

УДК 140.8+130.3+141.8

С.М.ПОПОВ (доктор філософських наук, професор, старший науковий співробітник)

Запорізький національний технічний університет, Запоріжжя

E- mail: tvpopovazntu@rambler.ru

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ЯК ЧИННИК ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

В статті дається аналіз зворотного зв'язку як головного концепту соціального управління; актуалізується питання про те, що в сучасних умовах глобалізації, інформатизації та глокалізації необхідно сформуванню сучасну концепцію підготовки управлінських кадрів, направлену на якісне оновлення мислення менеджерського корпусу і збагачення його організаційної культури принципом зворотного зв'язку.

Ключові слова: професійна освіта, зворотний зв'язок, світогляд менеджера, альтернативний менеджмент, соціальний менеджмент, підготовка управлінських кадрів

Постановка проблеми. Актуальність дослідження теоретико-методологічного контексту явища зворотного зв'язку, зокрема його соціально-філософського аналізу саморегуляції соціальних систем обумовлено декількома причинами: по-перше, відсутністю концепції зворотного зв'язку в управлінні соціальними системами, що набувають нині значної динаміки структурних змін і креативності у повсякденному функціонуванні, розробка і впровадження якої має позитивно впливати на стабілізацію відкритих соціальних систем в умовах високої невизначеності, диференціації і дефрагментації, глобалізації і глокалізації; по-друге, намаганням держав розбудовувати демократичні начала в державному управлінні і сформуванню активне громадянське суспільство, яке було б здатним, з одного боку, перебрати на себе вирішення частки організаційних проблем, а з іншого – ефективно контролювати апарати владних державних установ, що схильні до бюрократизації, корупції і хабарництва; по-третє, необхідністю вироблення і впровадження у життя світової спільноти надійного саморегулятивного механізму соціальної мегасистеми, яка могла б гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища в умовах розгортання інформаційної революції, завдяки якій інтенсивно модернізуються зворотні зв'язки на рівні наднаціональних утворень на кшталт – ОБСЄ, Європейського Економічного Уряду, світових інституцій, окремих держав, регіонів і територіальних громад; по-четверте, певним дефіцитом теоретико-методологічної рефлексії інструментів і технологій мінімізації ентропійних тенденцій у кризовому соціумі глобалізованого суспільства та особливо механізму зворотного зв'язку на рівні державного управління і місцевого самоврядування; по-п'яте, впровадженням ефективного зворотного зв'язку у механізм соціального управління та заміною «суб'єкт – об'єктної» на

«суб'єкт – суб'єкту» парадигму управління; по-шосте, в умовах швидкого переходу світової спільноти до інформаційної цивілізації відбуваються біфуркаційні зміни, які продукують передумови формування якісно нового світогляду, який може бути визначений як система поглядів на світ, що зумовлює необхідність подолання ентропійних процесів у природі і соціальному середовищі за рахунок посередництва оптимізованих дій зворотних зв'язків; по-сьоме, становлення інформаційної єдності світової спільноти потребує, навіть на корпоративному рівні, якісного оновлення мислення менеджерського корпусу і збагачення його організаційної культури принципом зворотного зв'язку; по-восьме, для вітчизняної практики принцип зворотного зв'язку в управлінні соціальними процесами здається є взагалі *terra incognita*, якщо поглянути на те, як Україна на мегарівні реагує на вимоги міжнародного права, як на макрорівні приймає закони про податковий кодекс, реформує пенсійну систему, як на мікрорівні забезпечує права людини або бореться з корупцією, бідністю і розшаруванням людей і таке ін. Але низка гострих потреб суспільства, наприклад: перехід країни від тоталітарного управління до більш демократичного, розширення прав і свобод особистості і громадських організацій на шляху до Об'єднаної Європи, реалізація в Україні ідеї Електронного Уряду, що побудований виключно на інформаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ), формування системи державно-громадського управління основними соціальними процесами, у першу чергу, освітою і вихованням, гостро ставлять питання про місце і роль механізму зворотного зв'язку в управлінні державними і громадськими справами.

