

УДК

В. Г. Федоренко,
ректор ИПК ДСЗУ, д. э. н., профессор, академик УАН,
заслуженный деятель науки и техники Украины
Ю. П. Сурмин,
первый заместитель директора Института проблем
государственного управления и местного самоуправления
Национальной академии государственного управления при
Президенте Украины, д. соц. н., профессор,
заслуженный деятель науки и техники Украины
О. Г. Чувардинский,
президент Союза содействия инвестиций и инноваций в
экономику Украины, академик Академии экономических наук
Украины, д-р полит. наук, профессор
С. В. Пальцы,
доктор философии в экономике, профессор

УПРАВЛЕНИЕ В УКРАИНЕ: ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Кризисные процессы в украинском обществе носят системный и затяжной характер. То, что происходит сегодня в Украине, представляет собой симбиоз двойного кризиса, когда собственный системный кризис оказался под трансформирующим воздействием современного системного глобального кризиса. Последствиями кризиса являются разрушение национальной экономики и обретение ею паразитарных форм, утрата цивилизованности, усиление отсталости общества. Ожидание удара о "дно кризиса" без выработки и реализации антикризисных мер на фоне обожествления позитивных сторон кризиса, который якобы должен сам в режиме автомата обновить общество, государство и экономику, крайне безответственно. Если не бороться с кризисом, то наиболее вероятными могут быть два сценария развития Украины: 1) скольжение показателей вниз по кривой, которая на последних своих отрезках будет приобретать форму пике, переводящему общество в критическую зону разрушения; 2) падение общества вниз по нескольким ступенькам, каждая из которых воспринимается как "дно кризиса", когда адаптивные свойства экономики не рассеиваются в соответствии с функцией деградации, а утрачиваются дискретно.

Важной проблемой, которая обеспечивает не только торможение динамики Украины, но и угасание её жизненной энергии, является примитивная реализация цивилизационного и политического баланса стра-

ны, который заключается в том, что идет маятниковое колебание страны в соответствии с векторами развития по причине фактического равенства политических сил. Ни одна из элитных политико-партийных команд не может убедительно победить другую на выборах. Неубедительная победа одерживается ими по очереди. При этом победившая сторона оказывается неспособной реализовать свои программные намерения, а побежденная сторона всегда способна создать вполне реальные для этого препятствия. Поэтому схватка после выборов неизбежно завершается новыми выборами, что приводит, с одной стороны, к потерям энергии общества, неэффективному её расходованию, а, с другой стороны, снижению динамики перемен, традиционализации общества, когда оно напоминает змею, которая заглатывает свой хвост. Здесь развитие тормозится потому, что одни нововведения гасят другие. Из этой ситуации возможны только два выхода: либо все-таки убедительная победа одной из элитных групп, либо, что сложнее, это создание системы взаимодействия и согласования некоторого сбалансированного курса.

В любом случае сам по себе подъем и выползание общества из выгребной ямы кризиса невозможны. Общество ослаблено собственным системным кризисом, в нем нет единства, не видно конца затянувшейся социально-психологической гражданской войне между олигархическими кланами и представляющими

ми их политическими бандформированиями, пассионарная энергия суррогатной элиты бездарно рассеивается в лицедействе телевизионных шоу, страна медленно и безнадежно проседает в отсталость и превращается в страну постоянно утрачиваемых надежд.

В этой почти безнадежной ситуации необходимо что-то делать. Украина напоминает мечтательную лягушку в молоке, которая не только не думает о том, как бы выбраться, но и перестает шевелить лапами и не сбивает островки из масла, не ищет опоры, а лишь верит в чудо выиграть большую сумму по не купленному лотерейному билету.

Наиболее логичным способом спасения является модернизация управления, усиление его дееспособности для последующей мобилизации общества в соответствии с антикризисной стратегией. Таким образом, выплыть из водоворота кризиса можно на трех китах: результативном управлении, реалистической антикризисной программе и всеобщей мобилизации населения. Отсюда модернизация управления — это первый шаг национального спасения.

