

УДК 351

Козловський В.О.,

к. держ. упр.,
провідний науковий співробітник науково-дослідного
центру проблем авіації авіаційного пошуку та рятування
Інституту державного управління у сфері цивільного
захисту Міністерства з надзвичайних ситуацій України

ЛЮДСЬКИЙ ЧИННИК РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ: МОДЕЛЬ ПОТЕНЦІАЛУ УПРАВЛІННЯ

Анотація. Запропонована модель, яка дозволяє сформулювати низку тверджень, що можуть бути використані при оцінюванні стану суб'єкта управління та визначення показників ефективності управління. Окреслені підходи до формування та нарощування потенціалу управління.

Аннотация. Предложена модель, которая позволяет сформулировать ряд утверждений, которые могут быть использованы при оценке состояния субъекта управления и определения показателей эффективности управления. Очерчены подходы к формированию и наращиванию потенциала управления.

Annotation. Offered model, that allows to set forth the row of statements that can be used for the evaluation of the state of subject of management and determination of indexes of management efficiency. The outlined approaches are to forming and increase of management potential.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Розвиток системи цивільного захисту в Україні вийшов на новий етап – етап кодифікації нормативно – правової бази її функціонування. Прийняття Кодексу цивільного захисту узгодить і синтезує різномірні елементи системи цивільного захисту, значною мірою систематизує понятійний апарат галузі. На цьому етапі посилюється роль державного управління у сфері цивільного захисту, як механізму реалізації Кодексу з однієї сторони та впровадження адміністративної реформи в Україні – з іншої.

На жаль, роль морально-психологічної складової функціонування системи управління у сфері цивільного захисту не стала об'єктом наукових досліджень, що не дає можливості повною мірою усвідомити цю проблематику, розробити науково обґрунтовані пропозиції з ефективного використання морально-психологічних чинників управління.

На сьогодні питання удосконалення управління у сфері цивільного захисту, дослідження його морально-психологічної складової актуалізувалося ще й через реалізацію адміністративної реформи.

Формування мети (постановка завдання). Виходячи з зазначеного, необхідно дослідити роль морально-психологічної складової управління, створити модель, яка дозволить розкрити основні підходи до формування потенціалу управління.

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих наукових результатів дослідження. Будь-яке управління передбачає залучення певної частини ресурсів (природних, матеріальних та людських) для забезпечення суто управлінської діяльності. Характеристикою цих ресурсів є потенціал управління. На нашу думку, доцільним є припущення, що структура потенціалу управління відображає структуру залучених до його здійснення ресурсів і включає, залежно від об'єкта управління: науковий потенціал; матеріально-технічний потенціал; кадровий потенціал; професійний потенціал; морально-психологічний потенціал тощо. У загальному вигляді рівень потенціалу управління відповідає на питання про можливість (здатність та готовність) суб'єкта управління здійснювати управлінську діяльність, а рівень морально-психологічної складової потенціалу управління - про готовність суб'єкта управління виконувати завдання управлінської діяльності.

Співвідношення рівнів потенціалу управління та його морально-психологічної складової є динамічним і залежить від численних чинників як внутрішнього, так і зовнішнього характеру. Це співвідношення характеризує морально-психологічний стан суб'єкта управління як актуалізованої частини морально-психологічного потенціалу в конкретних умовах середовища діяльності та часу.

Очевидно, що як для потенціалу управління взагалі, так і для його морально-психологічної складової, існує певний рівень, при якому суб'єкт управління не здатний і не готовий до здійснення управлінської діяльності відповідно.

У графічному вигляді співвідношення потенціалу управління та його морально-психологічної складової може бути відображено у вигляді потенційного поля суб'єкта управління (рис.1), де перетин осей потенціалів A є критичним рівнем для здатності та для готовності до управлінської діяльності.