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Зворотний зв'язок як явище відомий в науці у сфері управління технічними, біологічними і соціальними системами. Принцип зворотного зв'язку є фундаментальним принципом управління, який діє у техніці, біосфері та суспільстві. У біології, у кібернетиці, у сфері управління технічними системами, особливо космічними і військовими, він отримав значне наукове забезпечення. У теорії соціального управління проблеми зворотного зв'язку віддзеркалені у працях політиків, політологів та дослідників з теорії громадянського суспільства, менеджерів державного управління і корпоративного менеджменту. Серед джерел цього напрямку праці К. Аллена, Г. Алмонда, А. Арато, Р. Арона, Ф. Броделя, Р. Броуна, П. Бурдьє, С. Верби, Ю. Габермаса, А.Гідденса, Ж. ЛеГофа, Р. Дарендорфа, Д. Кола, О. Ланге, Н. Лумана, М. Маркуса, К. Поппера, А. Тойнбі, С. Фукса, В. Хофкирчнера та ін. Окремо слід вказати на праці Д. Істона, Г. Алмонда (системний аналіз); К. Дойча (кібернетичний підхід); Д. Трумена (криза, плюралізм, група тиску); М. Пауелла і М. Каплана (зовнішньополітичний аспект функціонування політичної системи); Т. Парсонса (політична система як специфічний елемент соціальної системи) та ін. Розробкою проблеми політичних систем у цьому дискурсі займаються: О. Арін, Ж.П. Бодріяр, Зб. Бзежинський, Г. Кіссінджер, Ж. Атталі, О. Дугін, О. Панарін, О. Уткін, С. Гантінгтон, Ю. Шишков, О. Ясько та ін. (взаємодії політичних систем); Р. Абдулатипов, Г.

Арбатов, Б. Венн, О. Дугін, А. Романюк, О. Зінов'єв, Г. Зюганов, С. Кара-Мурза, А. Колодій, Ю. Шведа, А. Подберьозкін, С. Наумкіна, Ф. Рудич, А. Білоус, С. Фадєєв, І. Чубайс та ін. (стан політсистем, що розвиваються); В. Андрущенко, П. Сорокін, О. Бабкіна, В. Горбатенко, В. Воронкова, Є. Кубко, М. Ожеван, Л. Ларуш, Р. Матвєєв, А. Ручка, М. Михальченко, О. Чемшит, В. Воронкова, М. Лукашевич, М. Нестєрова, та ін. (питання теорії соціальних та політичних систем у нестабільних станах). Суттєвий внесок у дослідження проблем державного управління зробили: В. Авер'янов, Г. Атаманчук, В. Бакуменко, Р. Войтович, В. Голуб, І. Грицяк, Б. Гурне, Д. Зєркін, В. Ігнатов, Ю. Кальниш, С. Кіндзерський, В. Князєв, В. Козбаненко, В. Малиновський, В. Мамонова, В. Мартиненко, О. Машков, І. Надольний, Н. Нижник, О. Оболенський, Г. Райт, І. Розпутенко, Г. Саймон, С. Серьогін, Ю. Сурмін, О. Сушинський, В. Тертичка, В. Тронь, С. Фаренік, С. Хаджирадева, В. Цветков, С. Чукут, Ю. Шаров, І. Шкурат та ін. Дослідженню принципів державного управління, аналізу специфіки законів і закономірностей державного управління присвячені праці Т. Бутирської, Н. Грицяк, В. Капітона, В. Князева, С. Кравченка, В. Куйбіди, О. Оболенського, С. Околітої, Т. Пахомової, А. Решетніченка, М. Свіріна, Ю. Сурміна та ін.

Наявні наукові джерела розподілені на шість груп. Незважаючи на велику кількість напрацювань, феномен зворотних зв'язків у парадигмі саморегуляції соціальних систем є малодослідженим. Вітчизняна наука сьогодні більше поставила питань ніж дала відповідей. Як наслідок цього – не вироблена єдина точка зору на зміст і основні напрями підвищення ефективності авторегуляції соціальних систем; тривають запеклі дискусії щодо можливості побудови в Україні суспільства з результативними зворотними зв'язками; є проблеми реалізації концепції Електронного Уряду, країна немає відпрацьованого механізму відповіді-реакції на тиск зовнішніх агентів, будь-то Російська Федерація, НАТО, США або МВФ; не досліджені механізми зворотних зв'язків в соціальному менеджменті, існує термінологічна невизначеність понять «позитивний зворотний зв'язок» і «негативний зворотний зв'язок», дискусійною є ідея щодо побудови механізму сталого чи стійкого соціального розвитку; не розкритий взаємозв'язок антропологічних засад формування зворотних зв'язків, що сприяють підвищенню організаційної результативності і економічної ефективності управління; відсутні праці, у яких досліджуються зворотні зв'язки у системі державного управління, місцевого самоврядування, територіальних громад і організацій громадянського суспільства, міжнародного глобалізованого суспільства, екосистеми, корпоративного управління, технополісів, зон вільної торгівлі, СОТ, МВФ, Єдиного економічного простору, заявленого Європейського Економічного Уряду тощо.

