

ЛЮДИНА ЯК ОБ'ЄКТ І СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Дроздовська О.М. (м. Запоріжжя)

Анотація

В статті розглядається людина, як об'єкт і суб'єкт управління; з'ясовуються основні складові успіху в управлінській діяльності; досвід зарубіжних країн, а також на прикладі Запорізького регіону аналізується роль першого керівника.

Ключові слова

ОБ'ЄКТ І СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ, МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ, ЛІДЕР, ГЕНЕРАТОР ІДЕЙ, ПІАР-ТЕХНОЛОГІЇ, МАНІПУЛЯЦІЯ

Вступ

Актуальність теми визначається тим, що сьогодні зростає роль людини, як об'єкта і суб'єкта управління. В наш час мало бажання керувати; потрібні конкретні конструктивні дії лідера. В той же час змінилась свідомість людей і вони самі дають оцінку лідеру. Особливо важливо не помилитись на регіональну рівні.

Мета статті:

- проаналізувати феномен людини як об'єкта і суб'єкта управління;
- визначити шляхи, як стати ефективним лідером.

Обговорення теми

В сьогоднішніх умовах розвитку інформаційних технологій, техногенних перетворень зростає роль людини, як об'єкта як суб'єкта, зокрема в такому напрямку як управління. Адже успіх розпочатої справи, як переконає досвід, залежить, в першу чергу, від людського фактору. А тому важливо, щоб структури управління очолювали керівники – ініціативні, прогресивні, з перспективним мисленням, які могли б діяти оперативно за будь-яких умов, не боялися б ризику і брали на себе відповідальність. А головне, щоб все робили заради процвітання свого регіону. Тож на перших осіб сьогодні покладаються великі надії. І від того, яку регіональну політику вони будуть проводити, таким і буде соціально-економічний розвиток території – району, міста чи області. Як же стати хорошим керівником? Що треба для того, щоб уміти керувати персоналом, бачити головне у вирі актуальних питань? Як досягти успіху у будь-якій справі? Відповіді на ці запитання шукало чимало наукових дослідників. Тож звернемося до їхніх творчих надбань і спробуємо ще раз поглянути на сучасну систему управління, на лідерів, які очолюють органи місцевого самоврядування і під кутом історії, досвіду передових країн, проаналізуємо сьогоднішні досягнення в Україні, зокрема, в Запорізькому регіоні.

А поки що повернемося до глибин історії. Ще в часи первісного ладу, як зазначають вчені, становлення людини відбувалося в умовах розподілу суспільства на тих, „хто управляє” і тих „ким управляють”.

Об'єднавшись в процесі виробництва, наслідуючи досвід попередніх поколінь, людина все далі відходила від впливу на себе сил

природи, попадала під вплив соціальних сил. Щоправда, вони поки що не хвилювали людей. Для того, щоб спільні зусилля первісних колективів перетворились в перетворюючу силу, треба було надати їм певної цілеспрямованості. Така направляюча (керуюча) діяльність стала функцією особливого соціального утворення, що стало називатися суб'єкт управління. Всі ті, кого направляли до досягнення поставленої мети, склали об'єкт управління. Виступаючи єдністю суперечностей (керуючі та ті, якими керують), вони створили якісно нове явище – систему управління [1, 80] Система управління, яка вже тоді склалася, постійно удосконалювалась в залежності від умов внутрішнього і зовнішнього середовища. І якщо в первісному суспільстві авторитета старійшини було достатньо, то з розвитком виробничих сил, зі змінами соціальних формацій створювалися все нові умови, які диктували і нову форму влади, а значить певну систему управління. Якщо поглянути на часи, не такі вже й далекі, то бачимо, що народ був лише об'єктом управління, а це значить, що не мав можливості висловити свою точку зору, виявити свою волю. Сьогодні, в умовах демократії, змінюються підходи і вже кожна громада має право обирати ту владу, яка буде спроможна вирішувати злободенні питання. За цих умов зростає відповідальність лідерів місцевої влади і, звичайно, зростають вимоги до тих, хто бере в руки „кермо” управління.

