## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Національна академія наук України

Інститут соціології

Бурега Валерій Васильович

## УДК 316.334.321

СОЦІАЛЬНО-АДЕКВАТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ:

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ МОДЕЛІ

22.00.01 – теорія та історія соціології

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня

доктора соціологічних наук

##### Київ – 2003

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Донецькій державній академії управління, Міністерство освіти і науки України.

# Науковий консультант доктор соціологічних наук, доцент Донченко Олена Андріївна Інститут соціальної і політичної психології АПН України, завідувач лабораторії мас і організацій

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор  
Саєнко Юрій Іванович,Інститут соціології НАН України,завідувач відділу соціальної експертизи

доктор соціологічних наук, доцент

Судаков Володимир Іванович,

Міжрегіональна Академія управління

персоналом, завідувач кафедри соціології

доктор соціологічних наук, професор

Сурмін Юрій Петрович,

Українська Академія державного управління

при Президентові України, заступник директора

- начальник центру соціологічних досліджень та

моніторингу Інституту проблем державного

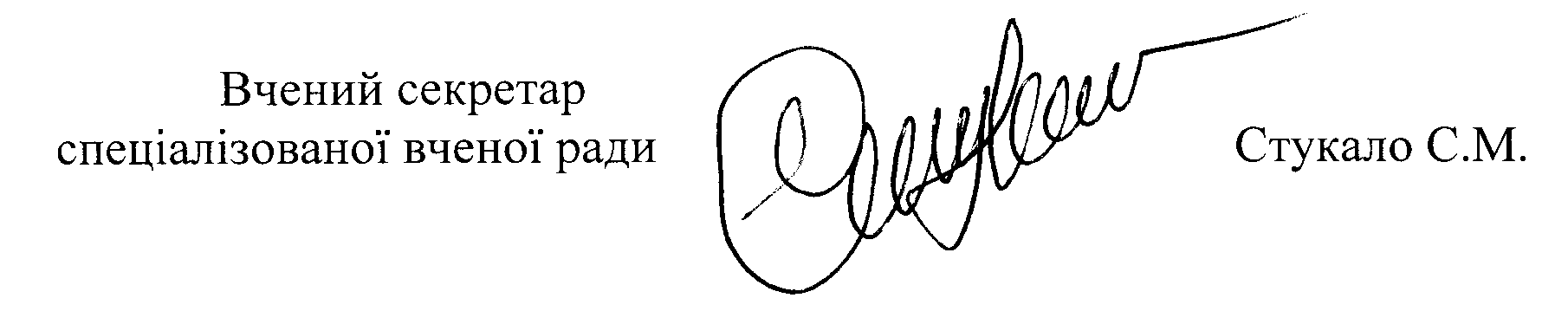
управління та місцевого самоврядування

Провідна установа Харківський національний університет імені   
В.Н. Каразіна, кафедра прикладної соціології.

Захист відбудеться "06" червня 2003 року о 10:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.26.229.01 в Інституті соціології НАН України за адресою: 01021, вул. Шовковична, 12, Київ.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту соціології НАН України за адресою: 01021, вул. Шовковична, 12, Київ.

Автореферат розіслано "24" квітня 2003 року.



### ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми.* Сучасний етап розвитку українського суспільства визначається як один з найскладніших. Зміни, які відбуваються в державі, накладаються на системну кризу, що посилює нестабільність суспільного розвитку, викликає дисфункції в структурах управління суспільством, в політиці, економіці та культурі. Серед чинників кризи в сучасному українському суспільстві – недосконалість теорії і практики вітчизняного менеджменту. Саме управлінська криза гальмує прогресивну динаміку, демонструє неадекватність управління вимогам часу, а також характерним особливостям українського суспільства.

Одним з інтегральних показників, який зумовлює оцінку ефективності соціального управління є адекватність управлінських дій як на макро-, так і на мікрорівнях, що забезпечує цю динаміку. Нині стає очевидною невідповідність багатьох парадигм управління, що застосовуються, умовам перехідного періоду розвитку українського суспільства і тим соціальним цілям, що виголошуються. Саме тому особливо гостро постає проблема формування менеджменту, який був би адекватним сучасним світовим досягненням науки і практики управління, новим політичним орієнтирам, характеристикам соціально орієнтованої ринкової економіки і резонував би із системними властивостями українського соціуму. Дослідження даної проблеми є актуальним як в теоретичному, так і практичному аспектах.

Менеджмент як наука і практика управління розглядався в роботах О.Амбарцумова, І.Архангельского, А.Ансоффа, А.Анчишкіна, Ю.Васильєва, Х.Вольфанга, Д.Гвішіані, Д.Діксона, П.Друкера, В.Кабакова, М.Мескона, В.Мещерякова, Г.Попова, А.Файоля та інших дослідників. Загальнотеоретичним аспектам досліджуваної проблеми присвячені праці М.Вебера, Д.Кліланда, У.Кінга, Ч.Мілса, К.Манхейма, М.Роберта, К.Янга та інших. У роботах Г.Абрамової, В.Ворони, Е.Гансової, В.Голікова, Д.Даниленка, Ю.Красовського, В.Леги, В.Міщенка, Ю.Пахомова, Л.Потєхіної, М.Пласкунова, Ю.Саєнка, М.Сахарова, Б.Шаповалова та інших науковців аналізуються проблеми підвищення ефективності управління виробництвом, становлення і розвитку менеджменту, підготовки менеджерів.

Проблеми соціального управління як міждисциплінарного об’єкта, філософсько-соціологічні його аспекти, аналіз ролі та якості соціальної інформації в управлінні суспільством, соціального та індивідуального в управлінській діяльності знайшли своє відображення в дисертаційних роботах В.Абізова, М.Гараджі, П.Гоменюка, В.Дієва, М.Дмітрієвої, І.Мартинюка, О.Тимошенкової, Ф.Хеді, В.Южакова. Управлінській праці, як різновиду діяльності, присвячені дослідження Л.Бажуткіної, Г.Дмитренка, В.Жбанова, В.Пилипенка, Т.Погорєлової. Проблема управлінського відчуження та бюрократизму розглядалась в роботах А.Бузгаліна, І.Кального, А.Огурцова, А.Шахназарова, М.Чешкова, а наукові пошуки М.Іванова, С.Колупаєва, Г.Кочеткова, Ф.Котлєра, А.Кутейникова, Е.Уткіна та інших вчених проводились в галузі інноваційного менеджменту.

Різноманітні прикладні аспекти саме соціального менеджменту знайшли своє висвітлення в роботах Р.Арона, Р.Блейка, П.Блау, В.Боголєпова, М.Вудкока, В.Дункана, К.Кіллена, М.Маркова, В.Новікова, А.Ручки, Л.Сокурянської, М. Чурилова та інших дослідників. Чимало праць у сучасній науковій літературі присвячено дослідженню моральної свідомості та її ролі в економічній діяльності, проблемам формування теоретичних засад управління та підприємництва. Серед авторів цих праць – А.Алі-Заде, В.Бакіров, В.Борисенко, А.Герасимчук, Т.Герені, П.Гнатенко, В.Грачов, М.Головатий, К.Грищенко, А.Гусейнов, О.Донченко, А.Єрмоленко, О.Злобіна, А.Ігнатович А.Кривенков, В.Князєв, В.Малахов, І.Надольний, М.Пітерс, Т.Рудницька, Н.Смелзер, М.Стейнберг, В.Тихонович, Г.Щокін, О.Яновський та інші.

Важливо зазначити, що низка досліджень з проблем трансформації та ціннісно-нормативної регуляції різних аспектів життя суспільства та особистості виконана М.Бобнєвою, В.Врублевським, Є.Головахою, В.Корольком, Н.Костенко, О.Куценко, С.Макеєвим, М.Михальченком, В.Оссовським, Н.Паніною, Є.Пеньковим, І.Прибитковою, І.Поповою, Л.Сохань, Є.Суїменком, В.Танчером, Л.Хижняк, В.Хмельком, М.Шульгою, В.Ядовим та іншими науковцями.

Віддаючи належне науковій та практичній значущості праць, в яких розглядаються питання суспільної трансформації, управління та соціального менеджменту, необхідно зазначити, що у вітчизняній та зарубіжній економічній, філософській, соціологічній та соціально-психологічній літературі відсутній цілісний аналіз досліджуваної проблеми. Так, недосліджені питання визначення і застосування поняття "соціально-адекватний менеджмент", аналізу критеріїв оцінки останнього. Недостатня увага приділяється вивченню місця та ролі саме такого менеджменту в контексті суспільної трансформації, стратегій соціально-адекватного менеджменту в залежності від типів лідерства тощо. Практично не досліджувались етносоціальні аспекти управління з урахуванням культурно-інтелектуальної загально-цивілізаційної бази української держави, місце менталітету в системі цінностей соціально-адекватного менеджменту. Треба зазначити, що практично відсутні і дослідження особистісного рівня соціально-адекватного управління. Можна сказати, що нинішній етап суспільної кризи спричинюється саме невідповідністю соціальних, соціально-психологічних потреб і управлінських дій сучасним вимогам процесів демократизації, ринкових відносин, а також невідповідністю їм саморганізаційних і організаційних тенденцій.

Актуальність даної проблематики на етапі подолання цієї невідповідності, а також недостатня розробленість методологічних, теоретичних і практичних питань дослідження соціально-адекватного менеджменту в цілому, зумовили звернення автора дисертації до даної теми.

*Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.*Дисертація тісно пов’язана з темами науково-дослідних робіт "Соціально-адекватний менеджмент як складова оптимізації суспільної трансформації" (реєстраційний номер 0100002767) і “Філософсько-методологічні аспекти менеджменту” (реєстраційний номер 0101U003716). У першому випадку дисертант є керівником, а у другому – виконавцем.

*Мета і завдання дослідження.* Метою даної дисертаційної роботи є концептуалізація соціальної адекватності менеджменту на основі застосування міждисциплінарної структурно-функціональної парадигми за умов трансформації українського суспільства, а також узагальнення теоретичних і емпіричних досліджень з даної проблеми, проведених як автором, так і іншими дослідниками та дослідними колективами.

