

НАУКОВА ПАРАДИГМА СУБ'ЄКТ-СУБ'ЄКТНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУЧАСНОГО КОНТИНУУМУ

Попов С.М. (м. Запоріжжя)

В статті дається аналіз формування суб'єкт-суб'єктної парадигми управління в умовах глобалізації, вивчаються різні точки зору на суб'єктну парадигму, аналізується місце і роль суб'єкта управління в ієрархії управління, шляхи і напрями оптимізації суб'єкт-суб'єктної форми управління, протилежність суб'єкт-суб'єктної парадигми суб'єкт-об'єктній парадигмі, місце людини у системі управління

Ключові слова: *суб'єкт-суб'єктна парадигма, управління, глобалізація, суб'єкт, об'єкт, людина, людський фактор, ефективне управління*

Вступ

Тема дослідження має велику актуальність, так як від управління та його управлінських впливів залежить функціонування всього соціального організму, в основі якого суб'єкт-суб'єктна парадигма. Поняття «суб'єкта» має міждисциплінарний характер, так як використовується у багатьох науках – психології, філософії, соціальному управлінні, антропології, педагогіці - і часто концепції з різних дисциплін не тільки взаємно доповнюють, але й суперечать одна одній, надаючи категорії суб'єкта різні значення, смисли і визначення. У європейській філософській традиції існувала певна досуб'єктна епоха, яка не надавала значення специфічності внутрішнього змісту людського буття – його мислення і діяльності. В античній філософії людина як мікрокосм був аналогічним космосу, завдяки чому він не був відмінним від світу суб'єкту. Древня філософія, ставлячи проблему космосу на перше місце, не вважала вирішальним вивчення мікрокосмосу; у межах горизонту пізнання існувало лише зовнішнє, а внутрішнє було відсутнім. Приймалися до уваги людина та її внутрішній світ, але останній не мав своєї специфіки. Людині як суб'єкту нічого не протистоїть, тому немає і суб'єкта. У часи Середньовіччя у людини з'являється внутрішній світ, відмінний від зовнішньої дійсності і навіть протилежний їй; суб'єктом є Бог, а людина займає реальне положення між природою і богом, Людина вже виділена з природи, але претендувати на статус суб'єкта не може, так як його позиція визначена у божественному смислі. В епоху Нового часу людина залишається протиставленою природі, активність бога як суб'єкта переходить на активність людини як єдино можливого суб'єкта. Людина залишається протиставленою природі, але ідея бога втрачає свою актуальність, і активність бога як суб'єкта переходить на активність людини як єдино можливого суб'єкта. Розрив зв'язку людини з Богом і створення раціонального суб'єкта – філософська новація Р.Декарта, який у новоєвропейську філософію вводить поняття «суб'єкта», під яким розуміється людське «Я». Декартівська суб'єктність може бути зрозумілою через мисленнєву діяльність, яка рівнозначна самосвідомості.

Мета статті:

- обґрунтувати сутність управління як функції високоорганізованих систем;

- визначити управління як певний тип взаємодії, що знаходиться в позиції суб'єкта управління (СУ), а другий – у позиції об'єкта управління (ОУ);
- з'ясувати методологію аналізу парадигми суб'єкт-суб'єктної взаємодії у форматі управління
- розкрити сутність суб'єкт-об'єктних відносин та проблем, що виникають у цьому бінарному співвідношенні.

Обгрутування проблеми

Управління в цілому є функцією високоорганізованих систем (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує цілісність соціального організму, а саме: досягнення завдань, що стоять перед колективом організації; збереження його структури; підтримку належного режиму діяльності. Управління – це система органів і установ, які реалізують рішення вищестоящих органів влади. Управління слугує інтересам взаємодії, що складають ту чи іншу систему елементів, являючи собою внутрішню якість цілісної системи, о складається з набору елементів чи підсистем, основними з яких є: 1) суб'єкт управління – керівний елемент; 2) об'єкт управління – керований елемент. Управління припускає не тільки внутрішню взаємодію елементів, що складають систему, а й велику кількість цілісних підсистем різного ієрархічного рівня, що і робить можливим здійснення управлінських функцій як внутрішньо системного, так і міжсистемного характеру. Управління за своєю сутністю зводиться до керівного впливу суб'єкта на об'єкт, змістом якого є упорядкування систем. Це цілеспрямована й упорядкована взаємодія між суб'єктом та об'єктом, тому що управління стає реальністю тоді, коли йдеться про підпорядкування об'єкта суб'єкту управління. Отже, керівний вплив – це прерогатива суб'єкта управління.