Аналіз потенційного поля суб'єкта управління показує, що у разі знаходження співвідношення рівнів потенціалу управління та його морально-психологічної складової у третій чверті координатної площини здійснення управління є недоцільним. При знаходженні морально-психологічного стану суб'єкта управління в другій та четвертій чвертях координатної площини управління характеризується як критичне. Ефективне виконання завдань управління може бути забезпечене при відповідності рівня стану суб'єкта управління вимогам перебування у першій чверті потенційного поля.

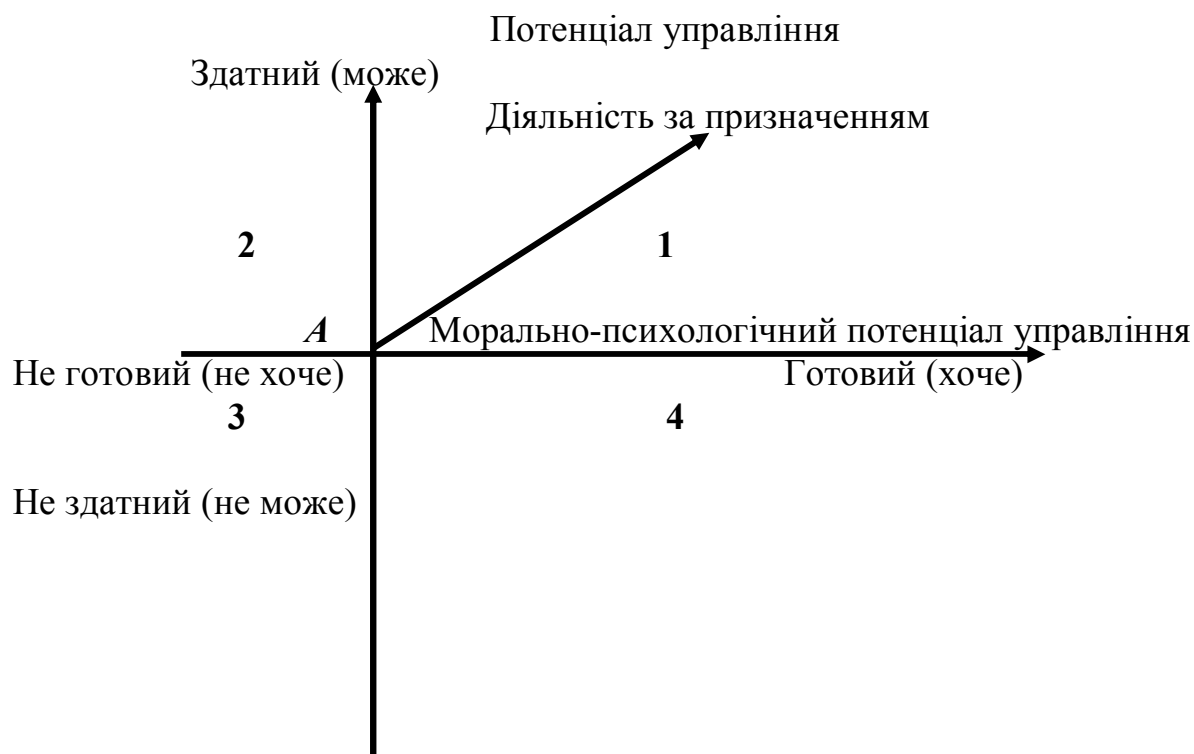


Рис. 1. Потенційне поле суб'єкта управління

Звичайно, для різних об'єктів управління вимоги до співвідношення розмірів чвертей координатної площини потенційного поля (координати критичної точки *A*) суб'єкта управління (рис. 1) буде неоднаковим, що детерміновано диференційними вимогами управлінської діяльності до самого суб'єкта управління.

Це проілюстровано на рис. 2, де об'єкти управління за характеристиками, з певним ступенем умовності, ми поділили на технічні та соціальні, які у свою чергу можуть бути складними та простими.

Для простих технічних об'єктів управління вимоги до потенціалу суб'єкта управління та його морально-психологічної складової не високі, що показано на рис 2а. Відповідно перша четверть сітки координат потенційного поля суб'єкта управління, у якій забезпечується ефективність управління, має значні розміри.