Реалізація мети дисертаційного дослідження спричинила розв’язання наступних завдань:

* осмислення феномена і поняття "адекватність" як якісної інтегральної характеристики управлінського процесу на всіх рівнях: особистісному, груповому, організаційному, інституційному, соцієтальному;
* уточнення понять “управління” та “менеджмент”, аналіз місця та змісту управлінської праці в системі людської діяльності взагалі та менеджменту як специфічної сфери управлінської діяльності;
* визначення методологічних засад вивчення феномена соціально-адекватного менеджменту, його сутності і критеріїв;
* виявлення специфіки трансформаційних процесів в сучасному українському соціумі;
* системний аналіз теорії і практики управління (менеджменту) за умов ринкових реалій;
* здійснення типології соціальних організацій сучасного українського суспільства в контексті адекватного менеджменту;
* вивчення умов досягнення адекватності психологічного типу менеджера основним функціям соціально-адекватного менеджменту;
* аналіз теоретико-методичної бази професіографічного дослідження управлінської діяльності;
* дослідження менталітету української нації у контексті цінностей соціально-адекватного менеджменту.

*Об’єктом дослідження* є процес соціального управління за умов трансформації сучасного українського суспільства.

*Предмет дослідження* – закономірності і характерні особливості становлення, функціонування та вдосконалення соціально-адекватного менеджменту за умов ринкових перетворень в українській державі.

Теоретичну і методологічну основу дисертаційної роботи становлять ідеї класиків світової філософської, соціологічної та економічної думки в галузі управління (Аристотель, Августин, Ф.Аквінський, Т.Гоббс, Г.-В.-Ф.Гегель, Дж.Локк, К.Маркс, Р.Мертон, Ш.Монтеск’є, Г.Моска, Е.Кант, В.Парето, Платон, К.Поппер, Б.Рассел, П.Сорокін, Г.Спенсер, О.Тоффлер), а також дослідження сучасних науковців, в яких висвітлюються концептуальні аспекти розуміння сутності та взаємозв’язку економічної, політичної та управлінської діяльності як суспільних явищ.

*Методи дослідження.* Дисертант застосовує міждисциплінарну структурно-функціональну парадигму та, відповідно, методи філософського, соціологічного, соціально-психологічного та загальнонаукового пізнання: системний підхід, порівняльний аналіз, моделювання тощо, які в синтезі допомагають розкрити генезу, основи і принципи формування концептуальної моделі соціально-адекватного менеджменту.

Емпіричну базу дисертаційної роботи становлять результати комплексної науково-дослідної роботи "Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту", що виконувалася кафедрою соціально-гуманітарних дисциплін Донецької державної академії управління за безпосередньою участю автора. Нарешті, в орбіту авторського аналізу були залучені дані соціологічного моніторингу, що проводився Інститутом соціології НАН України впродовж 1994-2002 років.

*Наукова новизна одержаних результатів.* У дисертаційному дослідженні вперше у вітчизняній соціологічній науці здійснено концептуалізацію соціально-адекватного менеджменту, що створює теоретичне підґрунтя для вирішення багатьох практичних проблем у сфері управління.

У рамках розробленої концепції одержані такі нові результати:

* уведено в науковий обіг поняття “соціально-адекватний менеджмент” та доведено, що адекватність виступає як характеристика відповідності певної моделі менеджменту провідній меті розвитку суспільної системи. Адекватність забезпечує відповідність характеристик системи управління стану суспільства, рівню і тенденціям його розвитку, найкращим світовим зразкам і притаманна кожній управлінській парадигмі, тому вона може розглядатися не як самостійна управлінська модель, а як умова релевантності;
* визначено методологічні засади соціально-адекватного менеджменту, що розглядається як рівневі утворення. З позицій соціально – психологічного підходу, розуміємого як діяльністний (акціоністський) показано, що потенціал соціально-адекватного менеджменту може бути реалізований на макро-, мікросоціальному та особистісному рівнях, а це, у свою чергу, обумовлено його системною природою відповідно до реальної ситуації у суспільстві. При цьому з’ясовано, що ці рівні пов’язані між собою саме феноменом “адекватності-неадекватності”, який обумовлює певний тип інтерсуб’єктивної взаємодії у суспільстві (під суб’єктами розуміються всі елементи соціального процесу – групи, організації, інститути, соціуми тощо). Принципами соціально-адекватного менеджменту являються принцип футуристичності, урахування зовнішніх впливів, оперативності управління, процесуальності;
* уточнено співвідношення понять “управління” та “менеджмент”, як таких, що відрізняються за змістом, але істотною така різниця стає тільки за умов теоретичного аналізу. Базовим для цього виступає поняття” діяльність”, а визначальним компонентом – праця. Менеджмент є різновидом управлінської праці, більш вузьким у порівнянні з управлінням, виключаючи працю, пов’язану з управлінням машинами, механізмами тощо;
* зроблено висновок, що адекватність може виступати як показник управління соціальними процесами. Будучи іманентною якістю управлінського процесу, в ідеальному варіанті, реальний ступінь адекватності обумовлює ефективність, а також спроможність виступати чинником оптимізації процесів суспільної трансформації. Виступаючи інтегральним якісним показником управлінського процесу, адекватність забезпечує відповідність суті і змісту менеджменту запитам конкретного об’єкта управління;
* концептуально обґрунтовано, що соціально-адекватний менеджмент – високоефективна модель управління – орієнтована у майбутнє , повністю адаптована до функціонування у конкретній соціальній системі, здібна максимально використовувати її соціально-економічний і психокультурний потенціали, спрямовуюча управлінські впливи переважно в площину самоорганізаційних процесів, резонуюча на всіх рівнях управління найважливішим ментальним характеристикам соціуму та його регіональним складовим, погоджуючи управлінські зусилля за рівнями, обумовленими системною природою управління;
* доведено, що особливої значущості набуває здатність соціально-адекватного менеджменту "створювати" умови для оптимального функціонування суспільного організму, а саме: забезпечувати належний рівень соціального самопочуття в суспільстві, формувати цивілізований рівень толерантності в міжнаціональному спілкуванні та розвитку, підтримувати загальногромадянську солідарність як важливу духовну цінність, стимулювати ділову активність у всіх сферах соціального життя, оптимізувати темпи виробництва, його своєчасне технологічне оновлення, забезпечувати екологічну безпеку, знижувати рівень соціальної напруги тощо;
* обґрунтовано тезу, що в українському суспільстві менеджмент поступово набуває соціального характеру. Формування демократичності як характерної риси управління неможливо без посилення принципу адекватності управлінських рішень часу і характеру конкретної ситуації, яка, в свою чергу, є елементом іншої. Причому демократизація управління обумовлена демократизацією суспільного життя взагалі;
* виявлено специфіку становлення і функціонування соціально-адекватного менеджменту як чинника оптимізації трансформаційних процесів в українському суспільстві та низку умов, якими він детермінований: стилем управління, ціннісно-нормативною системою, мотиваційними механізмами, типом організаційної структури, а також наявністю в соціумі соціального замовлення на адресу організації – мета, завдання, методи роботи та соціально-психологічні якості членів якої є адекватними даному замовленню. На шляху соціально-адекватного управління стають стереотипи та установки управлінської свідомості, гальмуючий вплив залишків адміністративно-управлінського механізму, відсутність відповідних правових умов, професійний рівень менеджерів тощо;
* з’ясовано, що психосоціальні ознаки екстернальності-інтернальності свідчать про схильність управлінця бачити причини подій у зовнішніх та внутрішніх чинниках. При цьому менеджери-екстернали схильні запозичати методи управління, апробовані іншими, і є більш конфліктогенними, ніж інтернали. Менеджери-інтернали у діловій сфері покладаються на себе. Управлінцям-інтерналам непритаманна соціально-психологічна рефлексія, їхня поведінка практично не залежить від того, як вони самі сприймаються і оцінюються оточуючими. Вони частіше схильні до нетрадиційних методів вирішення завдання, більш адекватно реагують на запити соціуму;
* встановлено, що в “портреті” сучасного менеджменту досить чітко проступають риси психологізації, йде пошук шляхів активізації ”людського чинника” всередині організації та врахування використання можливостей професіографічного дослідження управлінської діяльності;
* у контексті дослідження етносоціального аспекту менеджменту показано, що характерними відправними формоутворюючими компонентами менталітету є: інтроверсія як відображення якостей українського соціуму (відносна закритість, статичність і поступливість), раціональність (тяжіння до повільних, еволюційних шляхів розвитку), емоційність (переважання культурно-ціннісних установок), сенсорність (конкретне, предметне сприйняття дійсності на відміну від інтуїтивності), екзекутивність (як аналог жіночого початку в характері нації);
* зроблено висновок, що характерною особливістю українського соціуму є залежність внутрішньоколективних зв’язків у ньому від особистісних характеристик взаємодіючих сторін, коли вирішальну роль відіграють морально-етичні, а не ділові чи професійні якості суб’єктів. Більшість же нинішнього покоління українських менеджерів сформувалася під впливом моралі соціалістичного суспільства з усіма її вадами і перевагами. Сьогодні моральні орієнтири вітчизняного менеджменту базуються на західному досвіді, але на процес його становлення все більше впливає східнослов’янська православна ментальність.

*Практична значущість одержаних результатів.* Концептуалізована в дисертації модель соціально-адекватного менеджменту може бути використана для подальшого розвитку теорії і практики управління українським суспільством на макро, мікро і особистісному рівнях. Напрацьовані загальнотеоретичні поняття дозволять привести до одного знаменника результати окремих досліджень з проблематики соціального менеджменту. Результати даної праці також можуть стати основою для здійснення подальших досліджень проблем соціально-адекватного менеджменту за умов становлення і розвитку в Україні соціально орієнтованого ринкового господарства. Розроблені в дисертації методологічні та методичні основи професіографічного аналізу управлінської діяльності служать підвищенню ефективності професійної підготовки вітчизняних менеджерів.