Управління будь-якою системою у найпростішому вигляді може бути представлено у вигляді контуру управління, як сукупність двох взаємодіючих підсистем – суб'єкта управління (системи, що управляє) і об'єкта управління (системи, якою управляють). У самому загальному вигляді управління представляє собою певний тип взаємодії, що знаходиться в позиції суб'єкта управління (СУ), а другий – у позиції об'єкта управління (ОУ). Дана взаємодія характеризується наступними моментами: 1) Суб'єкт управління направляє об'єкту управління імпульси впливу, які включають в себе інформацію відносно того, як повинен функціонувати у подальшому об'єкт управління. Дані імпульси будемо називати управлінськими командами. 2) Об'єкт управління отримує управлінські команди і функціонує у відповідності із змістом даних команд. Про управлінський вплив слід говорити як по реально існуючій тільки у тому випадку, коли об'єкт управління виконує команди СУ. Для того, щоб це виконувалося, необхідно, по-перше, наявність у СУ потреби і можливості управляти ОУ, виробляючи для цього відповідні управлінські команди, і, по-друге, наявність у ОУ готовності і можливості ці команди виконувати. Дані умови є необхідними і достатніми для того, об СУ здійснював управління ОУ.

Суб'єкт управління – це структурно організована соціальна цілісність,

що виконує функції управління та впливу на об'єкт з метою переведення його в новий стан. Тут слід підкреслити три істотні елементи: природу суб'єкта, характер і мету його діяльності. Об'єкт управління являє собою структуровану соціальну цілісність, що функціонує під спрямовуючим впливом суб'єкта з метою досягнення загальних цілей системи управління. У даному визначенні акцентується увага на характеристичні риси природи суб'єкта з урахуванням його функціональних особливостей. Ознаки суб'єктів управління: 1) суєт управління забезпечує враження інтересів певної соціальної спільноти – народу, верств, нації; 2) кожному суб'єкту управління притаманні певні функції, що відбивають загальносистемний поділ раці; 3) управління є не системно організованими і тому їм властиві риси будь-якої соціальної системи; 4) суб'єкти управління схожі між собою і в той же час розрізняються за ступенем і формами організованості (специфіка державних органів); 5) кожен суб'єкт управління набуває загальносистемної ознаки, перебуваючи в рамках системи управління та взаємодіючи з відповідними об'єктами, іншими суб'єктами цієї системи, з іншими системами управління. Ознаки об'єктів управління: 1) стійкі характерні знаки мають ті об'єкти-організації, які пов'язані з виробництвом якого-небудь продукту (матеріальної продукції, духовних благ, наукових ідей); 2) для організацій-об'єктів характерне злиття, органічне поєднання власне управлінських функцій з функціями виробництва продукції, надання послуг. Загальні ознаки об'єктів-організацій: 1) визначення їхнього правового положення в спеціальних правових актах 2) встановлення широкої сфери самостійної діяльності на основі саморегуляції; 3) закріплення функціональної підпорядкованості вищим органам; 4) надання об'єктам гарантій щодо участі у вирішенні завдань на всіх рівнях управління; 5) забезпечення участі організації будь-якого профілю у вирішенні питань управління в межах установ, підприємств, галузевих і територіальних систем управління.