Каково же состояние управления? Хватит ли его потенциальных возможностей для обеспечения выхода страны из кризиса?

Управление в украинском обществе характеризуется крайними и многообразными формами проявления кризиса.

Сразу же следует подчеркнуть, что в Украине нет национальной концепции и модели управления, а имеющиеся подходы к управлению, к государственному в том числе, характеризуются несоответствием требованиям времени, они довольно сильно побиты молюю. Действующие доктрины управления представляют собой эклектику из таких составляющих, как концепция рациональной бюрократии М. Вебера, понимания управления с позиций субъектно-объектного взаимодействия, рассмотрения как специфической разновидности менеджмента, корпоративного управления, системно-синергетической парадигмы и др. В настоящее время нет целостной системной доктрины, которая могла бы выступить, с одной стороны, основой научных исследований управления, а, с другой стороны, позволила обеспечить его технологическое развитие. Однако поиск её идет. Представляет интерес осмысление особенностей украинского менеджмента Богданом Бузданом [2], которые могут быть основой украинской концепции управления.

Формирование новой управленческой концепции диктуется самим современным развитием. Если сегодня не поднять перчатки, которые брошены под ноги поставторитар-

ной стране всем ходом развития нации и цивилизации, то завтра она может оказаться на обочине прогресса, утратит способность вырабатывать модели действий, которые адекватны ситуациям.

По-нашему мнению, новая концепция должна рассматривать систему управления как целостную инновационно активную систему, включающую в себя ценностно-ориентационную подсистему, планирующую подсистему, подсистему согласования интересов различных групп элит и социальных слоев, формирования и реализации инновационного потенциала, анализа и обобщения и применения зарубежного и отечественного опыта государственного строительства, антикризисного управления, контроля за властью со стороны населения, защиты прав человека.

Для отечественного управления характерна минимизация управленческих инноваций, не работают документы стратегического развития всех сфер общества, особенно региональные и отраслевые программы; управление осуществляется в режиме традиционного функционирования. Но именно управление проектами, инновациями, стратегическими программами составляет основной стержень наиболее успешного управления. По мере обострения кризисных процессов неизбежно происходит нарушение функционирования и все большее несоответствие объекта управления передовому опыту управления, и объект начинает постепенно проседать в прошлое. Таким образом, начинают активизироваться механизмы регресса или традиционного развития, когда ослабевают национальные источники инноваций и инновационные взаимодействия, страна постепенно сползает на обочину прогресса. Опыт доказывает, что в процессе стратегического планирования и управления очень трудно избежать следующих пороков:

Сами стратегические документы: стратегические планы и проекты довольно часто основываются на абстрактных принципах, плохо коррелируются с социальной реальностью, представляются умозрительными. Они выполняют скорее ритуальную функцию, обеспечивают формальное соответствие духу времени.

Во-вторых, все стратегические документы, посвященные одним и тем же объектам, плохо согласуются друг с другом.

В-третьих, даже корректные и реалистические стратегические документы живут своей собственной бумажной жизнью и никак не воздействуют на объекты стратегического развития.

В-четвертых, они характеризуются весьма незначительной новиз-

ной. В связи с этим необходимы специальные усилия по формированию и реализации инновационного потенциала.

Важно и то, что управление подчиненно интересам олигархических кланов, контролируется сегментами по отраслям и территориям различными политическими партиями, государственным управлением не отделено от бизнеса и политики. Среди причин деформаций управления наиболее важной является его чрезмерная политизация. Ныне, как никогда, существенно усилилась зависимость его от политической конъюнктуры. Периодические смены властных команд каждый раз сопровождаются чистками не только государственного аппарата, но и корпораций не по принципу профессионализма, а по принципу "заменяем чужих на своих". Это ведет к постепенному вымыванию из управления, особенно государственного, специалистов.