Результати дисертаційної роботи можуть бути використані (і використовуються автором) при розробці нормативних та спеціальних курсів з теоретичної та економічної соціології, етносоціології, соціології управління, соціальної психології, психології менеджменту.

*Апробація результатів.* Основні положення дисертаційного дослідження доповідались і обговорювались на наступних конференціях: Міжнародна наукова конференція "Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту" (Донецьк, 1997), Міжнародна наукова конференція "Концептуальні проблеми модернізації вищої освіти" (Донецьк, 1998), Міжнародна наукова конференція "Влада і культура" (Запоріжжя, 1999), II Міжнародна науково-практична конференція “Місто, регіон, держава: проблеми розподілу повноважень” (Донецьк, 2000), Міжнародна науково-практична конференція “Сучасна соціологічна думка та соціологічна освіта” Харківські соціологічні читання-2000 (Харків, 2000), Міжнародна науково-практична конференція “Соціологія міста: наукові проблеми та соціальні технології” (Дніпропетровськ, 2001), II Всеукраїнська соціологічна конференція “Проблеми розвитку соціологічної теорії. Теоретичні проблеми змін соціальної структури українського суспільства” (Київ, 2002), II Міжнародна наукова конференція “Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту” (Донецьк, 2002), VIII Міжнародна наукова конференція “Харківські соціологічні читання” (Харків, 2002).

*Структура дисертації.* Дисертаційна робота складається зі вступу, п’яти розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації – 381 с. Список джерел (295 найменувань), 11 таблиць, 2 рисунки займають 39 с.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі міститься виклад актуальності теми дисертаційної роботи, показано зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами, сформульовано мету та основні завдання дослідження, його об’єкт і предмет, розкрито наукову новизну і практичну значущість одержаних результатів, апробація результатів дисертаційного дослідження, публікації та особистий внесок здобувача.

У першому розділі "Соціально-адекватний менеджмент: теоретико-методологічні засади соціологічної концептуалізації" здійснюється аналіз основних понять, необхідних для вивчення феномена соціально-адекватного менеджменту, наводиться загальна характеристика ключових аспектів у контексті теми дисертаційного дослідження. Проблема оцінки якісних сторін процесу управління суспільством, державою, окремою організацією була об’єктом уваги багатьох мислителів минулого. Спроби розгляду й оцінки ступеня відповідності системи управління суспільному й економічному життю існували вже з того часу, коли соціальні відносини отримали достатнє оформлення, тобто з моменту зародження державності. Проблема соціальної адекватності управління має коріння, що сягають у глибину тисячоліть.

Свого часу Конфуцій стверджував, що вищим принципом управління є гуманність. Він рекомендує застосовувати метод "виправлення імен", який дозволяє використовувати ролі у відповідності до їх "імен", тобто адекватно їх істинній природі. Але ця доктрина може ефективно застосовуватись лише в державах, які відчувають дефіцит в адекватних управлінських впливах з боку керівництва. Адекватність виступає природною умовою ефективності управління в соціумі. Ефективність як результативність в управлінні державою стала об’єктом уваги іншого китайського мислителя Хань Фей-цзи, за переконанням якого, складовими ефективного управління державою є закон, влада і політичне мистецтво.

Ця ж проблема розглядалась Платоном і Сократом, коли мова йшла про гуманістичне, соціально-етичне управління.

Герберт Спенсер, розглядаючи людське суспільство, вказував на необхідність для його функціонування регулятивної системи. Як умова якісного виконання регулятивних функцій ним відзначалась відмінність рівнів управління та їх переплетіння, коли в реальному житті зустрічаються "гібридні" способи організації суспільного життя, притаманні "перехідним" суспільствам.

#### Гаетано Моска вважав, що управління суспільством здійснюється на

різних рівнях, а його юридична і моральна база відповідає дійсній потребі людини, пов’язаної з її соціальною природою.

# Питанням про легітимність порядку, що розумівся як реалізація типу

панування в суспільстві, переймався Макс Вебер. На його думку, як мотив соціальної дії, так і сама дія не можуть повною мірою і точно відповідати ідеально-типовим конструкціям. Тому типи панування і засоби його забезпечення за рахунок цілеспрямованої діяльності штабу управління не існують у "чистому" вигляді, а несуть риси інших типів. Це є передумовою для того, щоб конкретний тип панування і відповідний йому механізм соціального управління мав характеристику адекватності конкретним історичним умовам, цілям суспільного розвитку.

Якщо поглянути на проблеми, що постають перед українським соціумом, з позицій соціальної адекватності чинної системи управління, то очевидним є зіткнення основ, на яких він будується. Мова йде про рівень суспільного розвитку, котрому відповідає пануюча управлінська парадигма. Але завжди мірилом останньої буде її здатність до розвитку з урахуванням перспективи. Для досягнення адекватності управлінських впливів як інтегральної характеристики соціального менеджменту також є необхідним баланс інформації, що використовується для прийняття управлінських рішень.

Якісний аспект менеджменту, насамперед обумовлений роллю, яка відводиться людині одночасно як суб’єкту і об’єкту управлінського процесу. Кінець кінцем всі проблеми соціального управління інспіровані розумінням ролі людини як пасивної в суспільному плані істоти. Відводячи людині пасивну роль "гвинтика", управління суспільством впадає в кризу, продукуючи саме соціальну неадекватність управлінських впливів.

Адекватність виступає як характеристика відповідності певної моделі менеджменту провідній меті розвитку системи, якою управляють. Це проявлялось на всіх етапах розвитку теорії й практики менеджменту. Адекватність, як іманентна якість процесу управління забезпечує домірність характеристик управлінської системи стану суспільства, рівню і тенденціям його розвитку. Соціальна адекватність певною мірою притаманна кожній з відомих управлінських парадигм. Тому вона може розглядатися не тільки як окрема управлінська модель, а як концептуальна схема релевантності, що забезпечує таке розуміння сутності й змісту практикованого менеджменту, яке адекватне запитам суспільства.

Разом із тим, багатьма вітчизняними дослідниками не визнається застосування термінів “управління” і “менеджмент” як синонімів. Основою для таких заперечень виступає розбіжність цих понять за змістом. Але, як показало наше дослідження, при дійсній наявності розходжень між поняттями “управління” і “менеджмент” істотними вони стають тільки при теоретичному аналізі. У практиці сучасного соціального управління таке розходження сприймається як несуттєве, що дозволяє використовувати ці терміни в одному значеннєвому ряді. Як базове поняття “діяльність” забезпечує для цього змістовну основу. Визначальним компонентом людської діяльності виступає праця. У ряді основних функцій праці знаходяться: ідеально-модельна, робоча, рухова, передатна, контрольно-управлінська та організаційна. Управлінська праця – один із видів розумової праці, що і визначає її специфіку.

Водночас слід підкреслити, що розуміння, у широкому змісті, управління як узагальнення і відображення сутності процесів упорядкування й регулювання в складних системах природи й суспільства передбачає розгляд сутності процесів управління в окремих системах і підсистемах у таких поняттях: “соціальне управління”, “державне управління”, “економічне управління” та ін.

“Менеджмент” як різновид управлінської праці є поняттям більш вузьким у порівнянні з “управлінням”, особливо в його технологічному аспекті, пов'язаному з управлінням машинами, різними пристроями і т. ін.

У сучасних умовах “менеджмент” розглядається як особливий жанр і сфера “управління” орієнтована, насамперед, на інноваційну діяльність, пов'язану із удосконаленням управлінської системи, підвищенням її ефективності. Саме це дозволяє у контексті даної роботи використання їх як синонімів.

Менеджмент як форму управління людськими ресурсами визначають як процес планування, мотивації та контролю, необхідний для формулювання й досягнення цілей організації. На сьогодні в класичному менеджменті відомі чотири основні підходи, котрі є суттєвим внеском в розвиток теорії і практики управління: 1) виділення різних шкіл у практиці управління;   
2) процесний, що розглядає управління як безперервну ланку взаємопов’язаних управлінських функцій; 3) системний, при якому керівники розглядають організацію як сукупність взаємопов’язаних елементів, таких, як: люди, структура, завдання і технології, зорієнтовані на досягнення різних цілей за умов зовнішнього середовища, що змінюється; 4) ситуативний, який концентрується на виборі методу управління та є, в даній ситуації, найбільш ефективним.

Визначаючи менеджмент як процес досягнення поставлених цілей з використанням людської праці, в нього включають такі складові, як: організація, керівництво, мистецтво спілкування з людьми, здатність ставити цілі і знаходити засоби для їх досягнення. Менеджмент на будь-якому його рівні вирішує, в кінцевому рахунку, завдання забезпечення ефективності діяльності як окремого працівника, так і конкретної організації та суспільства загалом. Що стосується сучасних умов соціального життя в Україні, то найважливішою причиною існуючих проблем є управлінська криза, яка проявляється у невмінні спланувати й організувати роботу громадян. Практично всі її аспекти пов’язані з неадекватністю чинної управлінської системи. Поряд із багатьма причинами, що призвели до такого стану, слід назвати недосконалість соціального управління, яка виявляється, на нашу думку, як соціальна неадекватність управлінських впливів на людину. При цьому використовується широкий зміст поняття “соціальне”, коли воно тотожне поняттю “суспільне”. У такому випадку предмет соціального менеджменту – управління соціальними системами. Таке його розуміння є цілком виправданим, якщо визнати, що для соціального менеджменту важлива поведінка людини, яка є об'єктом соціальних відносин, тобто дій із боку суспільства та його інститутів.

Соціальну систему слід розглядати як історично сформований і зумовлений характер взаємодії людей і соціального середовища. Її складовими елементами, які з позицій системного підходу треба розглядати як підсистеми, є нація, народність, соціальна група, організація, колектив, окрема особистість.