Для складних технічних об'єктів (рис 2б) підвищуються вимоги до потенціалу суб'єкта управління при незначному збільшенні вимог до його морально-психологічної складової.

Для простих соціальних об'єктів вимоги до потенціалу суб'єкта управління підвищуються за рахунок збільшення ролі його морально-психологічної складової (рис 2в).

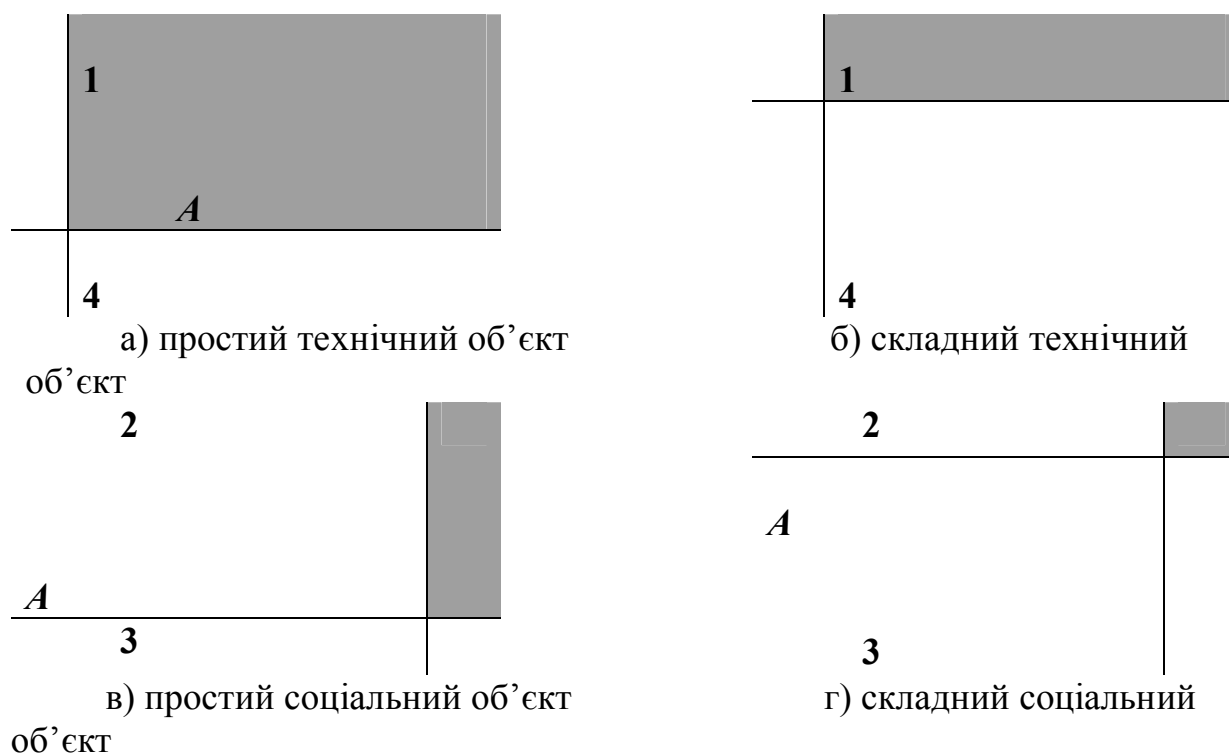


Рис. 2. Залежність структури потенційного поля суб'єкта управління від характеристик об'єкта

При здійсненні управління складними соціальними об'єктами (рис 2г) зростають вимоги як до потенціалу суб'єкта управління в цілому, так і до його морально-психологічної складової, що призводить до зменшення розмірів чверті сітки координат потенційного поля суб'єкта управління, в якій можливе забезпечення ефективності управління зазначеним об'єктом.