Управление характеризуется ценностным хаосом, когда нередко чиновники одного и того же органа государственного управления руководствуются прямо противоположными ценностями, практически не развит государственный корпоративизм. Существует конфликт между государственным и национальным патриотизмом. Наиболее актуальной проблемой ценностного управления является проблема доверия, дефицит которого в Украине является устрашающим.

Немаловажной негативной составляющей украинского развития выступает серьезная болезнь общества и государства коррупцией, которая снижает жизненный уровень населения, сдерживает развитие среднего класса, особенно предпринимателей, тормозит процессы обновления государства. Коррупция должностных лиц и органов государственной власти и местного самоуправления приобрела институциональный характер и организованные формы, проросла в государственных структурах.

Последствия от системной коррупции в Украине колоссальны. Это не только огромные материальные потери с нижней границей около 12 млрд долл., но и расширение теневой экономики, исключение возможностей роста успешного честного бизнеса, разрушение основ конкуренции, что не позволяет государству выступать в качестве регулятора экономики, усиливает организованную преступность, меняет мотивацию управленцев и деформирует ответственность власти, парализует демократию и делает её формально-декларативной [7, с. 25—27].

Ансамбль пороков и недостатков управления приобретает целостность благодаря примитивности управленческой культуры, которая ба-

зируется не на доверии, как это характерно для наиболее развитых стран, а на насилии (рейдерском, судебном, властном, политическом), манипулятивно-психологическом), устаревших формах коммуникации, старых технологиях выработки и принятия управленческих решений и т. д.

Каково же состояние управления в Украине?

Во-первых, его вырождение вплоть до обретения полной недееспособности и превращения в инструмент социальных разрушений (рост насилия, непрофессионализма, социально-психологической манипулятивности, популизма, подмена антикризисных технологий кризисными и т. п.).

Во-вторых, ослабление поддержки вплоть до осуждения, а также стремления ликвидировать институты управления со стороны основной части граждан общества.

При этом возможны три варианта.

Первый вариант — это уничтожение старого управления и непоявление замещающих его ни новых, ни традиционных форм, что приведет к хаотизации общества и конфликтам. Этот вариант наиболее опасный. Он может привести к утрате украинской государственности.

Второй вариант — это переход к стихийным традиционалистским формам самоуправления, которые общество, для того чтобы выжить, вынуждено будет вспомнить (общинное самоуправление, коллективная самооборона и поддержание порядка и т. п.).

Третий вариант — это появление нового управления, посредством обновления старого.

Третий вариант управления наиболее оптимистичен. Он обсуждается и специалистами других стран, которые недвусмысленно говорят о конце менеджмента. Так, К. Клок и Дж. Голдсмит в своей книге с показательным названием "Конец менеджмента и становление организационной демократии" отмечают неизбежность смерти старого управления и появления нового управления, характеризующегося ценностями, сетевыми сообщениями, всепроникающим и связующим лидерством, инновационными самоорганизующимися командами, комплексными самоконтролирующимися системами [6]. Однако новое управление вряд ли можно сформировать в рамках либеральной парадигмы, которую развивает похоронная команда Клок-Голдсмит. Новое управление — это управление, предполагающее усиление роли государства. На это обращает внимание теоретик либерализма в управлении Фр. Фукуяма, который в своей книге с недвусмысленным названием "Сильное госу-

дарство" пишет: "После 11 сентября главным вопросом мировой политики стало не уменьшение государственности, а её усиление. Для отдельных обществ и для мирового сообщества уничтожение государства — это прелюдия не к утопии, а к катастрофе. Основная проблема, стоящая перед бедными странами, блокирующая их возможности экономического развития — это неадекватный уровень институционального развития. Они не нуждаются в сильном государстве, но действительно нуждаются в ограниченном спектре законных и эффективных государственных функций [13, с. 198].

Таким образом, реанимация и последующее выздоровление управления предполагают его модернизацию на принципе соединения демократизации и эффективного государственного регулирования.