Рушійним началом управління є суперечність між тим, хто управляє, і тим, ким управляють, що породжує, з однієї сторони, необхідність управління, і вирішуване, з іншої сторони, у процесі здійснення управління організацією. Організація як властивість характеризує єдність складної сукупності елементів, що відрізняються суровим порядком, дисциплінарністю, чіткою взаємодією і згуртованістю. Організація як система може розглядатися як система, що складається із підсистем; в господарській організації виокремлюються дві частини: той, хто управляє; той, ким управляють. Організація як суб'єкт може представляти собою апарат управління підприємства, або об'єднання підприємств, а може бути юридично самостійним органом управління. Організація як соціокультурне поле – одне із визначень трудової організації, при якій ключовим поняттям виступає “культура” як особистісний компонент членів організації, що характеризує рівень їх розвитку, взаємодії, цінностей, що об'єднують. Організація як функція управління виражає суть логічного процесу, що допомагає перетворити будь-яку ідею чи план в реальність, дозволяє розглядати організацію як засіб реалізації цілі, тобто розглядати питання ефективного управління необхідно з позицій взаємодії суб'єкта і об'єкта управління. В умовах, коли реалізується управлінський вплив, слід

говорити, що між двома суб'єктами існує управлінський зв'язок, суть якого в тому, що один з них зацікавлений у певного роду функціонуванні іншого і генерує управлінські команди, що задають бажану для нього поведінку другого суб'єкта, а другий у силу певних причин веде себе відповідно управлінським командам першого. Для того, щоб між двома суб'єктами існував управлінський зв'язок і відповідно здійснювався управлінський вплив, необхідно, щоб між цими суб'єктами існували відносини управління. Вони являються основою можливості здійснення управління, так як саме вони задають можливість виробляти управлінські команди і готовність ці команди виконувати. Відносини управління не являються визначальними відносинами, а базуються на більш глибоких відносинах, таких як економічні чи морально-етичні відносини. Важливим моментом являється те, які мотиви спонукають суб'єкта управління до керівництва, які цілі він переслідує.

Методологія дослідження суб'єкт-суб'єктної парадигми управління зводиться до сукупності засобів і прийомів наукового пізнання, до яких належать загальнонаукові методи (діалектичний, системний, структурний, функціональний), так і спеціальні методи (формально-юридичний, порівняльний, політичного моделювання, прогнозування). Використання методів аналізу управління як єдиного соціального організму дозволяє проаналізувати: управління як важливу сферу діяльності, що знаходиться під впливом людини; утвердження управління як органону перетворення дійсності; обґрунтування ідеї буттєвості духовності через аксіологічні виміри управління. Системний підхід дозволяє розглянути демократичну систему управління як цілісний, складноупорядкований організм, що знаходиться в безупинній взаємодії з навколишнім середовищем через вхід та вихід системи. Структурно-функціональний підхід застосовується при розгляді демократичної сутності управління, що володіє складовою структурою, кожний інститут має визначене призначення і виконує специфічні функції (ролі), спрямовані на задоволення відповідних потреб системи. Порівняльний аналіз використовується при зіставленні однотипних систем управління, різних способів реалізації тих самих функцій з метою виявлення їхніх загальних рис і специфіки, пошук найбільш ефективних форм організації чи оптимальних шляхів вирішення завдань. Політико-культурний підхід дозволяє визначити, чому однакові за своєю формою інститути діють неоднаково в різних країнах або ж в силу причин ті чи інші інститути виявляються дієздатними в одних країнах і зовсім неприйнятними в інших. Історичний підхід полягає в розгляді кожного явища у взаємозв'язку його історичних форм. Із взаємозв'язку минулого, теперішнього й майбутнього витікає, що майбутнє існує як можливість у теперішньому; пов'язане з перенесенням законів і тенденцій, які існують сьогодні, за межі теперішнього з тим, щоб на цій основі відтворити ще не існуючу модель майбутнього. Комплексний підхід включає розгляд явищ у їх зв'язку й залежності, використовуючи для цього методи не тільки даної, але й інших наук, що вивчають ці ж явища. Без наукового апарату філософії ніяке прогнозування, у тому числі й економічне, також неможливе. Системно-

структурний підхід припускає, з одного боку, розгляд системи (у даному випадку економічної) як цілого, що динамічно розвивається, а з іншого, - розкладання системи складових структурних елементів у їх взаємодії, оскільки в реальних умовах кожний структурний елемент впливає як на всі інші елементи, так і на систему в цілому. Методологія аналізу управління досліджує явище в: онтологічному; логічному; гносеологічному аспектах. Будучи формою пізнання, управління із гносеологічної точки зору являється віддзеркаленням закономірностей і можливих шляхів розвитку прогнозованих процесів і явищ. Специфічні підходи й методи управління цілком і повністю пов'язані з економічною прогностикою. Сучасний рівень знань широко застосовувати в дослідженнях: лінійне й динамічне програмування; економіко-математичні моделі; теорію масового обслуговування; теорію ігор; методи множинної кореляції; дисперсний метод.