Управлінські ресурси та людські можливості обмежені, тобто потенціал управління є величиною кінцевою, що говорить про зворотну залежність у співвідношенні між потенціалом управління та його морально-психологічною складовою, а складність та динамічність морально-психологічного стану суб'єкта – про його нелінійну характеристику.

Математично це може бути описано як:

$$y = \frac{k}{x}, (1)$$

де:

- y – рівень потенціалу управління суб'єкта управління;
- x – рівень морально-психологічного потенціалу суб'єкта управління;
- k - коефіцієнт не лінійності.

Оскільки управління має ієрархічну структуру, то суб'єкт управлінської діяльності виступає одночасно у ролі об'єкта управління для суб'єкта вищого управлінського рівня. Для уникнення непорозумінь у

подальшому будемо називати будь-який суб'єкт управління носієм потенціалу управління.

Розмістимо потенційне поле носія потенціалу управління на площину координат, де на осі ординат відкладемо значення потенціалу управління за винятком його морально-психологічної складової, а на осі абсцис – величину морально-психологічної складової потенціалу управління – морально-психологічний потенціал носія потенціалу управління (рис. 3).

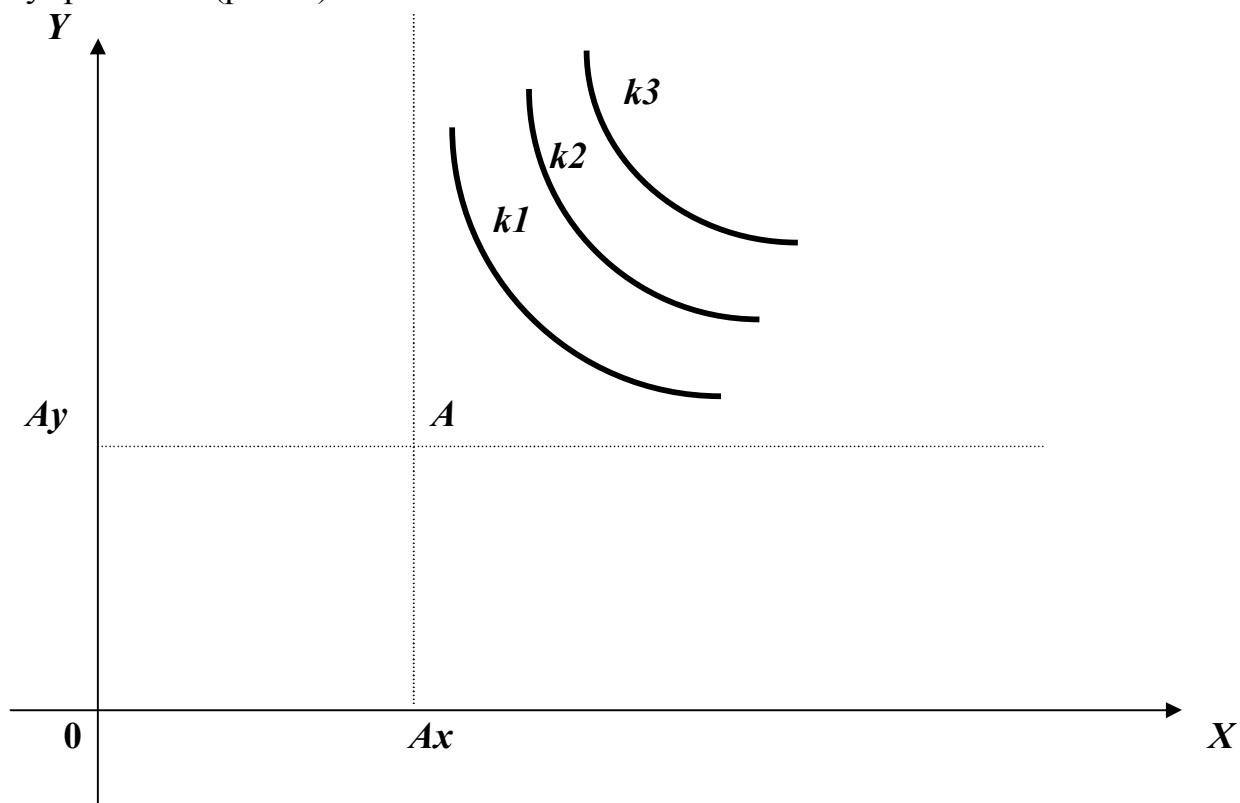


Рис. 3. Графік морально-психологічного стану носія потенціалу управління

У цьому разі функціональна залежність потенціалу управління (за винятком морально-психологічного компонента) та морально-психологічного потенціалу управління матиме вигляд:

$$Y = \frac{k}{X - Ax} + Ay, \quad (2)$$

де:

Y – потенціал управління (за винятком морально-психологічного компонента);

X - морально-психологічний потенціал управління;

Ay - мінімально допустимий рівень потенціалу управління (за винятком морально-психологічного компонента);

Ax - мінімально допустимий рівень морально-психологічного потенціалу управління;

k - коефіцієнт нелінійності співвідношення потенціалу управління до його морально-психологічного компонента.

Виходячи з наведеної моделі, величина коефіцієнту нелінійності співвідношення потенціалу управління до його морально-психологічного компонента може застосовуватись як опосередкована оцінка морально-психологічного стану носія потенціалу управління та бути розрахована за формулою:

$$k = (Y - Ay) (X - Ax) . (3)$$

При цьому значення оцінки морально-психологічного стану носія потенціалу управління вказує на належність його стану до певної кривої на графіку (рис3) ($k1, k2, k3, \dots kn$), а його структура характеризується співвідношенням конкретних вимірів рівнів потенціалу управління, за винятком морально-психологічного компонента ($Y1, Y2, Y3, \dots Yn$) та морально-психологічного потенціалу управління ($X1, X2, X3, \dots Xn$) відповідно.

Очевидно, що використання модель дає змогу визначити оцінку морально-психологічного стану носія потенціалу управління за конкретних умов його функціонування та за попередньо заданим рівнем необхідного морально-психологічного стану носія потенціалу управління спланувати заходи щодо формування необхідного потенціалу управління або зміцнення його морально-психологічної складової.

Запропонована нами модель дозволяє сформулювати низку тверджень, що можуть бути використані при оцінюванні стану суб'єкта управління та визначення показників ефективності управління:

1. Існує такий, мінімально допустимий, рівень потенціалу носія управління, нижче якого управління стає неефективним навіть за умови максимальної реалізації морально-психологічного компоненту потенціалу носія управління.

2. Існує такий мінімально допустимий рівень морально-психологічного потенціалу носія управління, нижче якого управління стає неефективним навіть за умови максимального використання всіх наявних ресурсів управління.

3. При одночасному зниженні величини потенціалу носія управління та його морально-психологічної складової нижче їх мінімально допустимих рівнів здійснення завдань управління є неможливим та недоцільним.

4. При виконанні вимог досягнення величини потенціалу управління та його морально-психологічної складової вище мінімально допустимого рівня їх співвідношення має зворотно пропорційний характер. Відсутність можливості нарощування потенціалу управління може компенсуватись нарощуванням його морально-психологічного компонента, і навпаки, неможливість підтримання достатнього рівня морально-психологічного потенціалу суб'єкта управління вимагає

збільшення використання ресурсів для забезпечення ефективного виконання завдань діяльності останнього.

5. Морально-психологічний потенціал носія потенціалу управління, питома вага морально-психологічного компонента у структурі потенціалу управління, величини їх мінімально допустимих рівнів детерміновані характеристиками об'єкта управління.

Як показано у нашому дослідженні, морально-психологічна складова потенціалу управління є найдинамічнішою його частиною, яка формується під впливом складної системи чинників та механізмів. З наведеного випливає, що в ідеалі результати управління, ефективність його здійснення не повинні залежати від морально-психологічного потенціалу та стану носія управління. Разом з тим, закономірності формування морально-психологічного стану суб'єкта управління як показника ефективності виконання завдань управління демонструють, що це дорого, а при управлінні соціальними системами – взагалі неможливо.