Наиболее важными долговременными направлениями развития управления являются:

Во-первых, идет ускорение процесса демократизации власти, использования партнерских подходов в принятии решений, развитие и диверсификация форм и методов взаимодействия с населением, содействие усилению открытости власти, участию в ней граждан. Питер Ф. Друкер обращает внимание на то, что "в современных условиях взаимоотношения "начальника" и "подчиненных" больше напоминают взаимоотношения дирижера оркестра и музыканта, а не традиционную схему "я начальник — ты дурак" [5, с. 38].

Во-вторых, усиливается переход к программно-целевому управлению, которое предполагает разработку комплекса согласованных программ развития основных подсистем, построенных на основе антикризисного, устойчивого развития.

В-третьих, будут возрастать требования со стороны общества к дееспособности государства, произойдет отказ от чисто либеральной модели его функционирования. Это приведет к росту востребованности в хороших администраторах, владеющих административными методами управления. Потребность в них обострится также в связи с тем, что карьеры советских по происхождению администраторов уйдут на пенсию. Молодое поколение служащих будет нуждаться в серьезной административной подготовке.

В-четвертых, будет происходить мобилизация механизмов так называемого "прорыва", т.е. стремительного продвижения управленческой системы к своему собственному обновлению и обновлению зоны управления. Г.В. Атаманчук пишет: "Несложно обнаружить определенную взаимосвязь между состоянием и потенциалом управления, с одной стороны, и динамикой развития того

или иного общества с другой. Где управление "дремлет" либо беспомощно, там и общество во всех своих сферах пребывает в застое, развале, конфликтах, отсталости и закорюзости, — притом, что отчетливо бросается в глаза: прорыв на других направлениях человеческого творчества не заменяет актуальности и необходимости сильного управления, достаточного для прорывов именно здесь" [1, с. 73]. При этом принципиально важно, чтобы произошел именно прорыв, а не разрыв исторической цепи развития, отказ от прошлой культуры, разрушение созданного веками [там же, с. 79].

В пятых, интенсивно будет складываться система государственного и муниципального менеджмента.

В-шестых, в управлении вырастут запросы на информационно-аналитические, компьютерные системы, регулирующие на основании баз данных процессы в экономике, транспортной системе, коммунальном хозяйстве и социальной защите.

В-седьмых, обострится потребность в реформировании системы административно-территориального устройства и управления на основе современных форм соотношения между централизацией и децентрализацией. Фр. Фукуяма пишет: "Централизованные авторитарные корпорации терпят неудачу по тем же причинам, что и централизованные и авторитарные государства, — они не справляются с информационными потребностями стремительно усложняющегося мира, в котором живут" [12, с. 267].

В-восьмых, государственно е управление и местное самоуправление будут быстро превращаться в систему оказания людям разнообразных социальных услуг и повышение их качества.

В-девятых, обострится проблема повышения социально-экономического статуса государственных служащих и служащих местно самоуправления, совершенствование оплаты их труда.

В-десятых, усилятся технологизация управления посредством внедрения технологий принятия управленческих решений, коммуникации, власти и влияния, организационной культуры, лидерства, мотивации, стиля управления, конфликта, социальной ответственности, групповой динамики и деловой этики.

Выделенные тенденции потребуют существенного обновления системы обучения государственных служащих в связи с четырех сегментной моделью, которая включает подготовку к административной, антикризисной, инновационной и публичной деятельности.

В стране отсутствует кадровая политика во всех сферах общества. При этом нет её концепции, страте-

гии и программы развития, не работает кадровый резерв. Назначение и карьерные продвижения осуществляются произвольно, необоснованно в соответствии не с принципами профессионализма, компетентности и порядочности, а с принципами родства, кумовства и землячества, т.е. кадровые продвижения носят примитивный родоплеменной характер. Особого внимания заслуживает неэффективность подготовки кадров, для которой характерно:

- имитация прохождения повышения квалификации и имитация обучения при прохождении квалификации;

- отсутствие системы в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров;

- дефицит нового знания;

- неразвитость ориентации на формирование умений и навыков обучаемых;

- отсутствие потребности кадров в обучении, доминирование мнения о самодостаточности;

- недостаточное использование современных интерактивных методов обучения;

- отсутствие связи профессионального обучения с карьерным ростом;

- неспособность учреждений профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров выполнить действительный объем работы в течение ближайших 5—10 лет;

- государственный патернализм институтов подготовки кадров, отсутствие рыночной конкуренции, стимулов повышения качества образовательных услуг.