Управління – це і наука, і мистецтво. Тому зростає роль інтуїції у прийнятті управлінських рішень, тим більше, що ці рішення, як правило, приймаються при гострому дефіциті часу і не можуть бути відмінені. Дуже важливо, щоб керівники будь-якого рівня розуміли, що успішне управління можливе лише тоді, коли є знання основ управління, які і можна буде творчо використати. Керівник повинен бути непересічною особистістю, вміти майстерно спілкуватись, мати здібності переконання, ведення діалогу, мати гострий розум, солідну ерудицію в усіх сферах життя. Будь-який керівник працює, в першу чергу, з людьми. Він зобов'язаний знати всі тенденції „людської інженерії” і володіти широкими гуманітарними знаннями. Ще в свій час Луцій Сенека намагався визначити основні контури особливої науки – психагоніки, яка мала б займатися управлінням душею людини.

Мистецтво управління, як і будь-який інший вид творчості, обов'язково має в своїй основі талант, оригінальність, самобутність, особистості. Талант керівника проявляється в його яскравій індивідуальності, нестандартності, в його особливому образі мислення і широкому кругозорі. Досвідчений керівник, як правило, компетентний і є прикладом для підлеглих. Людина, яка очолює структуру державної влади, передусім, має бути компетентною. Під цим розуміємо, по-перше, професіоналізм у звичному, вузькому його тлумаченні, по-друге, здібності, освіченість, ерудицію, особливості мислення людини, по-третє, компетентність моральну, тобто систему цінностей, життєву позицію особистості. Інакше кажучи, загальна компетентність керівника

визначається його особистими якостями, професійною, інтелектуальною та моральною компетентністю. [2, 28]

Сьогодні диплом, науковий ступінь, вчене звання або переконливий послужний список – умови необхідні, але недостатні для претендування на керівну посаду. Практика, особливо останніх років, підтверджує, що наявність тих чи інших регалій не завжди свідчить про реальні інтелектуальні здібності, не кажучи вже про моральні характеристики. Словом, формування в Україні управлінської еліти є наріжним каменем сучасного етапу державотворення, запорукою успіху реформ. В наш час неабияке значення має авторитет лідера. Лідер (керівник) зобов'язаний (хоча би для того, щоб підтримувати свій статус) весь час вчитися, бажано не лише на своїх помилках. Проте для того, щоб безперервно вчитися, аналізувати, розуміти і усвідомлювати те, що відбувається, керівнику треба вислухати якомога більше різних думок, перш за все від своїх підлеглих. Та і як інакше реально не відірватися від колективу, суспільства, якщо не сприймати, не аналізувати і не вирішувати багато різних проблем, які виникають на кожному кроці пропорційно росту колективу, яким має управляти лідер. [3, 49]

Якщо ж звернутися до досвіду Великобританії, то правляча еліта традиційно формується переважно з випускників Оксфордського та Кембриджського університетів. Ці люди давно знають одне одного і можуть відповідним чином оцінювати кожного, хто обертається у їхньому колі. Цікаво, що перевага при підборі керівників надається людям з гуманітарною освітою, адже, на переконання британців, важливим є не стільки спеціальні знання, скільки широка ерудиція, гнучкість, масштабність мислення, здатність генерувати і сприймати нові ідеї [4,48]. А сьогодні без цих якостей не можливо проводити якість зміни в нашому суспільстві, зокрема, в умовах реформування місцевих органів виконавчої влади, коли ставиться мета гармонійно поєднати загальнодержавні та місцеві інтереси. Робити це треба вміло, знаючи певні професійні секрети. Тож важливо бути лідером – менеджером, який зможе управляти роботою підрозділів, мобілізувати людей на виконання злободенних проблем, контролювати економічний, духовний розвиток, розробляти і реалізовувати глобальні стратегічні плани, не бути зверхнім по відношенню до підлеглих, поважати чужу думку, користуватися повагою людей. Ще 4000 років тому був написаний трактат про методи та стиль управління колективом – „По учення Птаххотепа”, який і зараз може бути настільною книгою сучасного менеджера та керівника. Великий знавець мистецтва управління Птаххотеп радив: „Якщо ти начальник, будь спокійним, коли слухаєш ти слова прохача, не відштовхуй його, перш ніж він полегшить душу від того, що хотів сказати тобі. Нещасна людина хоче вилити свою душу навіть більше, ніж добитися благосприятливого рішення свого питання”. [3, 60]