Важливою методологічною проблемою при аналізі будь-якої раціональної форми діяльності є виокремлення суб'єкта і об'єкта діяльності. Постільки управління є діяльністю, то необхідно пояснити, що являє собою суб'єкт і об'єкт управління, як здійснюється взаємодія їх у процесі управління, які межі цієї взаємодії. Вияснення аналогічних питань часто переводить проблему з гносеологічного статусу в політичний і ідеологічний, де слово «об'єкт» набуває часто негативного відтінку. Іноді відбувається необґрунтоване розширення суб'єкта управління, що особливо характерно для робіт з соціального управління, причому для радянських авторів, де суб'єктом управління «всього економічного і соціально-політичного життя» у державі декларувався «радянський народ», «кожний член соціалістичного суспільства», так і зарубіжних, які намагалися показати, що суб'єктом державного управління є суспільство чи його частина. Незважаючи на різну ідеологічну орієнтацію авторів, їх методологічні позиції тотожні. Суб'єкт-об'єктні відносини об'єктивні по своїй природі і змісту, і ця об'єктивність зумовлена об'єктивністю взаємодії двох сторін відносин. Одна з сторін стає суб'єктом чи об'єктом не у результаті наміру сторін, їх конвенції чи деяких передписуючих правил. Аналогічна дихотомія детермінується об'єктивною конкретно-змістовною стороною відносин. Не декларований розподіл ролей, а фактичне, реалізоване у дійсності відношення, що виявляється у зміні чи збереженні тих чи інших властивостей учасників цього відношення визначає соціально-втілену форму и суб'єкт-об'єктного відношення. Статус залежить не від формальних приписів чи декларацій, а є відображенням внутрішніх характеристик агентів відношення, міри і меж сприйняття кожного з них до впливу іншого, від їх комунікативних відносин. При виділенні суб'єкта управління (як і суб'єкта будь-якої іншої діяльності) апелюють до активності, вважаючи суб'єкта діяльності джерелом активності, направленої на об'єкт.

Виокремлення суб'єкта відношення на основі активності сполучено з рядом труднощів. Активність одного агента у взаємодії по відношенню до іншого визначається тим, настільки другий агент «дозволяє», що являється причиною його активності, як і ким вона фіксується. Пояснення причинно-наслідкових зв'язків не являється задачею з однозначним рішенням. При

фіксації активності виникає проблема її виміру, постільки необхідно вивести порівняння «більш активний» (чи «активний» - «пасивний»). Вказані процедури можливі на основі фіксації і виміру результатів взаємодії чи «сліду» взаємодії. Проблема виміру є достатньо складною методологічною проблемою, пов'язаною не тільки з особливостями того чи іншого вимірювального інструменту, але й з вибором самого інструменту. Виміри у «слабких» шкалах (номінальний і порядковий) об'єктивно носять суб'єктивний характер. Фіксація сліду взаємодії також не є однозначною процедурою. Причиною цього є як проблема ідентифікації сліду (тобто виділення, визначення і співвіднесення з тими, хто можливо зміг «наслідити»), так і те, що «слід» може виявитися не відразу. У тому випадку, коли цілі управління (бажаний стан об'єкта чи бажаний результат його функціонування) співпадають з цілями, які переслідуються суб'єктом управління, так як останній зорієнтований на найбільш ефективне управління. Для того, щоб існувало це управління, необхідно збереження двох умов: 1) суб'єкт управління не повинен мати можливості досягнення своїх цілей за рахунок управлінської діяльності незалежно від досягнення своїх цілей; 2) ступінь досягнення суб'єктом управління своїх цілей за рахунок управлінської діяльності повинна знаходитися у прямій залежності від міри досягнення цілей управління. Повна прив'язка суб'єкта управління до результатів функціонування об'єкта управління, коли суб'єктом управління є суб'єкт власності. Якщо суб'єктом управління є не власник, а виконавець, покликаний реалізувати функцію управління, потреба управляти у суб'єкта управління об'єктивно не пов'язана безпосередньо з устремлінням отримання оптимального кінцевого результату. Необхідним являється наявність у суб'єкта управління важелів впливу (мотивації) на об'єкт управління, за допомогою яких слід спонукати його виконувати управлінські команди (ця умова визначає принципову можливість чи неможливість суб'єкта управління здійснювати управління).

