УДК: 005.3
DOI: 10.36919/2312-7812.4.2021.135

О.Б.Гаєвська

СОЦІАЛЬНО-СИСТЕМНІ ВИМІРИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕНЕРГІЇ: МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

Стаття присвячена соціально-системному аналізу організаційної сутності управлінської енергії, її визначальної ролі в суспільно-економічних та політичних процесах. Цей аналіз був реалізований через методологічне втручання у соціально-системний вимір управління та самоуправління як співвідношення властивості та діяльності. У цьому контексті формула «суб'єкт-об'єкт» управління не є коректною саме у такому зображенні, оскільки обидві її частини розташовані як рівнозначні елементи єдиного процесу з постійним інформаційним обміном енергією.

З'явилась трагічна небезпека, зокрема і особливо в Україні, залежності самої долі об'єкту від суб'єкту управління, від управлінського тероризму на рівня міждержавної соціальної системи. Тому, головне позбавити управління на будь-якому рівні і в будь-якому об'єкті самої можливості принципових негативних суб'єктивістських витрат тим більш трагічних для об'єкту управління. Така можливість закладена у потенціалі розвитку управлінської діяльності, в якій наявна основна енергія, якою може живитися і об'єкт, і суб'єкт управлінської діяльності – його культура, компетентність, професіоналізм. Адже основним завданням управління є створення максимального простору для реалізації самоуправлінського потенціалу соціальної системи, оскільки ця здатність є тим її станом, при якому вона (соціальна система) створює загальнолюдські засади цивілізаційного існування скрізь призму інтересів людини та самоцінності гуманістичних пріоритетів життєдіяльності людей в історичному просторі і часі.

he article is devoted to the socio-system analysis of the organizational essence of the administrative energy, its crucial role in socio-economic and political processes. This analysis was conducted by using the methodological interference in the social-system dimension of management and self-management as a correlation of properties and activities. In this context the "subject-object" formula of management is not correct exactly in this image, since both parts of it are located as equal elements of a single process with constant informational exchange of energy.

A tragic danger has appeared, in particularly and especially in Ukraine, of the dependence of the very fate of the object on the subject of management, on managerial terrorism at the level of the interstate social system.

Therefore, the main thing is to deprive management at any level and in any object of the very possibility of principled negative subjective costs, which are especially tragic for the object of management. Such a possibility is laid in the potential of development of management activity, which contains the basic energy, it can be used both the object and the subject of management activity – its culture, competence, professionalism. Since the main task of the management is to create a maximum space for the realization of self-managerial potential of the social system, because this ability is its state on which it (social system) creates the universal foundations of civilizational existence through the prism of human interests and the self-value of humanistic priorities of human life-activity in historical space and time.

Ключові слова. Соціально-системний аналіз, організаційна сутність управління, організаційний потенціал, управлінська енергія, управлінська цивілізація.

Key words. Socio-system analysis, organizational essence of management, organizational potential, managerial energy, managerial civilization.

Постановка проблеми. Соціальна система як друга природа людини є витвором людської енергії помноженої на енергію природного походження, а саме живої та неживої систем. Тобто обмін енергіями цих систем призводить до їх руху та розвитку. Пізнання процесів розвитку систем призвело до розуміння, що в них принципово по-різному відбуваються організаційні процеси самоорганізаційного та самоуправлінського характеру, які проявляються, як притаманна їм властивість. Отже, самокерованими системами є ті, властивістю яких є процеси управління, що в контексті представленої проблеми є *об'єктом* авторського дослідження. Відповідно до об'єкта дослідження та виходячи з необхідності методологічного підходу до пізнання управлінської енергії соціальної системи, як предметного поля дослідження, системний метод став найбільш активним через те, що системність у цьому контексті є по суті організаційним потенціалом будь-якого соціального організму, де управлінська енергія є його діяльною компонентою, інструментальною частиною впорядкування.[1]

Отже **метою** даної статті є вихід на науково-практичне бачення потенційних можливостей управлінської (організаційної) енергії, як найбільш потужного інструменту впорядковування будь-яких соціальних об'єктів через здійснення її соціально-системного виміру. Йдеться про авторське бачення світового організаційного досвіду, його недосконалості, часто-густо трагічності, що призвело до ідеї створення такого стану професійного управлінського корпусу, який можна кваліфікувати як професійна демократія, концепція якої представлена в роботах авторки, організаційні механізми якої ще мають знайти своє проєктне втілення. [4]