В роботі Ріка Джойнера „Лідер, менеджер” обґрунтовується необхідність лідера нового типу і його відповідна підготовка. Щоб стати лідером майбутнього, вимагається бачення майбутнього, мудрість і воля вирішення проблем. В економічну епоху лідер повинен мати здібності швидко знаходити потрібну інформацію і раціонально її використовувати. [5, 397] Саме такі якості лідера притаманні міському голові міста Запоріжжя Євгену Карташову, вже вдруге обраного на виборах демократичним шляхом переважною більшістю виборців. Працюючи на посаді міського голови, він поставив перед собою і своєю командою кілька конкретних завдань, зокрема, зробити Запоріжжя кращим містом України (для чого розроблено кілька комплексних програм), досягти розквіту виробничого потенціалу міста. Одна із його програм направлена на соціальний захист збіднілого населення. Це його особиста ініціатива, втілює яку Управління праці і соціального захисту населення Запорізької міської ради. Міська комплексна програма передбачає допомогу дітям, інвалідам, ветеранам війни та пенсіонерам. Тільки в 2004 році, який було проголошено Роком соціальної підтримки, виділено з місцевого бюджету понад 7 млн. грн. Такого до цього ще не було!

Євген Карташов – це особистість: стриманий ідеолог, демократичний політик, тонкий дипломат, вмілий організатор – якості, без яких бути керівником місцевого масштабу просто неможливо. Будь-яку проблему, яка вирішується на нарадах, він розглядає широко; небайдужий до дрібниць. Все краще, що є у сусідів, намагається запозичувати і з урахуванням місцевих особливостей втілює в життя. Євген Григорович – людина захоплена. Такі ж і управлінці з його команди. Бо до підбору кадрів у Запорізькому міськвиконкому ставляться відповідально. Головне – ініціативність, вміння працювати з людьми, вирішувати конкретні проблеми, яких у місті накопичилось чимало. Важливий чинник – молодість і бажання щось змінити у рідному місті на краще. Карташов – людина доброзичлива, інтелігентна, толерантна, що не менш важливо для керівника. Він завжди дотримується даного слова і цього вимагає від своїх підлеглих. Мудрість помножена на велику працелюбність. Досвід, авторитет – це чинники, які є в основі успіху міського голови Запоріжжя. Завдяки, в першу чергу, його зусиллям до запоріжан прислухаються в столичних міністерських кабінетах, а Запоріжжю надано спеціальний статус, який дає значні можливості в розвитку регіону. 2005 року Євген Карташов визнаний кращим міським головою України. Ці штрихи до портрету міського голови дають уявлення про сучасного керівника, управлінця, який прагне виправдати довіру людей, які на виборах віддали за нього свої голоси.

Тож як бачимо, суб'єкт управління – керівник місцевого органу влади – сьогодні орієнтований на об'єкт управління – населення, на своїх виборців, - заради яких розробляються і втілюються в життя реальні соціально-економічні проекти. А це значить, що місто має майбутнє.

Особливо зростають вимоги до суб'єкта управління в умовах політичної реформи. Про це свідчать і вибори до місцевих органів влади, які проводилися 26 березня 2006 року. 17 кандидатів висловили бажання стати міським головою Запоріжжя. І тільки 3 з них були реальними претендентами. Решта набрали невелику кількість голосів своїх виборців. На сьогодні об'єкт управління – населення - не так легко ошукати. В умовах демократії жителі міста вже не сприймають тиск з боку будь-кого. Самі роблять свій усвідомлений вибір, не дивлячись на те, скільки бруду вилито під час передвиборного марафону. Хоча піар-компанії роблять свою справу; жителі Запоріжжя, як запевняють соціологи, - хороший об'єкт для, зокрема, чорного піару. Тут великий відсоток тих, хто не визначився і тому піарщики мають можливість застосовувати будь-які маніпуляційні технології. Як вважають фахівці, нинішня виборча кампанія – це боротьба не стільки передвиборчих програм, скільки – боротьба лідерів. Сьогодні актуальна харизматичність особи, якій довіряють люди. Якщо порівняти кандидатів на пост міського голови, то найяскравішою особистістю є саме міський голова Євген Карташов, який не лише обіцяє виборцям, а й свої обіцянки втілює в життя. Тому на виборах набрав понад 36,5 % голосів, обійшовши своїх конкурентів, став переможцем.