Для того, щоб механізм мотивування привів до досягнення поставлених цілей, необхідно реалізувати наступні вимоги: 1) він повинен володіти дійсно на протязі всього часу функціонування об'єкта управління і не послабляти по мірі задоволення потреб об'єкта управління, досягти чого він у змозі за рахунок комплексного використання важелів впливу, періодичного чергування методів мотивації, які стимулюють задоволення стабільних довгострокових потреб; 2) механізм стимулювання повинен ув'язувати рівень стимулювання з мірою досягнення кінцевих цілей мотивування повинно будуватися переважно на ситуаційній основі. Інформаційний підхід кібернетики до процесів управління різними системами уявляється у вигляді системи з управлінням, що включає три підсистеми: 1) систему управління (управляючу) систему; 2) об'єкт управління; 3) систему зв'язку. Згідно кібернетичного підходу, управління розглядається перш з все як процес перетворення інформації: інформація по об'єкт управління сприймається управляючою системою, перетворюється у відповідності з тією чи іншою метою управління і у вигляді управських впливів передається на об'єкт управління. Процеси отримання інформації, її

збереження і передачі у цьому випадку ототожнюються поняттям «зв'язок», перероблення сприйнятої інформації у сигнали, направлені на діяльність в об'єкті, ототожнюються з поняттям управління. Якщо системи здатні сприймати і використовувати інформацію про результати свого функціонування, то говорять, що вони володіють зворотним зв'язком, який створює можливість ефективного управління у плинних умовах функціонування об'єкта управління навіть у тих випадках, коли обкурені впливи не можуть бути вимірними і якщо їх вплив заблагодчасно навіть невідомий. Тому системи з управлінням, чи цілеспрямовані, називаються кібернетичними, до яких відносять технічні, біологічні, організаційні, соціальні, економічні системи та інші. Система управління разом з системою зв'язку створює систему управління. Основними групами функцій системи управління являються: функція прийняття рішень (трансформація змісту інформації) – виражаються у створенні нової інформації у ході аналізу перетворення змісту інформації про стан об'єкта управління і зовнішнього середовища в управлінську інформацію при вирішенні задач і виконання аналітичних розрахунків і забезпечує вироблення інформаційних впливів щодо утримання в існуючому стані чи переведенні системи у новий стан. На нашу думку, це має бути цілісна система управління, що поєднає такі елементи: сучасну філософію управління, що відповідає новим тенденціям – глобалізації, інформатизації, лібералізації; сучасну стратегію управління; використання новітніх інформаційних технологій; формування ефективних субструктурних підрозділів; високий рівень компетентності працівників.

