



ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

А. С. Сіцінський*

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ

Розвиток української державності та військових формувань характеризується розвитком не тільки позитивних процесів, але й деструктивними тенденціями. Одна з них виявляється в зниженні продуктивності діяльності управлінських кадрів. Це обумовлено протиріччями соціально-економічного характеру, неактуальністю сутнісного потенціалу суб'єктів військової праці, складністю переходу від авторитарних стереотипів в управлінській діяльності до її оптимальної моделі. Негативну роль тут відіграє дія факторів, що стримують оптимізацію практики управління.

По-перше, ситуація, що складається в управлінській діяльності керівника військового колективу, як і серед військових керівників аналогічних ланок інших силових міністерств і відомств України, характеризується явною невідповідністю її реального стану загальній спрямованості діалектики сучасного управління, завданням військової служби і тих можливостей керівників, які не затребувані практикою.

По-друге, аналіз діяльності командних кадрів Збройних Сил та інших військових формувань України свідчить про те, що в багатьох ланках вона здійснюється з порушенням основних принципів управління як одного з основних видів військово-професійної діяльності. Позначається досить низька питома вага офіцерів, що мають вищу військову освіту, а отже, які володіють основами теорії управління.

По-третє, модель управління, сформована ще в умовах авторитарного режиму, виявилася неадекватною неординарним реальним змінам, демонструючи свою неспроможність, особливо в екстремальних умовах реалізації управлінських функцій.

Отже, існує проблема оптимізації управлінської діяльності. Тому метою даної статті є розгляд проблеми організації державного управління в особливих умовах діяльності.

Слід зазначити, що управління є специфічною сферою людської діяльності. Його ефективність залежить не стільки від особистих особливостей людини, скільки від знань та розуміння управлінських завдань, способів стимулювання та об'єднання зусиль усіх членів організації у напрямку реалізації цілей організації.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що проблема ефективного управління останнім часом викликає значний інтерес у науковців.

Серед складних і важливих питань слід виділити соціально-психологічний аналіз діяльності керівника, механізмів групової динаміки та пошук шляхів оптимізації управлінської діяльності. На нашу думку, формування ефективного управління потребує, перш за все, оволодіння (теоретичними, науковими) засадами управління як соціального феномену. Це вимагає від управління чіткого засвоєння понять і категорій, які



відображають сутність та зміст цього феномену.

Слід зазначити, що інтерес до понять і категорій у будь-якій науці — це закономірне явище, тому що, по-перше, наука в них відображає власні дослідження, по-друге, поняття і категорії складають основу цієї науки, по-третє, без понять і категорій не можна побудувати жодної наукової теорії. При цьому діалектика пізнання за Н. Бором є такою, що “усяке нове знання з’являється нам в оболонці старих понять, яка прилаштована для пояснення колишнього досвіду” і тому “всяка така оболонка може бути надто вузькою для того, щоб включати в себе новий досвід”¹. У результаті виникає потреба перегляду понять, уточнення, інколи переосмислення. Така наукова робота особливо необхідна в періоди становлення наукової дисципліни та її всебічного розвитку. Власне, на такому етапі свого розвитку знаходиться державне управління, яке багато в чому спирається на ідеї, принципи, концепції, закони, теорії, відкриті та розроблені насамперед теорією соціального управління².

Сьогодні поняття “управління” належить до числа тих універсальних категорій, що їх тією чи іншою мірою вивчають багато наук про особистість і групу. Спеціалісти у галузі психологічних, соціологічних, юридичних, філософських, історичних та інших наук намагаються здійснити науково-теоретичне і практичне осмислення проблем, пов’язаних з управлінням. Існує велика кількість визначень цього поняття. У загальному вигляді під поняттям “управління” науковці розуміють елемент, функцію, яка забезпечує збереження певної структури, організованих систем, підтримання режиму їх діяльності, реалізацію програми і цілей³.

Слід звернути увагу на те, що в соціальному управлінні, на відмінну від інших, головними компонентами виступають люди як члени різних організацій, чи організаційні підрозділи в цілому. Індивіди, які представлені в складній системі управлінських взаємовідношень, можуть виступати суб’єктами й об’єктами управління. Як бачимо, ключовими категоріями соціального управління є “організація”, “суб’єкт і об’єкт управління”.

Встановлено, що існує велика кількість різноманітних понять, які відображають проблему соціального управління: “управлінська діяльність”, “управління”, “керувати”, “організовувати” тощо.

При цьому науковці трактують поняття “управлінська діяльність” як організований особливим чином вид трудової діяльності з виконання функцій управління. Щодо поняття “керувати”, то під ним розуміють можливість задавати перспективи зміни та розвитку, під поняттям “організовувати” — створення чіткої системи, кожний елемент якої знає, як він повинен функціонувати, а їх взаємодія визначає розв’язання загального завдання⁴.