Виступаючи неодмінною умовою адекватності соціальної поведінки людей, організація, у свою чергу, зумовлює адекватність управління їх діяльністю. Індикатором адекватності виступають прийняті в організації правила, процедури і т.д. Адекватність управлінських впливів на рівні організації стає критерієм її функціональності. У такому випадку функціонування організації як системи, або частини більш великої системної організації адекватне її корінним цілям на основі обґрунтованого, відповідного й доцільного менеджменту.

Перед сучасним українським суспільством постає складне завдання - пошук нових важелів управління країною на основі демократії, незалежності і свободи. Колишній адміністративно-управлінський гібрид вступає у суперечність із завданнями демократизації суспільного життя, становленням ринкових відносин. Продовження трансформаційних процесів у нашому суспільстві свідчать про те, що жодна зі застосованих управлінських парадигм не принесла бажаних результатів.

Аналіз феномена соціально-адекватного менеджменту набуває продуктивності за умов визначення методологічних позицій дослідника. Визнано, що прагнення до повноти дослідження вимагає використовувати соціально-економічний підхід. Тоді соціально-адекватний менеджмент слід визначити як певну міру відповідності економічних ресурсів, що контролюються менеджером, можливостям вирішення соціальних завдань та проблем конкретного соціуму.

Його доповнює, та, у межах міждисциплінарної структурно-функціональної парадигми, стає основним у контексті даної дисертації соціально-психологічний підхід, що розуміється як діяльнісний (акціоністський).

З цих позицій *соціально-адекватний менеджмент визначається як сутнісна характеристика високоефективної моделі управління, яка:*

* *орієнтована у майбутнє,*
* *повністю адаптована до функціонування у конкретній соціальній системі з максимальним використанням її соціально-економічного і психокультурного потенціалів,*
* *спрямовує управлінські впливи в площину самоорганізаційних процесів,*
* *резонує на всіх рівнях управління найважливішим ментальним характеристикам соціуму та його регіональним складовим,*
* *виступає інструментом узгодження управлінських зусиль за рівнями та уточнення їх спектра, обумовленого системною природою управління .*

Виходячи із системних уявлень про менеджмент, доцільно розглядати його як рівневе утворення. Тоді зміст соціально-адекватного менеджменту реалізується на особистісному, мікро- та макросоціальному рівнях соціального управління.

Соціальна адекватність менеджменту на особистісному рівні забезпечується такими професійно важливими якостями, які дозволяють керівнику реалізувати свій індивідуальний управлінський потенціал, виходячи з його уявлень про соціальну адекватність. Мікрорівневий підхід до соціально-адекватного менеджменту є спробою зняти суперечності між новими засобами господарювання і старими організаційними формами. Він забезпечує конкурентноздатність організації, повну реалізацію потенціалу працівників, захист їх соціальних прав. Макрорівень в соціально-адекватному менеджменті – це управління суспільством, різними сферами його життєдіяльності. Його зміст на даному рівні зумовлений постановкою цілей, досягнення яких забезпечує захист інтересів суспільства, його розвитку, реалізацію його найважливіших потреб.

Соціально – адекватний менеджмент, як різновид управління, тією чи іншою мірою, властивий усім стадіям економічного росту (до індустріальній, індустріальній, науково – технічній). Він еволюціонує від ремісничого виду управління, відповідно переходячи у технократичний, інноваційний та соціально – адекватний. Повною мірою він притаманний саме гуманітарній стадії, а на попередніх проходить своєрідні періоди дозрівання.

Ефективність менеджменту вимірюється за допомогою такого показника як досконалість управління, що визначається як зіставлення результатів управлінської діяльності і ресурсів, витрачених на їх досягнення. Економічний сенс ефективності (за М. Тулєнковим) полягає в співвідношенні отриманого прибутку і витрат на управління. Але такий підхід не завжди може бути визнаний виправданим. По-перше, управління не завжди вимірюється лише прибутком. По-друге, останній виступає як опосередкований результат, що затемнює загальну картину управління. По-третє, результат управлінської діяльності має, окрім економічного, соціальний, політичний і соціально-психологічний аспекти. Нарешті, витрати на управління не завжди можна точно визначити. Тому на практиці ефективність управління частіше визначається зіставленням таких показників як: продуктивність праці, ступінь досягнення поставленої мети, керованість, ритмічність праці, ступінь організаційної структури тощо.

Основними принципами соціально-адекватного менеджменту в межах соціально-психологічного підходу є наступні:

1. Принцип футуристичності. Він враховує, що середовище, у якому реалізується менеджмент, змінюється й буде змінюватися. Це довгострокова орієнтація на перспективу, при якій очікуються якісь нові події, до них готуються, а не тільки реагують на них після того, як вони відбулися. Такий підхід зобов'язує менеджера будь-якого рівня порушувати питання про те, яке місце його організація повинна посідати після цих подій, що для цього необхідне, як розробити стратегію і визначити засоби для досягнення поставленої мети.

2. Принцип урахування зовнішніх впливів на зміст менеджменту. Виходячи з системних уявлень про управління, необхідно враховувати факт існування інших систем у зовнішньому середовищі. Слід брати до уваги відразу декілька параметрів зовнішнього оточення. До таких відносять політико-економічний, технологічний, соціальний, національний, етнічний, релігійний та інші. Соціально-адекватне мислення перших осіб управлінської системи повинне охоплювати параметри впливів комплексно та передбачати, що кожний із них може заважати або сприяти організації у досягненні її цілей. Політичний чинник буде визначати загальні напрямки стратегії, економічний – встановлювати рівень ресурсів організації, а соціальний – обумовлювати, які суспільні групи виграють у результаті діяльності організації.

3. Принцип оперативності управління, за яким соціально-адекватний менеджмент за своєю сутністю зосереджений на вчасному забезпеченні тісного зв'язку між середовищем і організацією, прагне передбачити необхідне для ефективного, соці­ально виправданого існування останньої. В умовах стрімких політичних, економічних і соціальних змін стратегія організації може швидко застаріти, а її ресурси виснажитися. Тому сутністю даного принципу має стати визнання того, що для забезпечення відповідності до змін навколишнього середовища організації необхідно щоразу наново оцінювати свої цілі, переглядати стратегію, модифікувати елементи організації. Соціально-адекватний менеджмент можна розглядати і як стиль мислення стосовно здійснення змін в стратегії і тактиці діяльності організацій.

4. Принцип процесуальності. Соціально-адекватний менеджмент має свій процесуальний бік, а тому певну протяжність у часі займає своїми атрибутами певну частину управлінського простору. Тому методологія адекватності соціальним змінам передбачає функціонування механізмів моніторингу, систематичного відстеження їх динаміки, аналізу, перегляду і поточного коригування. Разом з тим, досягнення соціальної адекватності не може бути короткочасною кампанією.

Другий розділ "Соціально-адекватний менеджмент у контексті трансформації українського суспільства" присвячено розгляду специфіки трансформаційних процесів в українському суспільстві, аналізу соціального управління в контексті суспільної трансформації.

Трансформація як термін застосовується для означення процесу зміни формації, але не означає однозначно прогресивних змін. Для трансформаційних процесів, що відбуваються у сучасному українському суспільстві є характерним зростаюче відчуження населення від соціальних процесів. Поява на пострадянському терені української держави супроводжується тотальним руйнуванням традиційних соціально-регулятивних механізмів, що має такий загальний характер як і попередній соціальний контроль, який базувався на партійній державності. Нинішній стан українського суспільства великою мірою є аномійним.

Пояснення явища аномії зруйнуванням стійкого ролевого спектра, що зумовлює поведінку членів суспільства, є достатнім. Але суттєвою здається і точка зору Р. Мертона, який запропонував розглядати механізм порушення рівноваги між певною культурою, пануючими в суспільстві цілями та прийнятими засобами їх досягнення. як основу для виникнення аномійних реакцій. Кожна соціальна група має свої (характерні для її культури) цінності і засоби їх реалізації, разом з існуючими у конкретному суспільстві моральними нормами.

Культурні цілі й інституціалізовані норми, які створюють форми домінуючих зразків поведінки, не знаходяться між собою в постійних стосунках. Культурне акцентування певних цілей змінюється незалежно від ступеня акцентування інституціалізованих засобів. Цінність певних цілей може піддаватися іноді сильному піднесенню, що викликає порівняно мале піклування про інституціональну представленість засобів їх досягнення. Крайнім проявом такої ситуації є розповсюдження альтернативних способів поведінки.

Можна припустити, що в період трансформації посилюються відцентрові сили суспільства, падає планка культурної самосвідомості, різко знижується роль регулятивної функції культури, зменшується ступінь її інтегрованості. Це відбивається у свідомості людей, втраті ними соціального ґрунту, відчутті відчуженості від сучасності і невпевненості в майбутньому.

Порушення узгодженості соціальної взаємодії за умов кардинальної зміни принципів суспільної організації зумовлює появу низки соціальних феноменів, котрі визначають специфіку посткомуністичної трансформації українського суспільства. До таких феноменів належать: нееквівалентний соціальний обмін, зміна домінуючого типу конформної поведінки, деформація сприйняття соціального простору і часу, порушення соціальної адаптації.

Нееквівалентний соціальний обмін став можливим внаслідок змін у соціальній структурі, викликаних появою нових соціальних груп при практично повному збереженні існуючих раніше. Великою мірою трансформаційні процеси в українському суспільстві пов’язані з формуванням "середнього" класу. Але несприятлива моральна атмосфера в підприємницькому середовищі, неадекватна мотивація їх поведінки та аномійний стан суспільства гальмують створення середнього класу.

За умов трансформації людської свідомості (що залежить від рівня і напрямку розвитку низки соціально-економічних та політичних чинників) актуалізується значущість соціально-адекватної системи управління. Такий менеджмент сприяє становленню певних форм демократизації, за яких відчуження зводиться до мінімуму або, в крайньому випадку, стає політично "безпечним". Мова йде про механізми соціального управління, здатні усунути так зване системне відчуження із суспільних відносин, звести його до рівня особистої недосконалості поведінки окремих об’єктів і суб’єктів управління.

