніки, не усуваючи, витісняють на другий план традиційні розходження національних і регіональних моделей управлінської культури особистості суб'єкта управління, що несуть у собі особливості ментальності й міжособистісної взаємодії.

Управлінська діяльність – це специфічний різновид трудового процесу що характеризується всіма властивими йому елементами – предметом, засобами, результатом праці. Складність управлінської праці обумовлюють різні соціокультурні обставини. Компоненти управлінської діяльності: суб'єкт, об'єкт, засоби, процес, умови, результат, система, середовище - детермінують значення праці суб'єкта управління, підкреслюючи цілеспрямованість управлінського процесу. Проблема управлінського функціонала є однією з центральних, що визначає сутність і зміст управлінської діяльності на всіх рівнях управління.

Реалізація функцій і принципів управління здійснюється завдяки використанню різних методів. Тенденція росту числа й розмаїття методів управління обумовлює необхідність класифікувати їх за окремими критеріями, розкрити їх спрямованість, зміст і організаційну форму. Тим самим визначається

місце соціального управління і його специфіка в порівнянні з технологічним і економічним. Необхідна конкретизація терміна «соціальне»: оскільки всі процеси і явища в суспільстві – виробництво, політичне життя, явища духовної культури й т.д. - мають соціальну спрямованість і значення, тому і сутність соціального управління проявляється в регулюванні найширшого спектра суспільних процесів. Поряд з терміном «соціальне управління» є більше вузький - «управління персоналом», який частіше застосовується як синонім терміна «управління людськими ресурсами» [6]. Менеджмент розглядається як «управління організаціями», що інтегрує в собі два варіанти тлумачення: менеджмент як інститут (група людей, що спільно виконує доручення держави, церкви, суспільства) і менеджмент як функція (сукупність всіх завдань, виконуваних керівником). Функціями менеджера є управління як рішення раціональних управлінських завдань, тобто целеположення планування, організації, контролю, аналізу. А також управління як рішення соціопсихологічних завдань, таких, як делегування, мотивування, прийняття рішень і т.д. що структуруються за типом специфічної інтеграції двох контурів – управляючого і управляемого та реалізуються в ієрархічно організованому просторі суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

В незалежності від керованої структури найбільш важливим завданням, керівника є управління працівниками підприємства. Персонал – головний засіб, наявний в розпорядженні керівника, – розглядається як базовий ресурс організації, що визначає успіх всієї діяльності в значно більшому ступені, у порівнянні з капіталом і матеріальними ресурсами. У даному дослідженні типологія суб'єктів управління базується на теорії про сфери громадського життя (автор - академік Зелене Л.А.), відповідно до якої існують вісім сфер соціуму в якості його соціальних констант: економічна, екологічна, наукова, художня, педагогічна, управлінська, медична, фізкультурна. Така соціальна структура використовується в дослідженні для більш детального розгляду соціального управління, суб'єкта управління, управлінської культури особистості суб'єкта управління.

Накопичені суспільством знання й досвід, матеріальні й духовні цінності визначають прогресивний розвиток як суспільства в цілому, так і кожного його члена. Освіта як одна з основних функцій педагогічної діяльності є не тільки найважливішим фактором технологічного й соціально-економічного розвитку, але й стратегічним фактором виживання суспільства, оскільки ефективність діяльності будь-якого суб'єкта в будь-якій сфері визначається універсальністю розвитку - широтою й глибиною його світоглядної, загальної й професійної підготовки і його здатністю функціонувати у всіх сферах громадського життя.

Давати кожному суб'єктові універсальну підготовку покликана система соціальних освітніх інститутів. Вона мобілізує потенціал людей, формує їх готовність до діяльності. У свою чергу, ця потенційна готовність до діяльності реалізується в управлінській сфері; потенційне «готовий діяти» перетворюється тут в актуальне «дію». Звідси впливає сутність управлінської діяльності, що полягає в актуалізації, мобілізації потенціалу людей, їх готовності до діяльності.

Система культури суб'єкта управління як складова соціального капіталу представлена у вигляді сукупності здібностей і властивостей з урахуванням тих якісних характеристик, які він придбав у процесі соціальної і управлінської взаємодії, в актуальних управлінських ситуаціях. Вона обумовлена ієрархічним взаємозв'язком її структурних і функціональних компонентів у єдності інтелектуальної, емоційної й мовної культури, послідовною сукупністю комунікативних вмінь, диференційованих щодо усіх складових соціально-управлінської системи. Запропонована модель управлінської культури особистості, у якій детермінантами виступають, з одного боку, соціальні норми, з іншого боку – заповіді й обітниці, особистості [11]. Професійно важливі якості не вичерпують усього багатства характеристик суб'єкта управління як сукупності якостей природного й соціального в людині.