Висновки

Управління – мистецтво, схоже на медицину чи інженерну справу, яке має спиратися на науку, що є основою, - концепції, теорії, принципи і методи, твердить президент Міжнародної академії управління Гарольд Кунц. Управління – це наука, запевняють інші вчені і щоб досягти успіху, треба знати наукові закони розвитку.

З тих пір, як людство запровадило систему управління, воно постійно удосконалює технології та методи управління, запровадження яких йшло через запозичення ідей, з допомогою сили, торгівлі. Неоціненний вклад мислителів Древньої Греції та Рима в управлінні соціумом, особливо у мистецтві управління. Згадаємо філософа Сократа, який жив 400 років до нашої ери – майстра діалогу. Інший, практично сучасник Сократа, Ксенофонт, затвердив управління людьми, як особливий вид мистецтва. В 325 році до нашої ери Олександр Македонський створив орган колегіального планування і управління військами – штаб.

Отже, як бачимо, практично з тих пір, як існує на землі життя, завжди людина була не тільки об'єктом, але і суб'єктом управління. І вже від неї самої залежало чи попаде вона під вплив інших, чи зможе сама за допомогою секретів управління, досягти своєї мети.

Сьогоднішній день не виняток. Відомо чимало способів, які сприяють успіху в цій справі. Проте найголовніше, від чого він залежить, - від самої людини. Адже не даремно говорив М. Г. Чернишевський: „Хто не вивчив людину в самому собі, ніколи не досягне глибокого знання

людей". Тож той, хто хоче бути лідером, який поведе за собою людей, має добре зрозуміти людську сутність, бажання і настрої тих, хто поряд. А ще треба удосконалити себе настільки, щоб об'єкт управління – люди – повірили і пішли за лідером.

Особливо це важливо в сьогоденних умовах. Переконливі приклади можна бачити під час виборчих кампаній, коли – суб'єкту управління – важливо не заплямити своє ім'я, чесно грати за умовами гри, незважаючи на чорні технології опонентів. Це завжди матиме належну оцінку об'єкта управління.

Перспективи подальших наукових досліджень:

✓ аналіз людини як суб'єкта масової культури.

Джерела

1. Андреев С. Теория социального управления. Субъект и объект социального управления. Социально-гуманитарные знания. – 2001, - № 1. – С. 80 – 96.
2. Мальцев В. Государственный служащий современного типа. – М.; Н. Новгород, 1995.
3. Прикладная психология и психоанализ. - № 1. – Москва – МПА, 2000, С. 80.
4. Государственная служба. Контроль. Зарубежный опыт. – М.; 1995.
5. Тимошенко И., Соснин А. Мотивация личности и человеческих ресурсов. – К., 2002. - С. 397.
6. Україна: поступ у ХХІ століття. – К., 2000.
7. Малиновський В. Державна служба: теорія і практика. – К., 2003.
8. Кордун О. та ін. Особливості виконавчої влади в пострадянській Україні. – К., 2000.
9. Коваль П. Адміністративне право. – К., 1998.
10. Поляков В. Человек в мире управления. – Новосибирск, 1992.
11. Колпаков В. Адміністративне право. – У., 2000.
12. Данильева И. Роль субъектов политики в генезисе государственного аппарата Украины. // Підприємництво, господарство, право. – 2003. - № 8. – С. 72 – 77.
13. Шемшученко Ю., Авер'янов В. Людина і реформування адміністративного права. // Урядовий кур'єр. – 2003.
14. Васильев А. Административное право Украины (общая часть) – Х., 2001.
15. Адміністративне право України (за редакцією Ю. П. Битяка), - Х., 2001.
16. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство Норма, 2001. – 528.

Стаття надійшла 18.05.2006 р.