Ефективність соціального менеджменту як механізму трансформації українського суспільства залежить і від урахування, відповідно до національних можливостей, світового досвіду демократичних перетворень у розвинених "ринкових" країнах. Але для того, щоб таке запозичення було результативним, необхідна певна підготовленість менеджерів та чіткі уявлення про основні чинники соціального менеджменту: стихійний та свідомий.

Перший чинник, який пов’язують з ринком та його законами у контексті нового управлінського мислення, істотно змінюється, особливо у зв’язку з формуванням нових соціально-економічних відносин у пострадянських країнах. З "монстра", яким капіталістичний ринок уявлявся за радянських часів, він перетворюється у масовій свідомості на "розумну" організацію суспільного виробництва та споживання, що у змозі забезпечити соціальну справедливість.

У процесі визначення ступеня адекватності управління суспільством постає питання аналізу сутності й змісту управлінських впливів на засадах категорій “можливого” і “реального”. Це робить можливим пояснення багатьох проблем соціального менеджменту у форматі поняття “віртуальність” (від лат. virtualis – можливе, таке, що може проявитися у певних умовах).

Управління (менеджмент) з ознаками віртуальності не може бути віднесеним до розряду існуючого, реального, реалізованого, такого, що дає відчутні результати. Віртуальність управління – поняття, яке протилежне соціальній адекватності. Якщо під соціально-адекватним менеджментом розуміти відповідність управлінської практики провідним інтересам суспільства, тоді сучасна модель соціального управління, у значній мірі може бути визнана адекватною для віртуального соціуму.

Однією з причин сучасної соціально-економічної кризи є необґрунтоване, непослідовне проведення в життя ринкових реформ. Це стало підвалинами того, що не був реалізований позитивний потенціал розпочатої реструктуризації сфер суспільного життя. Відтворилася головна проблема системи управління радянського зразка, а саме: неспроможність поєднати соціально-економічні механізми централізованого регулювання й саморегулювання, не припускання пріоритету саморганізаційних процесів у системі керування суспільним розвитком. Саме це стало підставою віртуалізації практично усіх управлінських схем на особистісному, мікро- і макрорівнях.

Адекватність як характеристика соціального менеджменту повинна також забезпечувати його домірність основним специфічним характеристикам системи, що управляється. Причому, основними механізмами досягнення адекватності повинні бути адаптаційні процеси (пристосування систем управління до реальних умов існування). Сутність адаптивності полягає в зміні алгоритму функціонування. У залежності від ступеня значущості й складності ситуації, що виникла, алгоритм, за яким вона функціонує, не змінюється, а здійснюється пошук оптимального стану. У залежності від гостроти ситуації, у якій опиняється та чи інша система управління, обираються і засоби адаптації. Самоорганізація, самонастроювання, саморегуляція, самоврядування, самонавчання, самозбереження, самореалізація і т.ін. можуть бути визнані такими, що відповідають вимогам до засобів адаптації.

Самоорганізаційна система, якнайшвидше пристосовує свою організацію до умов, що змінилися. Проте функціонування “номенклатурно-олігархічного” апарату управління як управлінської моделі, що виникла в результаті спроби перейти до демократизації державного і громадського життя, ринкових відносин, разом із тим не відмовляючись від спадщини тоталітарного минулого у вигляді командно-адміністративної системи, викликають до життя своєрідні зони “управлінського вакууму”. Такий вакуум – результат реалізації дійсної, докорінної мети функціонування “номенклатурно-олігархічного” апарату, а саме: не реформувати суспільство, а якомога міцніше затвердитися на зайнятих позиціях, у виконуваних ролях, зберегти набуті можливості впливу на практично усі процеси соціально-економічного життя.

Управлінський простір стає вакуумом, своєрідним ринком можливостей, у якому функціонують невидимі відносини сторін, що додає організаційному контексту особливу специфічність, складність і “відсутність”. У реальних умовах суспільства на етапі транзиції вертикаль управління не така. Потрапляючи в ті частини соціально-економічної сфери, де не забезпечується соціально-адекватне управління, в зони “вакууму”, управлінські лінії перериваються, втрачаючи реальність, стають умовними, переходячи з реальних у галузь можливого. У цьому випадку ми маємо справу з ефектом віртуалізації. Тоді управлінські впливи не мають реальних властивостей. Унаслідок такого становища усім елементам системи управління, де панує “управлінський вакуум”, а вертикаль соціального менеджменту відхиляється з галузі “реального” у галузь “можливого”, залишається тільки оптимізувати “під себе” умови існування в системі або у системному середовищі. На жаль, став розповсюдженим стан справ, коли це проявляється у правовому нігілізмі, який вразив усі сфери нашого суспільства.

У повній мірі це має відношення і до нашого сьогодення. Якщо ми не хочемо впасти у “адміністративну оману”, доцільно невідкладно вжити заходи щодо забезпечення соціальної адекватності системи управління українським суспільством. Такі заходи, насамперед, призначені для того, щоб у зонах “вакууму” (якщо вони виникають) адаптивність системи управління досягалася б переважно за рахунок самоорганізаційних процесів, орієнтованих у напрямку перетворень з урахуванням провідних інтересів суспільного розвитку, з усвідомленням найвищого ступеня соціальної відповідальності. Саме це дозволить вірно спрямовувати вектор життєвої сили українського суспільства.

У третьому розділі "Організаційно-особистісна проблематика соціально-адекватного менеджменту" розглядаються питання адекватного управління соціальними організаціями, ефективності стилів управління в контексті формування соціально-адекватного менеджменту, соціальної селекції управлінців.

На початку ХХ століття менеджери великих корпорацій розвинених індустріальних країн дійшли висновку, що традиційні (бюрократичні, функціональні) організаційні структури не відповідають потребам ринку в галузі виробництва товарів і послуг. Необхідність швидкої переорієнтації на нові ринки і групи виробників покликала до життя нові структури організацій, адекватні новим потребам. Задоволення інтересів окремих споживацьких груп стало можливим при створенні організаційних структур, орієнтованих на споживача. Оскільки кожна споживацька група має свої специфічні потреби, адекватна їм структура повинна бути максимально незалежною у своїй діяльності. Одночасно у такій структурі повинні домінувати принципи індивідуального підходу до клієнтів, комерціалізація виробництва. До організаційних структур, орієнтованих на споживача, належить більшість сучасних сервісних фірм, торговельних організацій, комерційних банків, спеціалізованих видавництв, підприємств, що забезпечують інфраструктуру тощо.

Не існує структури організації оптимальної для всіх ситуацій. Відносна ефективність певного типу структури визначається комплексом конкретних зовнішніх і внутрішніх чинників. При цьому існує певна кореляція між цілями організації та її структурою. Наприклад, виробнича організація великою мірою наближується до функціонального типу. Ідеальна виробнича організація являє собою струнку ієрархічну мережу функціонального підкорення. Структура такої організації носить закритий характер. У ній цінують такі якості, як ретельність, стараність та додержання внутрішніх норм. У результаті даної організаційної побудови на перший план виходять такі аспекти як стабільність і надійність функціонування.

Організація, метою якої є забезпечення соціальної інфраструктури, має орієнтацію на споживача. У такій структурі практично всі підрозділи працюють на обслуговування окремих сегментів споживацького ринку і приватних осіб. Такі організації орієнтовані на швидку адаптацію до змін на споживацькому ринку. Внаслідок цього в них виникає неформальна структура взаємовідносин на всіх рівнях управління.

За умов ринкових перетворень в українському суспільстві нового значення набуває управлінська робота, коли зростання економічного потенціалу країни, дієвість функціонування народногосподарської системи обумовлюються тим, наскільки ефективно здійснюється управління всіма її ланками – організаціями різних типів і рівнів. Процес зростання ролі менеджменту має як кількісну, так і якісну характеристики. Кількісна пов’язана з тим, що процес суспільного виробництва залучає все більше людей до сфери управління. Якісна детермінується рівнем розподілу і кооперації праці. Мова йде про залежність управління від потреб процесу праці і рівня розвитку продуктивних сил. Зміст, цілі, принципи і методи управління вирішальним чином визначаються існуючими виробничими відносинами.

Сутність "ринкового" управління полягає в гармонізації та регуляції різних елементів виробничих систем шляхом цілеспрямованого впливу, тобто праці менеджера. Цей вплив носить системний характер, тому о базується на усвідомленому застосуванні знання про систему об’єктивних законів суспільного розвитку. Сам процес діяльності менеджера включає в себе роботу щодо визначення цілей, планування, організації, мотивації та контролю.

Управлінська діяльність (поруч із загальними моментами в природі даного виду праці) має цілу низку специфічних рис, котрі складають те особливе в ній, що дозволяє говорити про управляння як особливий вид професійних занять. У сучасній соціологічній науці наполегливо проводиться теза, що науково-технічна революція (незалежно від форми соціального устрою) поновлює у масовому масштабі "людино-функцію", жорстко підкорену іманентній логіці виробничого процесу.

Розвиток ринкового виробництва об’єктивно сприяє поглибленій спеціалізації сучасної праці. Це знаходить своє відображення в зростанні кількості професій. Професійна управлінська праця – об’єктивно необхідна умова функціонування матеріального виробництва і розвитку духовної сфери життєдіяльності суспільства на етапі його соціально-ринкової трансформації.

Управління як професія посідає важливе місце у сучасному суспільстві. Отримавши на початку ХХ століття найбільш чіткий вияв в концепціях "наукового управління" Ф.Тейлора, "ідеальної бюрократії" М.Вебера та "науки адміністрування" А.Файоля, ця сфера діяльності спочатку йшла шляхом раціоналізму в управлінні. Однак народжені нею технократичні ілюзії в управлінні почали розвінчуватись у 30-ті р. ХХ століття. Раціоналізм в менеджменті, при всіх його перевагах, виявився не єдиним (а в багатьох випадках і не кращим) шляхом підвищення ефективності роботи реальних підприємств і організацій. Реакцією на обмеженість управлінського раціоналізму стало вдосконалення "людських відносин", мобілізація "людського фактора", підвищення ефективності лідерства.