Для оздоровления кадровой ситуации необходимо еще три кита: эффективное обучение управленцев, современные технологии кадрового менеджмента и санация кадров. Каждый из этих китов заслуживает специального внимания. Обратим внимание только на третьего кита — санацию кадров, которая ничего общего не имеет с волнами кадровых чисток, которые носили временный и идеологический характер. Санация — это системная работа по удалению из управления людей, деятельность которых не соответствует закону и создает в организациях очаги гниения. Она предполагает:

- немедленное увольнение при обнаружении взятки;

- концентрацию власти и ресурсов у немногих чиновников;

- тотальную проверку при назначении на наиболее ответственные должности;

- создание специальной системы и служб контроля управленческих деформаций.

Сводить кадровую работу в обществе только к жестким мерам по санации кадров нельзя. Огромное

внимание необходимо уделять позитивным мерам:

— разработке и реализации кадровой политики на основе специальной национальной программы формирования и развития управленческих кадров;

— формированию общенациональной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров;

— формированию и повышению эффективности кадрового резерва;

— созданию корпуса управленческих кадров прорыва.

Трудно не согласиться с Э. Тоффлером в том, что высококачественная власть предполагает эффективность — достижение цели с минимальными источниками власти [10, с. 37]. Отечественное управление базируется довольно часто на максимальном неправовом применении власти, что единит украинское управление с русской моделью управления, анализируя которую, российский исследователь А. П. Прохоров пишет: "Неправовой характер государства и управления, игнорирование законов и правил являются неотъемлемыми чертами русского образа жизни, следовательно, они не могут не быть связаны с главными, базисными особенностями России, русского общества, с важнейшими характеристиками нашего менталитета" [8, с. 107]. Вряд ли нужны особые аргументы по доказательству этого применительно к украинскому управлению.

Как известно, среди основных источников власти (сила, деньги и разум) именно знание стало ведущим, её сущностью и предельным усилителем [та же, с. 40]. Отсюда понятно, что современное управление должно быть не менее наукоемким, чем современное производство. Поэтому важнейшей и довольно устойчивой тенденцией развития управления является его интеллектуальное насыщение, которое должно идти по таким направлениям, как повышение интеллектуального капитала руководителей и менеджеров, нарастание интеллектуального содержания управленческой деятельности и наукоемкости технологий управления. Интеллектуальные возможности управленцев, особенно высшего звена, должны наращиваться за счет использования института советников и консультантов, формирования мозговых и консалтинговых центров. Управление должно искать способы консолидации и использования национального научного и экспертного интеллекта и подключения к зарубежному интеллекту. Постоянная поддержка интеллектуальной формы и потенциала служащего требует гибкого сочетания фундаментальной подготовки с ментальными обновлениями и тренингами по вы-

работке конкретных навыков.

Обобщенно управление как социальный институт должно быть трансформировано в следующих аспектах, представленных таблицей 1.

Совокупная стратегия развития управления состоит из трех видов стратегии: стратегии развития управленческого знания, стратегии развития практики управления и стратегии развития управленческого образования.

Основой стратегии развития управленческого знания являются приоритетные направления развития управленческой науки:

1. Обоснование категорий, закономерностей, национальных особенностей и тенденций развития управления в условиях глобализации, становления информационной цивилизации, демократической, рыночной трансформации и европейской интеграции.

2. Развитие методологии (принципов, парадигм, категорий, подходов, концепций, моделей, методов и т.п.), осмысление механизмов, обоснование программ и технологий современного управления.

3. Исследование философско-мировоззренческих, идеологических, нормативных, ценностно-мотивационных, социально-психологических аспектов государственного управления и местного самоуправления, отраслевого и регионального развития.