Спеціальні психологічні тренінги можуть закласти й розвинути деякі із цих якостей. Однак головною умовою є бажання й прагнення суб'єкта управління до

самоосвіти й самовдосконалення. Основою соціальної типології особистості є сума позитивного («хочу, знаю, вмію») і негативного («не хочу, не знаю, не вмію»). Ефективність інтерактивної взаємодії визначає поведінку особистості, тип якої базується на трьох складових: хочу, знаю, вмію. Така поведінка забезпечується високим рівнем освіти й постійною готовністю до саморозвитку; високий рівень потреб стимулює до самовираження й задовольняється моральним заохоченням; праця високопродуктивна й якісна.

Особистісні якості, здібності, компетенції окреслюють портрет суб'єкта управління. У загальному та цілому він складається з трьох компонентів: загальних характеристик керівника, характеристик ефективного керівника відповідної організації і якостей, необхідних для роботи на конкретній посаді.

При цьому управлінська культура особистості суб'єкта управління розглядається як феномен, реалізований у конкретній діяльності з управління організацією, у тому числі й у менеджменті організацій [6]. Структурним компонентом культури суб'єкта управління є функціональна інформаційно-технологічна грамотність. Інформаційний і інноваційний види менеджменту виступають передумовами ефективного виконання управлінських функцій. Психологічна насиченість менеджменту детермінує особливості взаємодії в управлінській структурі, обумовлюючи його ефективність. До факторів ефективної взаємодії відносяться, поряд з іншими, отримання підтримки на будь-якому організаційному рівні й мистецтво переконання, а також здатність до створення команди. Таким чином, оволодіння знаннями, уміннями, навичками управлінської діяльності, які утворюють структуру складової соціального капіталу, відкриває суб'єктові широкі обрії реалізації свого потенціалу, дає можливість розвитку й удосконалювання здібностей до соціокультурної взаємодії в просторі соціального управління.

Проблема становлення й розвитку лідерських якостей найбільш актуальна на сучасному етапі розвитку, а її рішення покладаються на інститути соціалізації.

Сучасна школа покликана зіграти важливу роль у підготовці управлінських кадрів, залучаючи учнів у ринкові відносини, формуючи в них інтерес до управлінської діяльності. Існують різноманітні форми підготовки майбутніх суб'єктів управління: школи юних менеджерів, економічні ліцеї, коледжі, класи, курси бізнесу. В державних та приватних вищих й середніх спеціальних навчальних закладах, поряд із традиційними формами організації освітнього простору – лекціями, семінарськими й практичними заняттями, – увага приділяється й інноваційним активно-діяльним і особистісно-центрованим технологіям – діловим іграм, соціо- і психотренінгам, навчанню дією, стажуванням на підприємствах, що навчаються організаціям, дистанційному навчанню.

Сутність управлінської культури виражається інтеграцією якісних характеристик суб'єкта управління – суб'єктності, особистості, індивідуальності – із професіоналізмом, компетентністю, кваліфікацією, управлінською майстерністю.

Професіоналізм розуміється як «нормативний», якщо мова йде про нормативні вимоги професії до особистості й діяльності, і як «психологічний», коли говорять про необхідний набір особистісних якостей, що відповідають вимогам праці на високому рівні результативності.

Компетентність є індивідуальною характеристикою відповідності суб'єкта вимогам діяльності й виражається у володінні знаннями й здатністю висловлювати авторитетну думку в різних ситуаціях обговорення проблем і прийняття рішень.

Якщо визначити професіоналізм як відповідність керівника вимогам результативної і якісної праці, компетентність як складову діяльності й індивідуальності, управлінську культуру як інтеграцію соціальної управлінської спадщини й особистого досвіду, а управлінська майстерність як стан, у якому відображено прагнення створювати нову керовану реальність, здатність діяти на нормативному (ремісництво) і креативному (мистецтво) рівнях, то управлінським

мистецтвом буде їх синтез. Тобто мова йде про його ключові кваліфікації, що відкривають перспективи кар'єрного росту. Професійна підготовка керівника - це перманентний процес, що реалізується кожним суб'єктом самостійно. Тут важлива готовність учитися на власному досвіді, піддаючи адекватній оцінці свої й чужі успіхи й невдачі, критично ставлячись до своєї й чужої діяльності. Це істотні критерії професійної компетентності суб'єкта управління і його культур, які, поряд з іншими ключовими кваліфікаціями забезпечать необхідний психологічний контакт із підлеглими, допоможуть відчутти емоційний стан і готовність взаємодіяти в керованому просторі оптимальних і ефективних міжособистісних інтеракцій. Іншими словами, мова йде про людський і соціальний капітал суб'єкта керування, втіленому в системі його культури.

Система культури суб'єктів управління є інтеграційний феномен, що забезпечує ефективну взаємодію в соціальних сферах. Система культури суб'єктів управління сприяє стабілізації інтеракційних процесів і є необхідним чинником розвитку.

Креативність управлінської діяльності представлена як здатність керівника генерувати інноваційні ідеї, реалізація яких веде до успішності рішення проблемних ситуацій, варіативності використання, у швидкому темпі отриманої інформації при рішенні однієї й того ж завдання, що гарантує результативність діяльності як суб'єкта управління, так і організації в цілому відповідно до вимог сучасності.