Мета і цілі статті. Мета статті полягає в тому, щоб сформулювати цілісну концепцію зворотного зв'язку як методологічного орієнтиру підготовки управлінських кадрів в системі сучасної університетської освіти.

Цілі статті - оцінити потенціал професійної освіти у підготовці

управлінських кадрів до використання зворотного зв'язку в системі соціального менеджменту.

Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів. Професійна освіта як чинник підготовки управлінських кадрів до використання потенціалу зворотного зв'язку в соціальному менеджменті повинна включати шляхи введення запропонованої концепції зворотного зв'язку у структуру: а) збагачення компетенцій політиків і менеджерів і б) організаційної культури соціальних суб'єктів. Оскільки теорії соціального реформування і відповідні програми підготовки фахівців в цій області доки не розроблені, то нами запропоновано елементи програми підготовки політиків і менеджерів до системного використання запропонованої концепції управління гомеостазом, гомеорезом і гомеоклазом (ризиками). Бажаним для сучасного періоду соціального розвитку є управління системами у алгоритмі стійкої нерівноваги, а гомеостаз і гомеоклаз соціальних систем на сьогодні можна вважати похідними від гомеорезу. Тому професійна освіта менеджерів має докорінно оновитися за усіма системоутворюючими чинниками, а саме: світоглядом, ідеологією, методологією, організаційною свідомістю, організаційною культурою, практичною діяльністю і оцінками якості управлінської праці.

Світогляд менеджера є найглибіннішим пластом цих перетворень. Уміння мислити глобально означає: а) мислити в термінах процесів, а не структур; б) мислити в термінах динамічного цілого, а не статичних частин; в) бачити не лише безпосереднє сьогоднішнє, але і набути перспективи, причому добре б віддалену, довгострокову; г) вбудувати у свій образ мислення ідею коеволюції як «мистецтва жити разом». На основі нового світогляду менеджер має отримати якісно нову організаційну свідомість (В. Бех, Г. Козловська) для системного вирішення проблем креативного управління соціальними системами. Розробка більшості нових соціотехнічних прийомів і нових методів управління багато в чому пов'язана, на наш погляд, із розумінням та навичками використати приховану силу соціосамоорганізаційних процесів, умінням ініціювати ці явища у вигляді резонуючих із середовищем аттракторів. При цьому найбільш експлуатованою властивістю структури самоорганізації є її здатність до підтримки виникаючої соціальної спільності у високоінтегрованому і при цьому внутрішньо напруженому стані. Для того, щоб творчо вирішувати складні завдання потрібне особливе творче мислення. Синергійне сполучення у свідомості образів минулого, сьогоднішнього і майбутнього формує образ процесу руху цілого до можливих для нього майбутнім станам. У цьому образі і визначаються можливі цілі соціального управління.

Ідеологія креативної поведінки менеджера є продуктом організаційної свідомості. Її носій здатний скорочувати тривалий і нелегкий напрям еволюції шляхом тонкого оптимізованого резонансного збудження бажаних складних структур. Визначивши параметри порядку нелінійних систем, він може змодельовувати, розрахувати або якісно визначити можливі структурні

чинники – аттрактори для цих систем і за допомогою малих, але типологічно правильно організованих резонансних дій – виводити процес розвитку на бажані структурі шаблі. Як наслідок професійного навчання за новою ідеологією мінливого світу, що глобалізується і дефрагментується одночасно і потребує від менеджера нового світобачення і поведінки укладається у просту ідеологему: «Думай глобально, щоб локально ефективно діяти!». При цьому треба забезпечити екологічний підхід, що полягає у безконфліктному входженні його у систему і введенні системи у зовнішнє середовище. Підготовка політиків і менеджерів національного масштабу відстає від потреб практики, тому, що ці фахівці не володіють сучасною міждисциплінарною методологією. За цих умов менеджер не може вийти за межі своєї науки, тих засобів і уявлень, того образу мислення і дії, які є для них характерними. При цьому він може звертатися до досвіду інших наук, а також інших сфер людської діяльності, коротше, до усієї людської культури в тій мірі, в якій вона йому доступна. Діяльність менеджера має розкриватись як професійна активність і ґрунтуватись на інноваційних принципах соціального управління: а) вона (діяльність) сьогодні має бути світоглядно орієнтованою, тобто мати під собою вагому теоретичну базу, що включає і філософські концепції; б) має бути рефлексією, тобто заснованою на роздумах і здатною аналізувати власні дії, співвідносити їх до минулого і антиципірувати (передбачити) майбутнє, а також коригувати управлінські дії у зв'язку з ситуаціями, що складаються; в) крім того, щоб бути ефективною, вона має бути синергетичною, тобто м'якою і розумною, нелінійною і резонансною; г) має бути конструктивною, точніше, конструктивістською, тобто, що виходить з розуміння того, що Я сам вибираю і конструюю своє майбутнє і переважне майбутнє для суспільства і тим самим конструюю і самого себе; д) має бути екологічною, тобто всякий раз релевантною ситуації, що склалася, такою, що враховує те, як вписуються управлінські дії в соціальне середовище; е) має бути глобально-орієнтованою. Щоб локально ефективно діяти, треба навчитися мислити глобально; ж) має бути креативною, максимально гнучкою і мобільною.