Отже, керівник — це не той, хто обіймає певну посаду в адміністративній ієрархії, а той, хто реально виконує особливі функції керівництва, управління та організації. Ефективна реалізація управлінських функцій вимагає від керівника вміння володіти певною сукупністю методів і процесів управління для досягнення цілей організації, які дослідники називають “управлінськими технологіями”. На нашу думку, управлінські технології не можуть бути універсальними і через те є потреба в дослідженні особливостей їх застосування в особливих умовах діяльності управління, в тому числі і військового.

На жаль, в управлінні військами на сьогодні не вивчені і не сформовані методологічні і науково-практичні підходи, які б оптимально погоджували особистісні інтереси військовослужбовців і інтереси армії як одного з важливих соціальних інститутів. Явні соціально-психологічні невідповідності обумовлюють зниження зацікавленості особового складу в якісному виконанні службових обов’язків, знижують ефективність використання професійного потенціалу офіцерського корпусу.

Успішне виконання сучасних вимог військовими керівниками і досягнення високої продуктивності в управлінській діяльності залежить від їхньої здатності враховувати умови і фактори в цілісному взаємозв’язку, виявляти пріоритетні напрямки керування й ефективно реалізовувати на них свій творчий потенціал.

¹ Бор Я. Атомная физика и человеческое познание. — М., 1961.

² Державне управління: Словник-довід. / За заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка. — К.: Вид-во УАДУ, 2002.

³ Урбанович А. А. Психология управления: Учеб. пос. — Мн.: Харвест, 2001.

⁴ Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі. — К.: Лібра, 1999.



А. К. Осницький відзначає: “Людина в суб’єктних проявах завжди звернена свідомістю до пошуку і визначення задач, пошуку засобів їхнього успішного рішення і пошуку засобів узгодження власних устремлінь із зусиллями інших людей. Суб’єктне завжди пов’язано зі способами вирішення проблем, способами реалізації потенцій людини, проявами її авторської активної позиції”.

У військових формуваннях, як і в усьому суспільстві, під впливом демократичних процесів створилися безпрецедентні можливості для реалізації неактуального раніше сутнісного потенціалу всіх суб’єктів військової служби, що об’єктивно обумовило принципово нову роль і статус керівника військового колективу, що забезпечує досягнення мети військової праці, повинен піднятися на якісно новий рівень — стати активним і компетентним суб’єктом цієї праці і безпосередньо управлінської діяльності. У такій ролі кожен керівник розкривається як цілісний феномен — індивід, особистість, суб’єкт управлінської діяльності, творча індивідуальність.

У цілому результати вивчення досвіду і сучасної практики управлінської діяльності, аналізу наукових праць і публікацій вітчизняних та закордонних авторів (соціально-психологічна концепція — “школа людських відносин” Е. Мейо, школа “поведінкових наук” К. Арджириса, школа системного підходу Ч. Барнарда, школа управління в кризових ситуаціях Ч. Перроу, теорія “трьох” В. Реддіна, школа “соціальних систем” Г. Сеймова, наукова організація праці Ф. Тейлора, організаційні принципи адміністрації і керівництва Л. Г’юліка, теорія організації без “панібратства і підпорядкованості” М. Фоллета, система норм організації праці незалежно від індивідуальних особливостей керівника М. Вебера й ін.) дозволяють констатувати наступне.

По-перше, проблема оптимізації управлінської діяльності військових кадрів актуальна для практики і сучасної науки внаслідок домінантності управління в інших видах діяльності. Інтереси реформування військових формувань, потреби особового складу в найкращій реалізації своїх потенційних сил і можливостей у значній мірі стримуються непродуктивною управлінською діяльністю військових керівників. Особливо актуальне питання оволодіння ними оптимальною практикою управління в системі “людина-людина”, і насамперед у головній тактичній ланці, якою у військових формуваннях є військова частина. Як свідчать результати нашого дослідження, реальний стан управлінської діяльності цієї категорії командирів частин далеко не повною мірою відповідає інтересам військової служби і потребам особового складу. Ця неузгодженість (невідповідність) може бути розглянута як проблема оптимізації управлінської діяльності командирів частин за допомогою її акмеологічного супроводу.

По-друге, феномен оптимального управління у військовій сфері вивчений недостатньо: не виявлені закономірності, механізми, умови і фактори досягнення високого рівня продуктивності управлінської діяльності. На жаль, у вітчизняних дослідженнях оптимізація управлінської діяльності військових кадрів не стала предметом комплексного дослідження для якої-небудь науки. Аналіз окремих її елементів та сторін не дозволяє вирішити проблему в цілому. Результати дослідження за рубежом відбивають в основному прагматичні аспекти керівництва і є недостатніми для розробки теоретико-методологічного фундаменту оптимізації управлінської діяльності командирів військових частин.