Співвіднесеність систем означає, що вони повинні відповідати одна одній щодо функціональних і структурних можливостей, рівнів, напрямків, цілей і завдань. Співвіднесеність системи слід розуміти як її адекватність у плані інтенсивного або екстенсивного розвитку. Співвіднесеність систем означає, що функціональна складова керованих систем повинна відповідати більш високому рівню функціональної складності керованих систем. Керівна система з більш обмеженими функціональними можливостями принципово не може забезпечити ефективний розвиток керованої системи з передовим науково-технічним рівнем. Рівень компетентності працівника системи управління в цій сфері повинен бути вищим від рівня компетентності працівників керованої системи. Удосконалення керівної системи повинно здійснюватися більш динамічно, ніж керованої. Це означає не лише випереджаюче зростання витрат ресурсів на керівну систему, але й необхідність ефективного використання сучасних наукових даних про людину, колектив і суспільство. У цьому процесі визначальна роль належить особистості керівника, високий рівень культури, професіоналізм та творчі можливості якого здатні активізувати напрямок дії управлінських законів і розширити сфери їхньої дії,- відмічає В.Г.Воронкова [с. 86]. Характерними рисами суб'єкт- суб'єктної парадигми є: 1. Чітке врахування в управлінських рішеннях і діях реальних можливостей конкретних об'єктів, умов та суб'єктивного фактору, динаміки і тенденції їх змін. 2. Орієнтація політики на використання найбільш прогресивних, підтверджених світовою практикою і застосовуваних у сучасній історичній ситуації способів, форм, механізмів і ресурсів вирішення управлінських проблем. 3. Тісна взаємодія наукової думки й управлінської практики, розвинутої суспільної експертизи принципів

державних рішень, підтримування підготовленості управлінців на рівні сучасного суспільного знання. 4. Відкритість та сприйнятливість до нових джерел і ресурсів управління, здатність своєчасно освоювати найбільш прогресивні механізми і способи вирішення управлінських проблем. 5. Гнучкість та адаптаційність своїх елементів та їх системних взаємозв'язків, потенціал постійного самовдосконалення, розвиток поліпшення похідних від нього управлінських впливів. Назріла необхідність не лише виробити новий підхід до управління, але і розробити сучасну, випереджаючу соціально-економічні процеси, модель управління як соціального організму. Основою цієї моделі має стати сучасна парадигма суб'єкт-суб'єктної парадигми, в центрі якої людина як міра всіх речей. Відносини управління не являються визначально відносинами, а базуються на більш глибоких відносинах, таких як економічні або морально-етичні відносини. Управління – це процес впливу суб'єкта на об'єкт у цілях переведення його у якісно новий стан чи підтримання його у встановленому режимі. Рівень керівництва – це місце менеджера в ієрархічній системі управління, а для цього необхідно, щоб між двома суб'єктами існувала управлінська взаємодія, щоб між суб'єктами існували відношення управління, так як вони задають можливість вробляти управлінські команди і готовність виконувати їх рішення. В активності суб'єкта управління відображається свідома діяльність, тому суб'єкт управління відіграє роль суб'єктивного фактору, що відражає відому діяльність людей, класів, партій, чия організованість, воля та енергія необхідні для вирішення певних історичних задач. Активність суб'єкта реалізується при певних об'єктивних умовах, що знаходяться у постійній динаміці. Діалектика суб'єктивного і об'єктивного визначають характер поведінки суб'єкта, ступінь його творчої активності, динаміку розвитку потреб і можливостей. Постільки кожна підсистема представляє собою систему, то її слід досліджувати як відносно самостійну частину єдиного цілого. При цьому слід мати на увазі, що вони створюють діалектичну єдність і не можуть існувати самостійно відірвано дна від одної, так як характерні властивості однієї підсистеми впливають на властивості іншої і в деякому сенсі визначають їх. Адекватність об'єктивного суб'єктивному детермінується об'єктивацією властивостей, враженістю об'єктивних характеристик агентів відношення управління. Існує об'єктивна тенденція до збільшення як рівнів управління, так і до зростання органів управління, зумовлена характером науково-технічної революції, матеріалізація досягнень якої сполучна з управлінням небаченими по масштабам ресурсами (матеріальними, людськими, фінансовими). Створення багато чисельних багаторівневих органів управління відображає технічний принцип локалізації і уособлення функцій, що часто приводить до зростаючого апарату управління.

Висновки

1. Управління (суб'єкт) – це універсальний засіб характеристики певного виду діяльності, тобто сукупності дій, що чиняться заради і ким-небудь. У центрі – управлінська діяльність, механізм діяльності, управлінські здібності; управлінські зв'язки реалізуються через стосунки між людьми. 2. Управління як

атрибут громадського життя з'являється там, де виникає спільна діяльність людей вбачає своє головне призначення в упорядковуючому впливі на учасників спільної діяльності, що надає взаємодії організованості; головний результат вбачає в поведінці (дії) учасників спільної діяльності, їхніх взаєминах; виступає як регулятор поведінки людей. Виникає між суб'єктом та об'єктом у зв'язку з практичною реалізацією функції управління; базується на певній співпорядкованості прагнень людей – учасників управлінських відносин; потребує особливого механізму реалізації, що уособлює суб'єкт управління; має соціальний сенс і зміст, тому що в центрі його уваги – насамперед люди як суб'єкти управлінських відносин.