Новизна альтернативного менеджменту полягає в розумінні того ресурсу, який міститься в людях, їх ставленні до праці і компанії, в якій вони працюють. Говорячи мовою самоорганізації – в розумінні значущості збереження продуктивного рівня внутрішньокорпоративної соціальної ентропії. Низькі показники ентропії виражаються в почутті єднання людини і компанії, в тих ідентифікаційних налаштуваннях, які роблять людину не лише працівником, але і патріотом своєї організації (фірми). Досягається такий стан культивуванням корпоративної культури, корпоративного міфу. «Основна філософія чудових фірм – поділ цінностей усіма учасниками – може звучати дуже легковажно і абстрактно, але вона має набагато більше відношення до їх досягнень, чим економічні ресурси, технологічний розвиток, організаційна структура або система контролю» (С. Курдюмов). Із синергетики, що пояснює режим стійкої нерівноважності соціальних систем, Попов С.М., 2012

народжується нова філософія прийняття рішень. Поблизу кризи, якщо вона здійснюється в режимі із загостренням, вдається знайти конкретну модель і побудувати для неї спектр таких структур, які відповідають нашому сьогоденню життю і сприяють коеволюції. Як організувати підготовку менеджерів нової генерації виникає з вивчення досвіду корпоративного управління.

Аналіз практики соціального управління свідчить про те, що національні системи освіти повільно, але все ж таки реагують на вимоги сьогодення і поступово вводять у сферу професійної підготовки менеджерів потрібні зміни. У першу чергу на них зреагували промислові підприємства. Наводиться низка прикладів із діяльності ВНЗ Німеччини, Російської Федерації, Швейцарії і України, що підтверджують цей висновок. Нарешті, організаційна культура менеджера, його команди і фірми, що розуміється як паттерн (схема, модель, рамки) колективних базових уявлень, необхідних для вирішення проблем адаптації, зміни зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якої є достатньою для того, щоб вважати її цінною і передавати новим членам групи в якості адекватної системи сприйняття і аналізу вказаних проблем. Цілісний підхід до змісту організаційної культури включає 10 характеристик: 1) усвідомлення себе і свого місця в організації; 2) комунікаційна культура і мова спілкування; 3) зовнішній вигляд, одяг і уявлення себе на роботі; 4) звички і традиції людей; 5) усвідомлення часу, відношення до нього і його використання; 6) віра у щось і відношення до чогось; 7) цінності і норми; 8) процес розвитку працівника і навчання; 9) трудова етика і мотивування; 10) рівні організаційної культури: а) самим поверховим рівнем є рівень артефактів; б) архітектура її матеріального оточення, її мова; в) технологія і продукти діяльності, художні твори і стиль, втілений в поведінці, емоційній атмосфері, міфах і історіях, пов'язаних з організацією; г) опис цінностей, зовнішні ритуали і цінності. Процес вираження культурних уявлень організації зводиться до наступного: а) культура представляє собою систему колективних уявлень, які повинні бути дійними і надійними; б) контекстуальне значення культурних уявлень може бути в повній мірі усвідомлено тільки людьми, що належать до певної культури; в) деякі культурні бачення можуть сприйматися в якості факторів, що сприяють досягненню стратегічних організаційних цілей; г) нова організаційна практика може бути похідною від існуючої культури; д) базова парадигма змінюється вкрай різко, процес таких організаційних змін відбувається через багато років. Основна мета організаційної культури в забезпеченні можливості усвідомлення самими учасниками організації тих уявлень, які сприяють досягненню високих організаційних цілей. На цьому процесі формування нової когорти інноваційних менеджерів ми маємо отримати оригінальний продукт – ноократію, що має витіснити технократію. Технократія – це майстерність, професіоналізм, знання, досвід. Ноократія передбачає створення системи і механізмів, що забезпечують саме професіоналізм і відповідальність влади перед суспільством. На перше