Якщо припустити, що морально-психологічна складова залежить лише від її ресурсного забезпечення, тобто унеможливлений інформаційно-психологічний вплив на людей, зайнятих в управлінні, від моральних та психологічних чинників зовнішнього та внутрішнього походження, то потенціал управління можна уявити як арифметичну суму характеристик його утворюючих ресурсів. Така залежність мала б зворотний лінійний характер.

У цьому разі співвідношення потенціалу управління та його морально-психологічного компонента може бути математично описане як система рівнянь:

$$\left\{ \begin{array}{l} Y = \frac{k}{X} \\ Y = \Pi - X. \end{array} \right. , (4)$$

де:

Y – потенціал управління за винятком його морально-психологічного компонента;

X - морально-психологічний потенціал управління;

k - коефіцієнт морально-психологічного стану носія потенціалу управління;

Π – потенціал управління.

Графічно ця система рівнянь матиме вигляд, відображений на рис. 4.

З графіку, відображеному на рис. 4, видно, що площа (точка A , графік рівняння 1, точка B , графік рівняння 2, точка A) характеризує величину можливості суб'єкта управління вищого рівня щодо зміцнення морально-психологічного стану носія потенціалу управління в межах наявного у носія потенціалу управління.

Чим більша площа, окреслена функціями системи рівнянь 4 (точка A , графік рівняння 1, точка B , графік рівняння 2, точка A), тим більші

можливості впливу суб'єкта управління вищого рівня. Максимальному значенню коефіцієнта стану носія потенціалу управління (*kmax*) відповідає повна реалізація наявного морально-психологічного потенціалу при виконанні завдань управління. З графіку (рис. 4) видно, що це можливо за умови, коли $X1 = X2$.