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед сучасних дослідників філософської наукової школи управління, особливо вагомим вкладом у розвиток методології управління є дослідження Б.А. Гаєвського, В. Г. Беха, В.І. Андрущенка, В.Г. Кременя, М.М. Михальченка та інших. Серед плеяди сучасних учених, дослідників методологічного і практичного розвитку системи управління та підготовки управлінських кадрів, зокрема в Україні, варто відзначити херсонську школу науковців, зокрема Е.А. Кузнєцова, Є.І. Масленнікова, чиї роботи присвячені соціально-економічній ролі інноваційного розвитку управлінського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Делегованість управління щодо будь-якого суб'єкта означає, що управлінський елемент об'єкту є його органічною, наділеною певними функціями, частиною. В цьому контексті немає несамокерованих соціальних об'єктів. Різниця полягає лише у рівні їх самоуправлінського розвитку, і чим він вищий, тим ефективніше проходить процес управління, зокрема делегованого. Об'єктивна делегованість лише означає наявність органічного для об'єкту управлінського елементу, який здійснює управлінські не розділені, не автономні функції, «вмонтовані» в інші види виробничої діяльності. Суб'єктивна ж делегованість є показником поділу управлінського процесу, яка з'являється внаслідок появи потреби та можливостей у об'єкта утримувати управлінську частину з передачею (делегуванням) їй певних управлінських функцій у правовій або неправовій формі.

Здається, що це одна з найбільш значущих помилок управління і одне з найбільш драматичних явищ в історії управлінської цивілізації, коли автономізація особи управлінця в такій формулі існує як щось природне, об'єктивне. Управлінець виступає

по відношенню до об'єкту управління (народу, території, галузі, колективу, людини тощо) як щось самостійне, іноді навіть незалежне утворення, що й породжує безліч таких управлінських ситуацій, від яких страждають ці території, галузі, колективи тощо.

У потенціалі для розвитку управлінської діяльності наявна основна енергія, якою може живитись і об'єкт, і суб'єкт управлінської діяльності — його культура, компетентність та професіоналізм. Рівень останніх тим вищий, чим більше вони включають в себе знання про потенціал об'єкту, зокрема самоорганізаційний, і який, у свою чергу, повинен володіти якомога більшими можливостями для його «споживання». Ці дві сторони управлінської діяльності, їхня взаємодія і взаємовплив і є основним джерелом саморозвитку управлінської діяльності.

Інформаційне забезпечення управлінського процесу, зворотний зв'язок в соціально-системному вимірі є необхідною умовою ефективності управлінських рішень. Не маючи інформації про ефект, досягнутий попереднім рішенням, управлінець може підсилити його неспроможність або неправильність, що може руйнівно відобразитись на об'єкті.

Побачити управлінську інформаційну енергію в керованій системі, здатну викликати системне реагування командного порядку, — неабияке завдання. Тому важливим є те, щоб інформація не була викривленою. Це тим більш необхідно, що система реагує не на будь-який сигнал, а лише на той, який відповідає її природі, потрібний їй в певному часі і просторі. Таке бачення управлінської енергії через обмін інформації в системі дає можливість його використання для створення певного соціального ефекту. Управлінська енергія присутня і в самоуправлінні, як властивості соціальної системи, і в управлінні як діяльності, яка виступає у професійній або непрофесійній формі. Невідповідність фактичного стану системи заданому є тим корелятивним сигналом, який вимагає приведення її (системи) у відповідність із заданим режимом.

В управлінському процесі існує певна цілеспрямованість, яка має об'єктивні (саморухові) засади і суб'єктивні (організаційні) засади втручання в рух об'єкту, що й є, власне, енергією управлінської діяльності. Вона проявляє себе саме як процес упорядкування в управлінському контексті і є метою управлінської діяльності, її призначенням. Отже, управлінський технологічний процес складається з безлічі поточних цілей, які забезпечуються певними управлінськими рішеннями і без реалізації яких будь-яка програмна заданість неспроможна себе виявити. Тому, характеризуючи управлінську діяльність саме через соціально-системний розрахунок потенціалу саморуху об'єкту, управління забезпечує себе об'єктивованою інформацією щодо динамізму будь-якої самокерованої системи. У цьому сенсі в управлінському принципі об'єктивності присутня властивість, яку методологічно доцільно відстоювати саме як системний принцип.

Як відомо, об'єктивність в управлінні уявляється, як незалежність судження, незалежність у прийнятті рішень. Однак, саме управлінський принцип об'єктивності має принципово інший зміст, оскільки управлінська незалежність є такою лише в разі максимально органічної залежності суб'єкту управління від об'єкту. Лише при такій залежності можливе досить розраховане управлінське рішення. Причому в процесі його прийняття він не має права нехтувати будь-якою інформацією.

В умовах сучасного розвитку економічної організації суспільства особливої уваги набирає потенціал управління як виду виробничої, продуктивної діяльності, управління як продукту, який має свою ціну, вартість і собівартість. Діяльність великих (і малих) організацій, її ефективність наразі часто-густо пов'язується не з їх можливостями до самоорганізації, а з особистими якостями певних управлінців, управлінських структур. З'явилась трагічна небезпека, зокрема і особливо в Україні, залежності самої долі об'єкту від суб'єкту управління, від управлінського тероризму на рівні міждержавної соціальної системи. Залежність від ефективності управлінської діяльності міжнародних інституцій — суб'єктів міжнародних відносин і права, яка, в такий спосіб вкрай автономізувалась і практично зняла саме існування гарантій певної ефективності самовпорядкування об'єкту. Тому ця ефективність проявилась через вищу, найбільш доцільну його форму — відтворення енергії, потенціалу самого об'єкту у певному порядку, певному режимі, який саме з точки зору організаційної тільки-но й може бути постійним джерелом самозбереження, самовідтворення, причому джерелом надійним, практично гарантованим.