На межі 70-х років широкої популярності набули ідеї "ситуативного підходу", в рамках якого доводилась правомірність різних типів систем управління як жорстко регламентованих характеристик "організаційного контексту". Це, певною мірою, примирило і тих, хто робив ставку на раціональні системи, і тих, хто бачив головне джерело ефективності в мобілізації "людського потенціалу". Ставлення до прийомів маніпулювання поведінкою людей стало більш "спокійним", коли на початку 80-х років була усвідомлена важливість "організаційної культури" як інтегруючої характеристики, що "збирає" системні і поведінкові особливості підприємства. Пріоритетним став гуманістичний напрямок в управлінні, була усвідомлена роль зв’язків з громадськістю в системі соціального управління. Останнім часом ситуація змінилась, що пов’язано з "ринковими" реаліями: зменшенням ресурсів, скороченням ринків, загостренням конкуренції, зростанням безробіття.

Оптимізація управління можлива лише за умов адекватного керівництва, ефективного "лідерського" процесу. При всьому різноманітті підходів у відомих теоріях лідерства важко виокремити узагальнюючі критерії та ознаки, які б вказували на адекватність тих чи інших типів лідерів певним організаційним структурам. Феномен ефективності виникає як наслідок адекватності типу лідера організаційним цілям і методам їх досягнення. Лідер ієрархічного типу буде неадекватним творчій організації, а неформальний лідер стане "дезорганізуючим елементом" в організації бюрократичного типу. При побудові інтегральної організаційної моделі здається необхідним враховувати взаємозв’язок лідерських якостей і основних характеристик організації з метою оптимізації функціонування останньої.

Кожній добі відповідає свій домінуючий стиль управління. Суспільства з вільним ринком тяжіють до демократичного стилю управління. Структури з жорстким державним регулюванням, фіксованими цінами, відсутністю вільного пересування робочої сили та капіталу, в своїй діяльності керуються виключно авторитарними методами. У період крокування українського суспільства до соціального ринкового господарства, на зміну автократичному адмініструванню приходять демократичні методи керівництва, які, в свою чергу, вимагають формування організацій і управлінців нового типу.

Вирішення завдання відбору людей, здатних ефективно виконувати управлінські функції, можливе лише в контексті їх соціальної адекватності певній сфері діяльності. Основними якостями менеджера-виробничника є наступні: 1) вміння аналітично і об’єктивно оцінювати якісні і кількісні показники матеріальних речей, контролювати процес виробництва, координувати дії підлеглих; 2) наявність прагматизму, здатність реалістично оцінювати потреби ринку, раціоналізм по відношенню до часу й людського потенціалу; 3) здатність розумітись в споживацьких якостях продукції;   
4) організаторські здібності (вміння підбирати необхідних фахівців, формувати ефективні групи, створювати відповідну мотивацію, вирішувати конфліктні ситуації, налагоджувати двосторонні комунікації із громадськістю, враховувати соціальну відповідальність бізнесу, гармонічно поєднувати виконання лідерських і адміністративних ролей).

Кожному типу менеджерів з певною установкою на конкретну сферу діяльності (виробничу, інноваційну, соціально-інфраструктурну, гуманітарну) притаманний стиль управління, адекватний даній сфері. Менеджмент, адекватний виробничій сфері, характеризується установкою на чітку структуру виробництва, досконалістю процесу, технологій і динаміки виробничого процесу, поєднанням наказово-директивних і матеріальних стимулів до праці, створенням необхідних матеріальних умов для оптимального перебігу технологічних процесів, практичністю і реалістичністю поставлених цілей, здатністю ефективно вирішувати соціально-психологічні проблеми в колективі, ігноруючи виховні і морально-етичні способи "налагодження" психологічного клімату. Відповідні особливості притаманні й інноваційному стилю менеджменту та управлінню соціальною інфраструктурою.

Слід зазначити, що максимальна реалізація потенціалу менеджерів потребує підґрунтя у вигляді системи підготовки та перепідготовки управлінських кадрів. Така система має поєднувати в собі фахову підготовку, професійну адаптацію, планування кар’єри. Тобто йдеться про формування менеджера нового типу, адекватного вимогам соціально орієнтованого ринкового господарства.

Четвертий розділ дисертаційного дослідження "Особистісний рівень соціально-адекватного менеджменту" присвячений розгляду теоретичних та методичних аспектів професіографічного дослідження управлінської діяльності, змісту професіограми менеджера, питань адекватності психологічного типу менеджера управлінським функціям.

Дисертант розглядає менеджера як суб’єкт управління, що повинен розглядатися як система, з підсистемами психофізіологічного, психологічного, та соціально- функціонального характеру.

Різним типам менеджерів притаманні певні стилі управління і особливості сприйняття та мислення. У контексті юнгівської типології конкретність сприйняття пов’язана з психологічними функціями логіки і сенсорики. Інтуїція асоціюється з абстрактно-образним сприйняттям, чуттєве сприйняття, на противагу логіці як об’єктивній функції, є суб’єктивно-ціннісною функцією. Чотири ж основні базисні ознаки чи психологічні функції (логіка, почуття, сенсорика та інтуїція) в їх раціонально-ірраціональному й екстравертно-інтравертному проявах утворюють 16 можливих комбінацій психологічних типів. Важливим моментом є також врахування ознак екстернальності-інтернальності.

У "портреті" сучасного менеджменту все яскравіше проявляються риси психологізації. Активізація "людського" фактора є важливим чинником підвищення ефективності діяльності організації. Вирішення ж проблем, пов’язаних з підвищенням ефективності практичного менеджменту, великою мірою залежить від використання результатів професіографічних досліджень.

Зміни, що відбуваються в Україні, ставлять нові вимоги до керівників усіх рівнів, а це передбачає появу покоління менеджерів з якостями адекватними вимогам соціально орієнтованого ринкового господарства.

Результати авторського дослідження засвідчили, що існуючі уявлення про модель особистості сучасного професійного управлінця носять фрагментарний характер. Дисертант вважає, що "професіограму управлінської діяльності" можна визначити як комплексний документ, який містить: 1) наслідки системного аналізу головних функцій, які виконуються спеціалістом; 2) результати психологічного аналізу професійної діяльності – психограму; 3) кваліфікаційну характеристику; 4) результати психофізіо­ло­гіч­ного дослідження праці менеджера у вигляді вимог до його фізичного і психічного стану, які є умовою ефективної діяльності.

Ядром професіограми виступає психограма – перелік психічних якостей особистості, необхідних для виконання управлінських функцій. А кваліфікаційна характеристика – система професійно значущих знань, умінь і навичок. Професіограма менеджера являє собою трьохрівневу систему. Перший рівень – функціональний, що включає основні професійні функції менеджера, типові завдання діяльності, об’єкти і засоби праці фахівця. Другий – психологічний, що містить розгорнутий перелік професійно важливих психічних якостей менеджера. Третій – психофізіологічний. Його виділення зумовлене розумінням сутності людської природи як єдності біологічного і соціального. Саме врахування фізіологічних і психофізіологічних характеристик професіонала дає змогу цілісно описати його управлінську діяльність. Змістом професіограми менеджера завершується даний розділ дисертаційної роботи.

У п’ятому, заключному розділі "Етносоціальні особливості соціального управління" автор розглядає менталітет в системі цінностей соціально-адекватного менеджменту, ментальну базу України, ментальні особливості української нації як чинника адекватного соціального управління. Поняття "менталітет" безпосередньо пов’язане зі структурою соцієтальної психіки. Розуміння менталітету як відображення свідомих і несвідомих установок індивіда (чи соціуму) специфічних лише для нього зразків і форм поведінки, дає можливість виробляти оптимальні управлінські моделі в конкретному соціокультурному середовищі.

На формування ментальних особливостей психіки значною мірою впливає такий її структурний компонент як колективне несвідоме, що формується як наслідок спільних переживань етнічної групи, комплекс несвідомих реакцій на специфічні умови існування останньої. Низка чинників сформувала "українську" психіку, викликавши до життя такий стереотип поведінки як скритність – реакція на тиск обставин, домінування малих груп над великими спільнотами, послаблення екстравертної поведінки. Сприйняття типового українця великою мірою детерміновано емоційно-чуттєвим характером.

Українська ментальність розглядається як похідна від расового, географічного, історичного, соціологічного, культурно-морфологічного та глибинно-психологічного чинників. При цьому робиться акцент на необхідності дослідження етнопсихологічного феномена з позицій статики і динаміки процесу його формування. Географічний чинник пов’язаний із впливом особливостей помірного клімату лісостепу і рівнинного рельєфу на формування споглядальної установки в комплексі з чуттєвим компонентом в сприйнятті. Історичний аспект відображає перманентну залежність України від зовнішнього середовища, пов’язану з геополітичною ситуацією в регіоні і пасивністю населення, характерними реакціями якого були терплячість і замикання в собі за винятком рідких спонтанних спалахів насилля у відповідь. Соціологічний аспект як домінуючий прошарок в соціальній структурі українського суспільства вбачає селянство, яке формує схильність до створення малих груп, згуртованість яких має більш інтимний, довірливий характер, ніж у великих соціальних спільнотах. Таким малим групам притаманні рефлексивні установки, орієнтовані на самодостатність. Культурно-морфологічний аспект формування українського менталітету пов’язаний з периферійністю України відносно Західної Європи.

На традиційні українські психоповедінкові архетипи наклала свій відбиток євразійська матриця світогляду з домінантою тоталітарного мислення і вертикальною стратифікацією владних структур. Умовою виживання українського етносу стала політика психологічного і політичного конформізму. Вимушена ізоляція від осередків європейської культури зумовила відхилення українських світоглядних установок від предметності до рефлективності. Споглядальність як одна з провідних установок українського менталітету мотивується недостатнім розвитком в Україні соціальних об’єднань з конкретними цілями, досягнення яких неможливе без мобілізації розумово-вольового компонента. В українській же ментальності превалюють чуттєві прояви в комплексі з достатньо сильним проявом індивідуалізму.