Професійні якості суб'єкта управління інтегровані в його особистісній сфері із цивільними, соціально-психологічними, емоційно-особистісними, утворюючи систему культури суб'єкта управління, що визначає результативність і успішність інтерактивної соціальної взаємодії. Така взаємодія мотивує персонал до ефективної праці, що приносить дивіденди й веде організацію до успіху.

Суспільство й соціальні системи регулюються соціальним управлінням у контексті соціокультурних програм: цілеположення, прогнозування,

проектування, програмування, планування. Алгоритм управління обрамляється аналітичним і рефлексивним аналізом, оскільки людська дія ніколи не завершується одержанням результату, а завжди рефлексивно, оціночно, аналітично. Соціальне управління реалізується за допомогою соціокультурних технологій (мотивування, адміністрування, примусу, спонукання й ін.) за моделлю «суб'єкт — команда» і вимагає оптимально структурованої системи культури управління, що інтегрує професіоналізм, лідерство, тендерні здатності, особистісний потенціал, ерудицію й освіченість суб'єкта управління.

Професіоналізм як відповідність керівника вимогам результативної і якісної праці, компетентність як складова управлінської діяльності й індивідуальності суб'єкта управління, управлінська культура як синтез соціальної управлінської спадщини й особистого досвіду, управлінська майстерність як прагнення до створення нової управлінської реальності й здатність діяти на нормативному (ремісництво) і креативному (мистецтво) рівнях виступають напрямками управлінського мистецтва; воно представлено системою «ключових кваліфікацій», обумовлених як «діяльнісно-семантичний інструментарій ефективної емоційно-сбалансованої інтерактивної взаємодії в соціокультурному просторі».

Отримані в результаті дослідження висновки й теоретичні положення, розроблені на підставі узагальнення основних методологічних підходів до проблеми аналізу системи культури суб'єкта управління, а також аналізу місця й ролі розглянутого явища в соціальних сферах, розкривають особливості соціально-управлінської діяльності, характеризують професійні компетенції суб'єкта управління.

Рішення поставлених у статті завдань сприяє розширенню можливостей дослідження управлінських проблем.

1. Система культури суб'єктів управління є інтеграційним явищем, що забезпечує ефективну взаємодію в соціальних сферах; така система розглядається

також як фактор стабілізації інтеракційних процесів і необхідною умовою забезпечення розвитку.

2. Професійні якості суб'єкта управління включені в його діяльність, впливають на ефективність виконання ним професійних функцій; ці якості інтегровані в духовну сферу суб'єкта управління поряд із цивільними, соціально-психологічними, емоційно-особистісними й утворюють систему його управлінської культури.

3. Суб'єкт управління є професіоналом соціальної взаємодії; він створює економічні, соціальні й емоційно-психологічні умови і мотивує персонал до ефективної праці, що веде до успіху організації у цілому.

4. Система культури суб'єкта управління інтегрує професіоналізм, лідерство, тендерні здатності, особистісний потенціал, ерудицію й освіченість. Така структура даної системи сприяє ефективності соціального управління, реалізованого за допомогою соціокультурних управлінських технологій за моделлю «суб'єкт -команда».

Однак, в даній роботі знайшли відображення не всі питання соціального управління, зокрема, деякі аспекти теорії гендерного відбору в лідерстві, що відкриває перспективу подальшого дослідження.

Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : Учебник для слушателей, обучающихся по прогр. "Мастер делового администрирования" / Е. Бугаева (пер.с англ.). - 8.изд. - СПб. ; М., 2004. - 831с.
2. Веснин В. Р. Основы менеджмента. - М., 1996.
3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. – М: Дело, 1991.
4. Герчикова И. Н. Менеджмент: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ "Банки и биржи", 1994.

5. Журавлев А., Павлова Е., Шлычков А. Субъективность руководителя и скрытые возможности аттестации персонала // Консультант директора. — 2000.— №22 (130). — С. 20-29.
6. Кнорринг В. И. Основы искусства управления : Учеб. пособие для студ. управленческих и экон. спец. вузов / Институт бизнеса и делового администрирования ИБДА; - М. : Дело, 2003. - 327с.
7. Кричевский Р. Л. Руководитель. - М., 1993.
8. Мескон М. Х., Альберт М. Основы менеджмента. – М: Высшая школа, 1988.
9. Розанова В. А. Психология управленческой деятельности : Учеб. пособие. - М. : Экзамен, 2003. - 190с.
- 10.Скрипник К. Д., Кутасова Т. Л. Еще раз о качествах руководителя. //Управление персоналом. -1997.
- 11.Фатхутдинов Р. А. Организация производства : Учеб. пособие. - М. : Издательский Дом "Инфра-М", 2001. - 255с.
- 12.Хабермас Ю. Демократия, разум, нравственность. М., 1992.
- 13.Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебно-методическое пособие–М., 1996.–С. 50