Професійна освіта як чинник підготовки управлінських кадрів

місце, як вищу цінність, ноократія ставить життя, розумне життя, людську цивілізацію як єдино достовірно відому нам форму такого життя, її збереження, і стійкий поступальний розвиток, необмежений, наскільки це взагалі можливо, у просторі та часі.

Висновки

1. Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що отриманими результатами можна скористатися у вирішенні теоретичних і практичних проблем сучасного державного управління та системи місцевого самоврядування. Дослідження уточнює методологічні засади аналізу зворотного зв'язку, а також його взаємодію в умовах демократизації суспільства, розкриває специфіку його взаємодії у різних сферах життєдіяльності соціального організму країни, актуалізує формування системи державно-громадського управління основними соціальними процесами, у першу чергу, освітою і вихованням, які гостро ставлять питання про місце і роль механізму зворотного зв'язку в управлінні державними і громадськими справами. Основні положення та висновки дають можливість ґрунтовніше зрозуміти складність, а тому особливу значущість феномену зворотного зв'язку, особливо на тлі становлення сучасного реформування української держави.

Вірогідність результатів дослідження забезпечується методологічною обґрунтованістю вихідних положень, цілісною організацією дослідження; використанням методів дослідження, адекватних поставленим завданням.

2. Практичне значення дослідження полягає в тому, що сформульовані в дослідженні ідеї та узагальнення можуть використовуватися для розробки стратегії і тактики реформування сучасного українського суспільства, які започатковані новою українською владою загалом; для уточнення основних засад державного управління і системи місцевого самоврядування; в навчальному процесі під час викладання курсів соціальної філософії, філософії історії, політології, соціології, державного управління та місцевого самоврядування з метою підвищення результативності управлінських відносин і визначенні системоорганізуючої ролі зворотних зв'язків та досягнень гомеорезу соціальної системи та залученні для розробки та створення моделей оптимального функціонування управлінських систем; для підготовки регіональних та муніципальних програм систем зворотного зв'язку і використанні їх у регіональних та муніципальних утвореннях з метою підвищення результативності.

Перспективи подальших наукових досліджень:

- аналіз зворотного зв'язку в різноманітних сферах життєдіяльності – матеріального і духовного виробництва, на рівні глобального управління.

Список літератури:

1. Бех В.П. Генезис соціального організму країни: монографія. – 2-е вид. / В.П. Бех . – доп. – Запоріжжя: Просвіта, 2000. – 288 с.
2. Бех В.П. Социальный организм: философско-методологический анализ / В.П.Бех . – Запорожье. : «Тандем-У», 1998. – 186 с.
3. Попов С.М. Зворотний зв'язок у системі соціального менеджменту: монографія / Сергій Попов. – Запоріжжя: Просвіта, 2010. – 444 с.

С.Н.ПОПОВ

Запорожский национальный технический университет, Запорожье

E- mail: tvpopovazntu@rambler.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В статье дается анализ обратной связи как главного концепта социального управления; актуализируется вопрос о том, что в современных условиях глобализации, информатизации и глокализации необходимо сформировать современную концепцию подготовки управленческих кадров, направленную на качественное обновление мышления менеджерского корпуса и обогащения его организационной культуры принципом обратной связи.

Ключевые слова: профессиональное образование, обратная связь, мировоззрение менеджера, альтернативный менеджмент, социальный менеджмент, подготовка управленческих кадров

S. POPOV

Zaporozhsky National Technical University, Zaporozhye

E- mail: tvpopovazntu@rambler.ru

VOCATIONAL EDUCATION AS A FACTOR MANAGEMENT TRAINING

This article provides an analysis of feedback as the main concept of social control, the important issue of the fact that in modern conditions of globalization, information and glocalization is necessary to form the modern concept of management training designed to upgrade quality of managerial thinking and enrich the body of its organizational culture of the principle of feedback.

Key words: vocational training, feedback, vision manager, alternative management, social management, management training.

Стаття надійшла до редколегії 04.11.12

Прийнята до друку 09.11.12