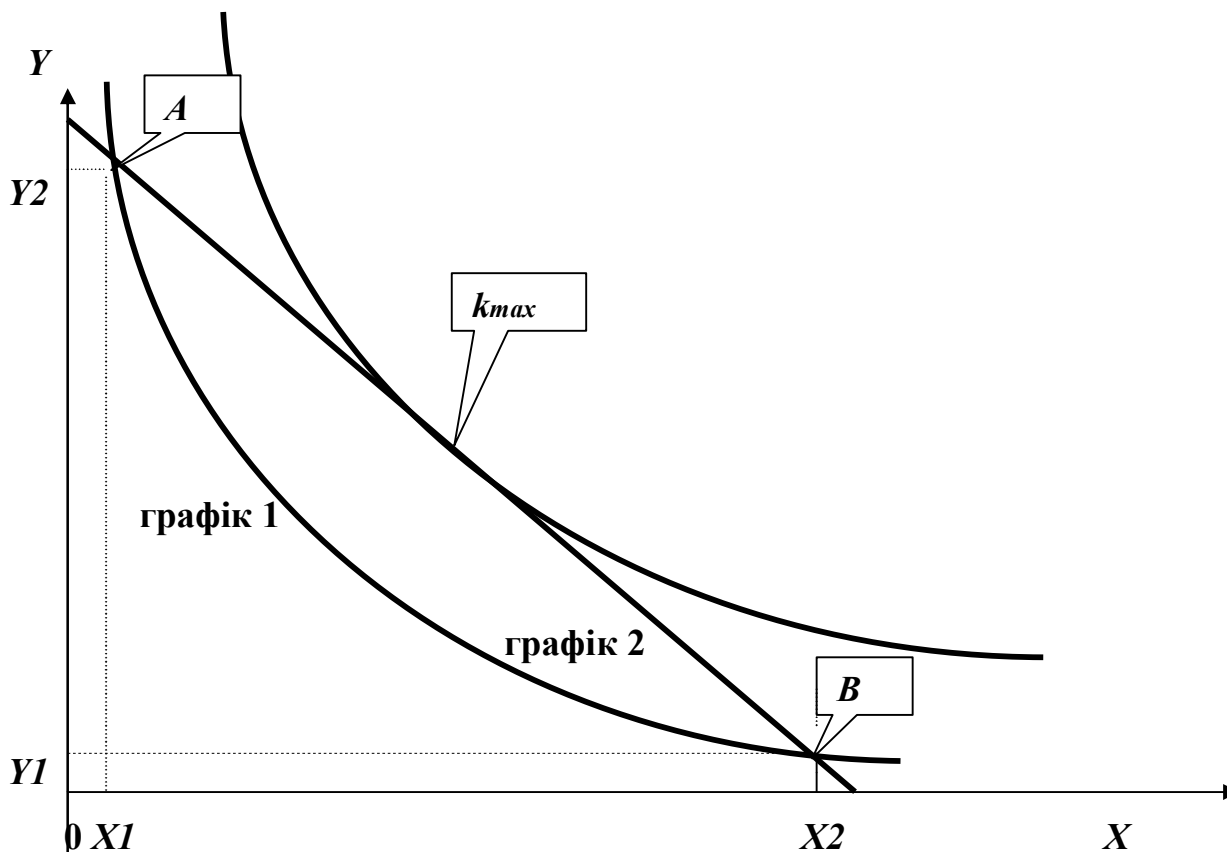


Рис. 4. Графік морально-психологічного стану носія потенціалу управління

Шляхом перетворення системи рівнянь (4) отримаємо формулу для визначення *kmax*.

$$k \max = \frac{\Pi^2}{4}. \quad (5)$$

Припустимо, що суб'єкт управління вищого рівня прийняв рішення довести потенціал управління підпорядкованого носія потенціалу управління до рівня, який відповідає точці A потенційного поля та має у наявності відповідні управлінські ресурси (рис. 5).