3. Система управління (керівна система) не може успішно діяти без організаційної та функціональної єдності. Система повинна містити необхідні елементи, послідовно реалізувати свої функції, без чого неможливий ефективний розвиток і функціонування соціально-економічних систем і процесів. Це дійсно повинна бути єдина, цілісна система, а не сума частин, фрагментів, блоків. Система повинна бути побудована на основі єдиних принципів, підходів, єдиних інтересів, що не означає уніфікацію.

4. Керовані системи (регіони, підприємства, установи, організації) – це виняткова різноманітність змісту, напрямків та умов діяльності. Система управління повинна забезпечувати необхідний рівень свободи для керованих систем і процесів, оскільки вона повинна бути не тільки досить гнучкою, пале й володіти необхідними внутрішніми ресурсами, певною стійкістю та жорсткістю. Вимогу максимальної гнучкості систем управління можна задовольнити тільки за умови нескінченно великих ресурсів – кадрових, матеріально-технічних, матеріальних, фінансових, організаційних, культурних, релігійних, національних, галузевих, природно-кліматичних, демографічних, історичних.

Перспективи подальших наукових досліджень:

- формування концептуальної парадигми управління в умовах глобалізації, механізмів становлення та їх розвитку.

Література:

1. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом (Опыт системного исследования). - М.: Политиздат, 1973, с. 105.
2. Дейнеко О.А. Методологические проблемы науки управления производством. -М.: Наука, 1971, с. 34.
3. Etzioni A. The Active Society: A Theory of Societal and Political processes.- N.Y., 1971.
4. Суворов Л.Н., Аверин А.Н. Социальное управление. Опыт философского анализа. - М.: Мысль, 1984, с.47.
5. Hoffman W.M. "The Ford Pinto". - In: Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality. Ed. W.M.Hoffman and J.M.Moore. New York, 1990, p. 585.
6. Кусжанова А.Ж. К теории образования: философские и социологические проблемы. - Оренбург, 1993, с. 64.
7. Поздняков Э.А. Философия государства и права. - М., 1995, с. 106.
8. Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные понятия и институты, - М., 1970, с. 216.

9. Heller W. New Dimension of Political Economy. - N.Y., 1967, p. 2.
10. Hearings Before the Subcommittee of Intergovernmental Relations. 94-th Congress. - Washington, 1975, p. 7.
11. Воронкова В.Г. Менеджмент в державних організаціях. / Валентина Григорівна Воронкова.- К.: Д «Професіонал»,2004.- 256 с.

Попов С.Н. Формирование субъект-субъектной парадигмы управления в условиях глобализации: социально-философский анализ

В статье дается анализ формирования субъект-субъектной парадигмы управления в условиях глобализации, выясняются различные точки зрения на субъектную парадигму, анализируются место и роль субъекта управления в иерархии управления, пути и направления оптимизации субъект-субъектной формы управления, противоположность субъект-субъектной парадигмы субъект-объектной парадигмы, место и роль человека в системе управления

Ключевые слова: *субъект-субъектная парадигма, управление, глобализация, субъект, объект, человек, человеческий фактор, эффективное управление*

Popov S.N. Subject - subject paradigm of management forming in conditions of globalization: the social - philosophical analysis

In article the analysis of subject - subject paradigm of management forming in conditions of globalization is given; various points of view on a subject paradigm, place and a role of the subject of management in hierarchies of management has been analyzed, a way and a direction of optimization of the subject - subject form of management, contrast of a subject-subject paradigm of a subject - objective paradigm, a place and a role of the person in a control system are found out

Key words: *Subject - subject paradigm, management, globalization, subject, object, person, human factor, efficient control*