4. Анализ результативности, эффективности и оптимальности в управлении на всех уровнях его осуществления.

5. Разработка, внедрение и анализ государственной политики: её теории, инструментария, институционализации в обществе, обоснование приоритетов, проектов, программ и их ресурсного обеспечения.

6. Концептуальные и программные аспекты разработки и реализации государственной кадровой политики, реформирования государственной службы, подготовки, переподготовки и повышения квалификации административно-управленческой элиты, государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления, менеджеров.

7. Теория гражданского общества, демократического управления и изменений в управлении под воздействием общественности.

8. Теоретико-методологический, стратегический, технологический, антикризисный и инновационный аспекты совершенствования менеджмента.

9. Научное сопровождение, формирование, оценивание, прогнозирование и приведение системных характеристик управления в соответствие стандартам демократического, правового государства с социально ориентированной рыночной эконо-

микой, нормам и ценностям европейского содружества.

10. Теоретическое, программно-целевое и организационно-правовое обеспечение общественных изменений, реформирования государственного управления и местного самоуправления, проведение административной реформы, обеспечения устойчивого развития общества.

Стратегия развития практики управления, вероятнее всего, будет концентрироваться на таких направлениях:

1. Формирование органически целостной системы управления, соответствующей природе демократического, информационного и глобального общества, сильного государства.

2. Накопление теоретико-методологического, интеллектуального, материально-ресурсного, кадрового потенциала для разработки и реализации стратегии прорыва, которая может обеспечить преодоление кризисных процессов и лидерские позиции государства и отдельных корпораций в мировом содружестве.

3. Разработка и реализация системы реформ модернизации государства: конституционной, политической, административно-территориальной и реформ социального комплекса.

4. Системная программно-целевая деятельность государства, ориентированная на развитие гражданского общества и многообразных форм местного самоуправления.

5. Обеспечение тесной связи управления с наукой, национальным и глобальным интеллектом.

6. Создание системы мониторинга и обеспечения защиты прав и свобод граждан в системах управления.

7. Разработка и внедрение системы контроля за управлением со стороны гражданского общества, национального интеллекта, мировой общественности.

8. Создание системы поиска, анализа, накопления и внедрения национального и зарубежного опыта управления в реальную практику.

9. Создание и внедрение систем управления качеством управления.

10. Формирование целостной системы менеджмента со всеми его составляющими: антикризисным, административным, организационным, инновационным, кадровым, муниципальным, интеллектуальным видами менеджмента.

Стратегия развития управленческого образования включает такие составляющие:

1. Разработка и внедрение государственной кадровой политики.

2. Разработка и внедрение национальной концепции и стратегии развития управленческого образования.

Таблица 1. Проблемы и пути совершенствования управления как социального института

Аспект управления	Его проблемы	Совершенствование управления
Нормативно-правовой аспект	Неразвитость нормативно-правовой базы, её авторитарность и противоречивость	Формирование нормативно-правовой базы, её демократизация, повышение ответственности за результаты управления
Организационный аспект	Кризисность, конфликтность, низкий инновационный тонус	Стратегическое планирование, управление проектами, инновационный и антикризисный менеджмент
Кадровый аспект	Низкий уровень подготовки кадров, их бюрократизм, безответственность, коррупция, незащищенность	Повышение качества подготовки кадров, борьба с бюрократизмом и коррупцией
Технологический аспект	Неэффективность управленческих решений недостаточная технологическая, информационно-аналитическая и программно-компьютерная обеспеченность управления	Повышение эффективности управления путем его технологизации, насыщение интеллектом, информатизации, развития связей с населением

3. Разработка и внедрение модели современного управленца, характеризующегося не только добросовестным выполнением своих обязанностей в системе иерархии, но и ориентированного на политическую нейтральность, профессионализм, честность, чуткость к требованиям граждан, а также способность действовать в условиях неопределенности внутригосударственной и международной среды.