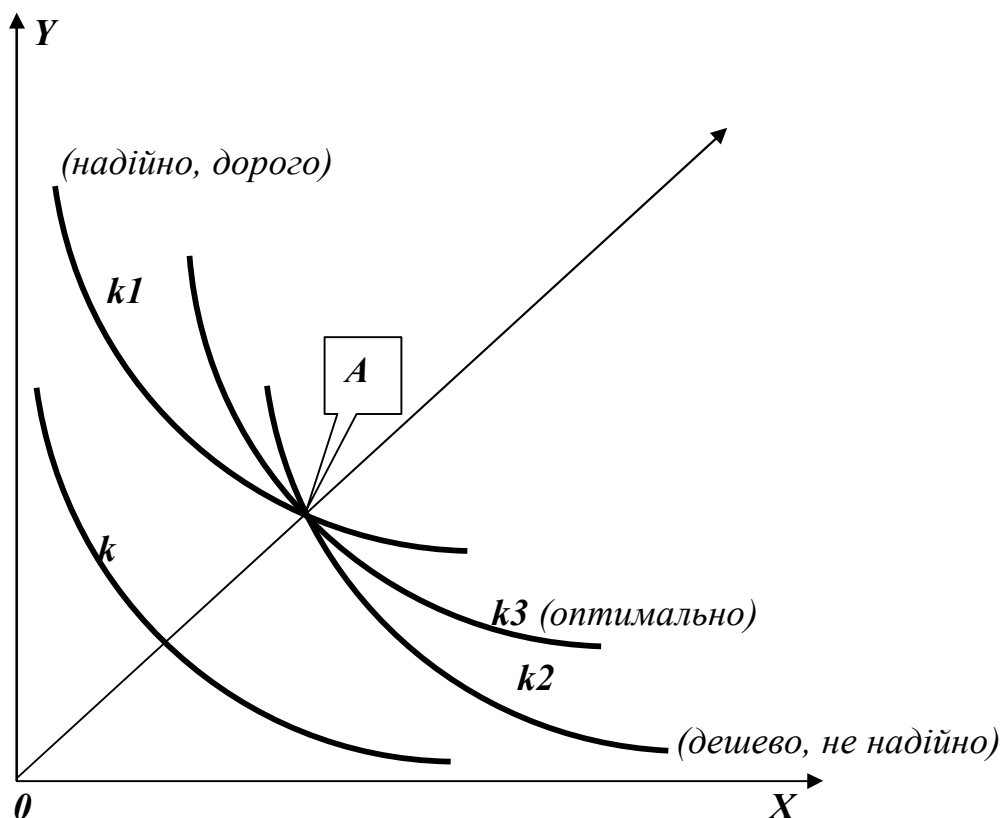


Рис. 5. Графік морально-психологічного стану носія потенціалу управління

Наведений графік наочно демонструє переваги та недоліки можливих заходів з формування та нарощування потенціалу управління.

Очевидно, що формування та нарощування потенціалу управління можна здійснити шляхом:

а) нарощування раціональних (не морально-психологічних) компонентів потенціалу управління (організаційні, матеріально-технічні, наукові та ін), при цьому крива стану підпорядкованого носія потенціалу управління зміститься вгору від k до $k1$, що підвищує надійність управління, але потребує значних матеріальних затрат;

б) нарощування морально-психологічного компонента потенціалу управління – при цьому крива стану носія потенціалу управління зміститься вправо від k до $k2$, що потребує незначних матеріальних затрат, але надійність управління буде забезпечено на менш низькому рівні, оскільки морально-психологічний компонент потенціалу управління більшою мірою залежить від зовнішніх умов діяльності;

в) пропорційне одночасне нарощення компонентів потенціалу – крива стану носія потенціалу управління зміститься вгору та вправо від k до $k3$, що може вважатися оптимальним.

Подальшого наукового дослідження, розробки та втілення, як на нормативному так і організаційному рівнях потребують питання

забезпечення ефективності системи управління у сфері цивільного захисту, врахування та оцінки його морально-психологічного компоненту.

Висновок.

Запропонована модель потенціалу управління відображає співвідношення потенціалу управління та його морально-психологічного компоненту. Вона дозволяє сформулювати твердження, які можуть бути використані як базові при оцінюванні управління у системі цивільного захисту та визначення показників його ефективності.

Використані джерела інформації:

1. Козловський В.О. Морально-психологічний стан управлінців як критерій ефективності управління // Вісн. УАДУ. – 2001. - № 3. – С. 64-70.
2. Лефевр В.А. Алгебра совести / Пер. с англ. – М., “Когито-Центр”, 2003. – 426 с.
3. Козловський В.О. Морально-психологічний стан управлінців як показник ефективності управління // Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євро інтеграції: : Матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (29 трав. 2003 р., Київ): / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К.: Вид-во НАДУ, 2003. – Т. 1. – С. 270-272.
4. Козловський В.О. Експериментальне дослідження морально-психологічного потенціалу управлінських кадрів // Актуальні проблеми державного управління: Наук. зб. – Д.: ДРІДУ НАДУ, - 2004. – Вип. 3 (17). – С.177-185.

Рецензент: Руденко О.М., д.держ.упр., доцент.

УДК 351

Мінаєва В.О.,

к.держ.упр.,

доцент кафедри управління

документно-інформаційними комунікаціями

Академії муніципального управління

ЗВ'ЯЗКИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ: МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ І ВПРОВАДЖЕННЯ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Анотація. В статті розглядаються класичні підходи у застосуванні методів дослідження зв'язків з громадськістю в державному управлінні України. Пропонується ефективний спосіб розробки й впровадження PR-програм шляхом складання деталізованої «Основної програми» й поетапним її виконанням.

Аннотация. В статье рассматриваются классические подходы в применении методов исследований связей с общественностью в государственном управлении Украины. Предложен эффективный способ разработки и внедрения PR-программ путем составления детализированной «Основной программы» и поэтапным ее выполнением.

Annotation. The article deals with the classical approach to the application of research methods of public relations in the government of Ukraine. We offer an effective way