По-третє, загальний аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок про те, що багато сформульованих положень і висновків можуть бути враховані і використані для розробки цілісного акмеологічного підходу в дослідженні проблеми оптимізації управлінської діяльності державних службовців в особливих умовах. Разом з тим, недостатність її вивченості як цілісного феномена, недооцінка ролі несвідомого в психічному житті індивіда обумовлюють необхідність проведення не парціального, як колись, а всебічного акмеологічного дослідження.

Реальний стан управлінської діяльності керівників в особливих умовах діяльності, і безпосередньо керівника військового колективу, неповною мірою відповідає процесам демократизації в суспільстві, рівню сучасних вимог до військової служби й актуальних потреб особового складу. Це обумовило постановку дослідження психологічних основ оптимізації управлінської діяльності військових керівників усіх ланок військових формувань. На нашу думку, оптимальна управлінська діяльність військового керівника може бути досягнута за умови врахування рекомендацій акмеологічної науки, таких як::

а) управлінська діяльність повинна здійснюватися відповідно до найбільш прийнятної моделі, алгоритмом і технологією;



б) у конкретних умовах військової служби керівник військового колективу самореалізується як цілісний феномен — індивід, особистість, суб'єкт управлінської діяльності і творча індивідуальність;

в) успішній реалізації військової праці сприяє розробка науково-методичних, організаційно-технічних і соціально-психологічних основ її акмеологічного супроводу.

Продуктивна управлінська діяльність військового керівника забезпечується дотриманням цілісної сукупності загальних принципів, що відбивають його включення в реальні зв'язки з навколишньою дійсністю, залежність продуктивності управлінської діяльності від рівня професійної компетентності, а також зв'язку між макрохарактеристиками командира як індивіда, особистості, суб'єкта військової праці і творчої індивідуальності. На їхній основі створюється психологічний механізм оптимізації управлінської діяльності. Керівник військового колективу як ведучий суб'єкт управління виконує інтегративну роль.

Ефективне вирішення управлінських завдань в умовах військової служби щонайкраще можливо в межах створеної акмеологічної моделі управлінської діяльності керівника військового підрозділу, частини. Сутність моделі описується акмеограмою, в якій головний суб'єкт управлінської діяльності — військовий керівник — представлений як центральна системоутворююча ланка. Реалізація основної мети управління досягається за допомогою продуктивного виконання ним перцептивної, гностичної, конструктивної, діяльнісно-комунікативної і оціночно-аналітичної функцій на основі сформованих управлінських знань, навичок, умінь, конкретних психологічних якостей, професійних позицій та акмеологічних інваріант. Модель оптимальної управлінської діяльності є не чим іншим як науково обґрунтованими вимогами, що визначають порядок і правила виконання операцій, системи прийомів і дій, що складають управлінські функції. Цілісний цикл управління містить у собі не тільки апробовані загальноприйняті управлінські функції — вивчення обстановки, з'ясування завдань управлінської діяльності, ухвалення управлінського рішення, його планування і здійснення, аналіз виконання рішення і корегування управлінської діяльності. До його складу обов'язково повинна бути включена і така управлінська функція, як визначення рівня проблемності управління. При цьому її акмеологічні основи мають принципове для реального контексту управлінської діяльності керівника військового колективу значення й істотно впливають на її оптимізацію.

Результати нашого дослідження дозволяють зробити висновок про те, що управлінська діяльність військового керівника може бути оптимальною, якщо її акмеологічний супровід будувати за наступними напрямками:

- розроблення в межах державного апарату науково обґрунтованих технологій підготовки, прийняття і реалізації управлінських рішень;
- типізація управлінських ситуацій, виділення найхарактерніших процедур і операцій;
- розвиток мотивації досягнення військового керівника;
- удосконалювання акмеологічної культури військових управлінців;
- акмеологічне забезпечення військової праці й управлінської діяльності офіцерських кадрів.

Отже, розгляд проблеми організації управління в особливих умовах дозволив виявити складні теоретичні та практичні питання, що потребують вирішення у військових, правоохоронних та інших спеціалізованих формуваннях держави. Існує нагальна потреба в розробці психолого-акмеологічних основ організації управлінської діяльності та вдосконаленні психолого-акмеологічних засад оптимізації управлінської діяльності військових керівників. Перспективним напрямком подальших розвідок даної проблеми є визначення пріоритетних напрямів і методів підвищення ефективності управлінської діяльності в особливих умовах діяльності та розробка системи поетапного формування управлінської культури майбутніх керівників у ході організації навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі.