4. Стимулирование разделения и дифференциации управленческой деятельности с целью институционализации отдельных профессий и специализаций, оформление наиболее вероятных её видов, которые требуют своего научного осмысления и образовательной поддержки.

5. Нормативно-правовое обеспечение профессиональной обучения и повышения квалификации. Законодательное закрепление зависимости карьерного продвижения от результатов профессионального образования и повышения квалификации.

6. Наполнение системы управленческого образования гносеологическими, правовыми, моральными, ресурсными и другими нормами и стандартами, оснащение ее передовыми методами и технологиями обучения.

7. Разработка и внедрение системы контроля качества управленческого образования, формирование эффективного механизма конкуренции.

8. Реформирование учебного процесса в аспекте переориентации учебы на практические проблемы общества и государства, разработку проектов по решению реальных проблем модернизации, широкое вне-

дрение интерактивных методов: деловых игр, анализа ситуаций, тренингов.

9. Создание условий для становления системы непрерывного образования управленцев.

10. Развитие менеджерской подготовки должностных лиц местного самоуправления, политических и общественных деятелей.

ВЫВОДЫ

1. Многие из сформулированных выше тенденций имеют довольно четкие проявления, некоторые из них латентны, наберут силу в ближайшем будущем. Но уже сегодня их конспективный анализ позволяет сделать вывод о том, что надвигается кардинальное изменение всей системы управления, которое может получить только одно название — "управленческая революция". Реформирование управления очень актуально, но оно должно основываться не на фиксации управленческой моды, но и на комплексном учете содержания и перспектив этой революции.

2. В настоящее время пока не разработаны концептуально-методологические подходы к модернизации управления. Теоретический багаж наук, изучающих управление, исчерпывается некоторым комплексом отработанных и недоработанных идей, которые при их использовании в управлении обществом не могут обеспечить прорыв поставленного общества в будущее.

3. Новая концепция управления должна объединять в себе ценностных, проектный и технологический подходы. Её можно назвать "ценностно-проектно-технологической"

концепцией.

4. Оздоровление управления в Украине как важнейшего условия и инструмента выхода страны из кризиса требует разработки национальной программы, которая учитывала бы национальные особенности и мировые тренды в развитии управленческой науки, практики управления и образования.

Литература:

1. Атаманчук Г.В. Управление — фактор развития (размышления об управленческой деятельности). — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2002. — 567 с.

2. Будзан Богдан. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. — К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2000. — 349 с.

3. Бурева В.В. Социально-адекватный менеджмент / В поисках новой парадигмы: Монография. — К.: Издательский центр "Академия", 2001. — 272 с.

4. Государственная политика и управление. Учебник. В 2-х ч. Часть II. Уровни, технологии, зарубежный опыт государственной политики и управления / Под ред. Л.В. Сморгунова. — М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2007. — 495 с.

5. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ.: Уч. пос. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2002. — 272 с.

6. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. — СПб.: Питер, 2004. — 368 с.

7. Коррупция в системе государственного управления Украины (значение, причины и механизмы искоренения) // index.php?option=com_content&task=view&id=156&Itemid=11.012008. — 57 с.

8. Прохоров А.П. Русская модель управления. — М.: Эсмо, 2006. — 384 с.

9. Тихонов А.В. Социология управления / Издание 2-е, доп. и перераб. — М.: "Канон+" РООИ "Реабилитация", 2007. — 472 с.

10. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: Пер. с англ. — М.: ООО "Издательство АСТ", 2003. — 669 с.

11. Финкельштейн Синди. Ошибки топ-менеджеров ведущих корпораций: Анализ и практические выводы: Пер. с англ. — 3-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 394 с.

12. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. — М.: ООО "Издательство АСТ": ЗАО НПП "Ермак", 2004. — 730.

13. Фукуяма Ф. Сильное государство: Управление и мировой порядок в XXI веке: [пер. с англ.] / Френсис Фукуяма. — М.: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. — 220 с.

Стаття надійшла до редакції 06.07.2009 р.