Провінційність на державному рівні породжувала містечкове мислення, що проявлялось в інтровертованості національної психіки, орієнтованої на самозбереження. При всій негативності інтровертованої установки як фактора політики ізоляціонізму існує і зворотній бік такої поведінки. Це, перш за все, раціоналізація мислення, спрямована на прагматичне ставлення до зовнішнього середовища. Ірраціоналізм бездержавності компенсувався раціональністю по відношенню до освоюваної території і перетворенню її на зону особистого добробуту.

Низка досліджень підкреслює матріархальний характер української сім’ї, в якій ефективна влада належить матері, котра несе на собі відносно більше функціональне навантаження – в усіх аспектах сімейного життя. Сім’я, таким чином, ідентифікується з образом матері, успадковуючи відповідний стереотип свідомості з характерними "жіночими" атрибутами поведінки, моралі, життєвих установок. Цей архетип сприяє формуванню емоціонально-чуттєвого компонента українського менталітету, "провокує" прагнення "типового" українця на перехід з більшої спільноти в затишну атмосферу малої групи. З цим феноменом узгоджується відомий український індивідуалізм, відносна байдужість до загальнодержавних інтересів, недостатність зовнішньо-експансивної екстравертної поведінки.

Раціональність в українській ментальності яскраво виражена в тяжінні до повільних, еволюційних шляхів розвитку. Емоційність же як риса соцієтальної психіки є скоріше проявом культурно-ціннісних установок соціуму, аніж логіко-нормативних. Сенсорність пов’язана з конкретним, предметним сприйняттям дійсності на відміну від інтуїтивності, для якої більш характерним є абстрактно-образний спосіб мислення. Стосовно шкали екстернальності-інтернальності слід зазначити, що більшість якостей, що відображають характер українського етносу, мають відносну перевагу в бік екстернальності.

Ідентифікація українського менталітету дає змогу підійти до вирішення проблеми соціального управління відштовхуючись від двох детермінант – національної ідеї і лідерства, як її виразника. Національна ідея повинна бути адекватною ментальним особливостям української нації. Така ідея має містити в собі раціональний початок з визначенням конкретних цілей і реальним механізмом їх досягнення. Біосфера в житті українця, яка імпонує його емоційно-чуттєвому характеру, завжди стояла попереду техносфери, більш адекватної раціонально-логічним особливостям менталітету північно-західних етносів. Характерною особливістю українського соціуму є те, що міцність внутрішньоколективних зв’язків у ньому великою мірою залежить від особистісних характеристик взаємодіючих суб’єктів, коли визначальну роль відіграють морально-етичні чинники. Інтелект, високий професіоналізм не "володіють" такою силою і авторитетом для колективної свідомості, як вміння емоційно впливати на оточуючих, використовуючи механізм симпатії. Превалювання в соцієтальній психіці українського соціуму емоційного чинника створює в організаційній структурі суспільства дисбаланс у співвідношенні формальної і неформальної організації в бік останньої. Такий дисбаланс посилює тенденцію до підбирання кадрів в організаційних структурах за принципом довірливості.

Якщо менеджмент є необхідною умовою ефективного функціонування кожної організованої спільноти, то соціально-адекватне управління можна розглядати як показник ефективності конкретної організації, що представляє певний соціум з його індивідуальними особливостями. Ідеологія соціуму є ефективною, якщо вона будується на основі його менталітету. Тому національна українська ідеологія повинна бути органічно пов’язаною з національним характером українців, соцієтальною психікою (складовою котрої є менталітет). Прийнявши як детермінуючі чинники запропоновані раніше соціально-психологічні ознаки дисертант будує з їх урахуванням теоретичну модель соціального менеджменту, адекватного українському соціуму.

У висновках підбиті головні підсумки дослідження теоретико-методологічних засад соціологічної концептуалізації соціально-адекватного менеджменту, його структури і змісту в контексті трансформації українського суспільства, місця і ролі соціального управління в контексті ринкових перетворень, організаційно-особистісної проблематики та особистісно-професійних чинників соціального менеджменту, етносоціальних особливостей останнього.

Зазначається, що соціальний менеджмент може бути адекватним лише у випадку органічного урахування в практиці управління ціннісно-нормативної бази українського суспільства, особливостей національного менталітету, адаптованості до функціонування в умовах конкретної політичної системи. Тому успішне становлення соціального менеджменту в значній мірі залежить від розвитку форм демократії, світогляду і правової свідомості, що регулюють поведінку особистості.

Досягнення соціально значущих результатів залежить від раціонального поєднання цілей менеджменту на мікро-, макросоціальному і особистісному рівнях. Наявність у суспільстві адекватних політичних, економічних і організаційно-правових механізмів діяльності соціальних суб'єктів, що забезпечують реалізацію їх внутрішніх і зовнішніх можливостей, оптимізує умови функціонування суспільного організму.

Основні результати дисертаційного дослідження викладені у 8 монографіях, 20 статтях у наукових фахових виданнях, 8 статтях та тезах:

1. Бурега В. Социально-адекватный менеджмент. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 2000. – 379 с.

2. Бурега В.В. Управленческая деятельность: теория и практика профессиографического исследования. – Донецк: ИЭП НАН Украины,   
2000. – 139 с.

3. Бурега В.В., Савенкова М.Є. Компетентність в менеджменті як соціальний феномен // Мультиверсум. Філософський альманах: Зб. наук.   
пр. – Вип. 11. – К.: Український Центр духовної культури, 2000. – С. 123-133.

4. Бурега В.В. Соціологічно-ціннісні аспекти управлінської праці // Мультиверсум. Філософський альманах: Зб. наук. праць. – Вип. 12. – К.: Укр. Центр духовної культури, 2000. – № 12. – С. 188-200.

5. Бурега В.В. Менталитет как фактор социальной адекватности менеджмента // Соціальні виміри суспільства. Зб. наук. робіт молодих науковців. – Вип. 3. – К.: Ін-т соціології НАН України, 1999. – С. 219-233.

6. Бурега В.В. Проблеми соціально-економічної трансформації українського суспільства // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1999. – № 4. – С. 70-77.

7. Алехин В.В., Бурега В.В., Поважный С.Ф., Алехина Л.В. Философия управления (социально-гуманитарные проблемы). – Донецк: ДонГАУ, 1999. – 294 с.

8. Бурега В.В. Менеджмент: этносоциальный аспект. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 1999. – 145 с.

9. Заблоцкий В.П., Бурега В.В. Адаптационнные стратегии граждан Донбасса. Ценностные основания антикризисного управления // Жизненные стратегии граждан Донбасса: переходное состояние. Социологическое исследование. – Донецк: Агентство регионального развития “Донбасс”,   
2000. – С. 16-31.

10. Бурега В.В. Рівні соціальної адекватності менеджменту // Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна: “Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи”. – 2000. – № 492. –   
С. 65-71.

11. Бурега В.В. Критеріальні засади соціальної адекватності менеджменту // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Зб. наук. пр. – Харків: Видав. центр Харківського нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна, 2000. – С. 190-194.

12. Бурега В.В. Адекватность как качественная характеристика управления // Мультиверсум. Філософський альманах: Зб. наук. пр. –   
Вип. 13. – К.: Укр. Центр духовної культури, 2000. – С. 95-109.

13. Бурега В.В., Казаков В.С. Проблема політичних організацій: структура і управління // Мультиверсум. Філософський альманах: Зб. наук. пр. – Вип. 16. – К.: Укр. Центр духовної культури, 2000. – С. 22-32.

14. Бурега В.В., Заплотная Ю.А. М. Вебер и Т. Парсонс о легитимности власти: сравнительный анализ // Нова парадигма. Альманах наукових праць. – Вип. 18. – Запоріжжя: Просвіта, 2000. – С. 95-100.

15. Бурега В.В. Віртуальність менеджменту: можливе й реальне в соціальному управлінні // Мультиверсум. Філософський альманах: Зб. наук. пр. – Вип. 20. – К.: Український Центр духовної культури, 2001. – С. 78-88.

16. Бурега В.В. Соціально-адекватний менеджмент як інструмент соціальної політики // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України: Наук.- практ. зб. – К., 2000. – № 6. – С. 4-9.

17. Бурега В.В. Средний класс как основа социальной стабильности // Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2001. – № 511. – С. 23-30.

18. Бурега В.В. Концептуальні основи створення моделі соціально-адекватного менеджменту // Грані. Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. – 2001. – № 2. – С. 90-95.

19. Бурега В.В. Социально-адекватный менеджмент / В поисках новой парадигмы. – К.: Издат. центр “Академия”, 2001. – 272 с.

20. Бурега В.В. Адекватность психологического типа содержанию управленческой деятельности // Соціальні виміри суспільства: Зб. наук. робіт молодих науковців. – Вип. 4. – К.: Стилос, 2001. – С. 143-153.

21. Бурега В.В., Заблоцький В.П. Суспільство в період транзиції: український контекст. – Донецьк: ДонДАУ, 2001. – 170 с.

22. Бурега В.В. Казаков В.С. Менеджмент у контексті трансформації українського суспільства // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України: Наук.- практ. зб. – К., 2001. – № 2. – С. 5-14.

23. Бурега В.В., Корабельнікова Л.К. Освіта як інститут соціалізації молоді в умовах трансформації українського суспільства // Мультиверсум. – 2002. – № 26. – С. 40-47.

24. Бурега В.В. Віртуальність менеджменту: аналіз на засадах можливого та реального в управлінні соціумом // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Зб. наук. пр. – Харків: Видав. центр Харківського нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна, 2002. –   
С. 396-398.

25. Бурега В.В., Гаврилов Н.И. Философские основы менеджмента: Монография. – Донецк : ДонГАУ, 2002. – 184 с.

26. Бурега В.В. Адекватность социального управления как инструмент социальных изменений // Проблеми розвитку соціологічної теорії. Теоретичні проблеми змін соціальної структури українського суспільства: Наук. доповіді і повідомлення II Всеукраїнської соціологічної конференції / Соціологічна асоціація України, Ін-т соціології НАН України. – К., 2002. –   
С. 245-249.