Аналіз причин того, що призвело до подібних форм тероризму в сучасній історії, вдруге за останні сто років, є і буде предметом наукової рефлексії не одного покоління учених-філософів, економістів, управлінців і потребує окремого авторського дослідницького втручання. Зрозуміло одне: потенціал об'єкту — соціальної системи України, володіє тим необхідним зарядом управлінської, організаційної енергії, який і створює управлінські гарантії ефективності саморуху великої нації.

Проте, йдеться про такий соціально-системний стан об'єкту управління, у даному випадку України, який не може характеризуватись як, так би мовити, нормальний з точки зору ефективності цього саморуху. Тому так званий демократичний управлінець, якого безпосередньо «задіює» соціальний об'єкт, не є в такому контексті бажаною фігурою. Управлінець, який створює режим, порядок гарантованої ефективності всіх соціально-економічних, політичних та духовних, культурних процесів з включенням до нього розрахованого людського потенціалу, тільки і є необхідною, найбільш надійно ефективною фігурою. Вищий гуманізм цього режиму, цього порядку полягає у тому, щоб максимально зняти з економічного, політичного, культурного, виробничого, трудового процесів індивідуальні нашарування, які не вписуються в загальний інтерес саме в справі, в технології будь-якого виробництва, аж до політичного. Тому режимна організація є тим витвором, коли діє система, побудовані на розрахунку спільного інтересу, спільної потреби.

Висновки. Резюмуючи можна вийти на декілька важливих теоретико-прикладних висновків.

Організаційна історія людства засвідчує наявність в самоуправлінні суспільства принципового соціально-системного дефекту: організація руху будь-якого соціального об'єкту вкрай залежала і залежить від людини, так званого людського чинника, тобто від індивідуальних, нехай навіть професійних якостей працівників, зокрема управлінців. Варто хоча б трохи зануритися в історію, щоб побачити невідповідність ціни, яку платить той чи інший народ (нація, колектив тощо) за наслідки, які ця помилка має. Тому, головне позбавити управління на будь-якому рівні і в будь-якому об'єкті самої можливості принципових негативних витрат, тим більш трагічних для об'єкту

управління. В цьому відношенні, до речі, демократія — одна з найбільш небезпечних форм самоуправління, хоча є природним етапом в розвитку управлінської цивілізації.

Створення режимної, а не індивідуальної відповідальності — це створення правових запобіжників безвідповідальності та їх гарантійного потенціалу, профілактичного змісту функціонування режиму відповідальності, процесуальної, а не підсумкової відповідальності тощо.

У цьому зв'язку підкреслимо, що управлінська цивілізація, як поняття і явище, — це не лише прояв еволюції організаційного потенціалу людства, а насамперед, прояв здатності соціальної системи до самоорганізації. Максимальний простір для її реалізації, зрештою і є основним завданням управління, оскільки ця здатність є тим станом соціальної системи, при якому вона створює загальнолюдські засади цивілізаційного існування та розвитку суспільства як цілісної системи крізь призму інтересів людини та самоцінності гуманістичних пріоритетів життєдіяльності людей в історичному просторі і часі.

1. *Авєріна О. І.* Філософія управління людськими ресурсами: до визначення концептуально-методологічних засад. Нова парадигма. Вип. 115. Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. 207 с.; 2. *Гаєвська О.Б., Гаєвський Б.А.* Організаційний потенціал України в системі наукового управління суспільством: монографія. Київ: КНЕУ, 2018. 255 с.; 3. *Кузнєцов Е.А.* Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.; 4. *Ожеван М.А., Дубов Д. В.* Homo ex Machina. Філософські, культурологічні та політичні передумови формування конвергентного суспільства : монографія. К. : НІСД, 2017. 272 с.

1. *Avierina O. I.* Filosofiia upravlinnia liudskymy resursamy: do vyznachennia kontseptualno-metodolohichnykh zasad. *Nova paradyhma.* Vyp. 115. Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova, 2013. 207 s.; 2. *Haievska O.B., Haievskyi B.A.* Orhanizatsiinyi potentsial Ukrainy v systemi naukovoho upravlinnia suspilstvom: monohrafiia. Kyiv: KNEU, 2018. 255 s.; 3. *Kuznietsov E.A.* Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini. Monohrafiia. Kherson: OLDI PLIuS, 2017. 382 s.; 4. *Ozhevan M.A., Dubov D. V.* Homo ex Machina. Filosofski, kulturolohichni ta politychni peredumovy formuvannia konverhentnoho suspilstva : monohrafiia. K. : NISD, 2017. 272 s.