27. Бурега В.В. Соціально-адекватний менеджмент // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 6. – С. 200-201.

28. Бурега В.В. Методологические и методические вопросы профессиографии управленческой деятельности: Материалы Междунар. науч. конф. “Социально-гуманитарные проблемы менеджмента”. – Донецк: ДонГАУ, 1997. – С. 8-14.

29. Бурега В.В. Соціально-адекватний менеджмент в контексті системи вищої освіти. Концептуальні проблеми модернізації вищої освіти: Матеріали Міжнар. наук. конф. – Донецьк: ДонДУ, 1998. – С. 79-82.

30. Бурега В.В. Аномия, как следствие трансформации украинского общества. Актуальні проблеми розвитку суспільної думки і практики управління: Зб. наук. праць. – Вип. 5. У 2 ч.: Доповіді учасників Міжнар. наук. конф. “Влада та культура”, Запоріжжя, 21-22 квітня 1999 р. – Ч.1. – Запоріжжя: Видавець, 1999. – С. 141-146.

31. Бурега В.В. Социальный менеджмент: сущность и критериальные основы // Проблемы управления в переходном обществе на пороге 21 века: Сб. науч. тр. / Прил. к науч. журналу “Персонал”. – К., 1999. –   
№ 4. – С. 76-79.

32. Бурега В.В. Социальная помощь и социальная защита как направления социальной политики // Социальная политика в условиях экономических и политических реформ украинского общества: Сб. науч. тр. / Прил. №16 к науч. журналу “Персонал”. – № 1. – 2000. – С. 61- 63.

33. Бурега В.В. Адекватность социального менеджмента // Соціологічні дослідження: Зб. наук. пр. Східноукраїнського національного ун-ту. – Вип. 1. – Луганськ: Вид-во СНУ, 2001. – С. 42-54.

34. Бурега В.В. Менеджмент как социальный институт и наука // Соціологічна наука і освіта в Україні: Зб. наук. пр. – Вип.1. – Концептуальні засади становлення та розвитку соціологічної науки і освіти в Україні. – К.: МАУП, 2000. – С. 126-129.

35. Бурега В.В. Город: социально-адекватное управление // Соціологія міста: наукові проблеми та соціальні технології: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2001. – С. 214-218.

36. Бурега В.В. Соціальна селекція фахівців з управління // Сб. науч. тр. ДонГАУ: “Гуманитарные аспекты управления”: Серия “Государственное управление”. – Том III. – Вып. 11. – Донецк: ДонГАУ, 2002. – С. 13-30.

*Особистий внесок здобувача.* У публікації: “Компетентність в менеджменті як соціальний феномен” (Бурега В.В., Савенкова М.Є.) особисто здобувачеві належать положення про використання професіограми для визначення рівня компетентності менеджерів, про визначення компетентності як інтегральної характеристики особистості фахівця і терміни її реалізації у зв’язку з фазами професіоналізації. У монографії “Философия управления (социально-гуманитарные проблемы)” (Алехин В.В., Бурега В.В., ПоважныйС.Ф., Алехина Л.В.) дисертантом написана глава “Соціально-адекватний менеджмент в контексті трансформації українського суспільства”. У публікації “Адаптационные стратегии граждан Донбасса. Ценностные основания антикризисного управления” (Заблоцкий В.П., Бурега В.В.) здобувачеві особисто належать положення про концептуальні засади соціально-адекватного менеджменту та його значення як чинника оптимізації трансформаційних процесів, що відбуваються в українському суспільстві та про визначення моделі соціального управління, що може культивуватися в Україні, як культурно-історичний соціально-адекватний менеджмент. У публікації “Проблема політичних организацій: структура і управління” (Бурега В.В., Казаков В.С.) дисертантові особисто належать положення про специфічність структури сучасних політичних організацій та зміст адекватного управління ними. У публікації “М. Вебер и Т. Парсонс о легитимности власти: сравнительный анализ” (Бурега В.В., Заплотная Ю.А.) дисертантові особисто належать положення про необхідність використання веберовського підходу до визначення легітимності існуючих владних структур та ступеню цілеспрямованості у правовому полі заходів застосованих владою. У публікації “Суспільство в період транзиції: український контекст” (Бурега В.В., Заблоцький В.П.) здобувачем особисто написана глава “Міфологема маси і реальність еліти” та належать положення про взаємозв’язок трансформативного управління та ідеологічних концепцій, про роль середнього класу в українському суспільстві на етапі транзиції. У публікації “Менеджмент у контексті трансформації українського суспільства” дисертанту належать положення, що розкривають зміст та специфіку менеджменту на етапі трансформаційних перетворень в Україні, а у статті (Бурега В.В., Корабельнікова Л.К.) “Освіта як інститут соціалізації молоді в умовах трансформації українського суспільства” йому належать положеня про визначення освіти як інституту соціалізації молоді та умов забезпечення адекватності функціонування її механізмів”. У монографії “Філософські основи менеджменту” (Бурега В.В., Гаврилов М.І.) дисертантом особисто написані два розділи “Соціальне управління”, та “Соціальна адекватність менеджменту”.

Бурега В.В. Соціально-адекватний менеджмент: концептуалізація моделі. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора соціологічних наук за спеціальністю 22.00.01 – теорія та історія соціології. – Інститут соціології НАН України, Київ, 2003.

У дисертації вперше концептуалізовано модель соціальної адекватності менеджменту за умов ринкових реформ в України. Визначені сутність, структура та зміст соціально-адекватного менеджменту, його роль в контексті трансформаційних процесів, що відбуваються в українському суспільстві. З точки зору адекватного менеджменту проаналізовано типи соціальних організацій, стилі управління та визначено умови набуття останніми ознак соціальної адекватності. Розглянуто питання адекватності психологічного типу менеджера управлінським функціям, забезпечення професіографічних досліджень управлінської діяльності, розроблена професіограма менеджера. Розкрито соціально-психологічні умови впровадження моделі соціально-адекватного менеджменту з урахуванням головних рис національного менталітету та його регіональних складових.

Ключові слова: адекватність, соціально-адекватний менеджмент, трансформація, менталітет, управління, структура.

Бурега В.В. Социально-адекватный менеджмент: концептуализация модели. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук по специальности 22.00.01 – теория и история социологии. – Институт социологии НАН Украины, Киев, 2003.

В диссертации впервые в отечественной социологии осуществлена концептуализация модели социально-адекватного менеджмента в условиях рыночного реформирования экономики Украины. В результате исследования определены сущность, структура и содержание социального менеджмента, его место и роль в контексте трансформационных процессов, происходящих в украинском обществе. При этом делается вывод, что адекватность выступает качественной характеристикой конкретной модели менеджмента конечным целям развития регулируемого социума. Будучи имманентным качеством социального процесса, адекватность обеспечивает соответствие характеристик системы управления состоянию общества, уровню и тенденциям его развития.

Показано, что социально-адекватный менеджмент является высокоэффективной моделью управления, согласовывающей управленческие влияния на всех уровнях обусловленных системной природой управления, максимально адаптированной к функционированию в конкретной общественной системе с возможностью наиболее полного использования ее социально-экономического и психокультурного потенциалов, направляющей управленческие влияния, преимущественно в плоскость самоорганизационных процессов с учетом уровня развития наиболее значимых черт национального менталитета и его региональных составляющих. Управление социальной системой может быть адекватным лишь в случае учета всей совокупности норм и ценностей, присущих данному обществу, которые, в свою очередь, выступают в качестве критериев адекватности.

С точки зрения адекватного менеджмента проанализированы типы социальных организаций и стили управления, показаны условия приобретения последними признаков социальной адекватности. При этом сделан вывод, что эффективность менеджмента непосредственно зависит от уровня развития социальной организации общества, его экономических, политических, культурных и духовных оснований. С другой стороны, именно уровень развития управленческой системы детерминирует степень демократичности и рыночной ориентации современного украинского общества.

В работе показано, что потенциал социально-адекватного менеджмента может быть реализован на личностном, микросоциальном и макросоциальном уровнях. При этом выяснено, что социальная эффективность управления жестко обусловлена наличием в обществе адекватных (относительно потенциала развития) организационно-правовых механизмов самостоятельности определенных социальных субъектов, которые обеспечивают реализацию их внутренних и внешних возможностей в соответствии с гуманистически обоснованной целью и реальной ситуацией в обществе.

В диссертации делается вывод о том, что эффективное функционирование социально-адекватного менеджмента детерминировано рядом факторов: стилем управления, ценностно-нормативной системой, мотивационными и стимульными механизмами, типом организационной структуры, а также наличием социального заказа в адрес организации, цель, задачи и методы работы которой и социально-психологические качества ее членов являются адекватными данному заказу. На пути же социально-адекватного управления стоят стереотипы и установки массового сознания относительно предпринимательства, менеджмента и рынка, определяющие тормозящее влияние остатков административно-командной системы, отсутствие соответствующих правовых условий; этико-культурный и профессиональный уровень современных менеджеров.

Выяснено, что в "портрете" современного менеджера существенно и достаточно четко просматриваются черты психологизации. Идет поиск путей активизации "человеческого фактора" внутри организации, который является одним из решающих условий повышения эффективности ее деятельности. В основе решения проблем, связанных с "человеческим фактором", лежат психологический анализ и формулирование "требований" профессии к людям.

В рамках анализа личностно-профессиональных факторов социального управления рассмотрены вопросы адекватности психологического типа менеджера управленческим функциям, теоретико-методического обеспечения профессиографических исследований управленческой деятельности, разработана профессиограмма менеджера. Раскрыты социально-психологические условия формирования модели социально-адекватного менеджмента с учетом главных черт национального менталитета и его региональных составляющих.

Ключевые слова: адекватность, социально-адекватный менеджмент, трансформация, менталитет, управление, структура.

Burega V.V. Social-adequate management: model conceptualization. Manuscript.

Dissertation for doctor’s degree of Sociology Sciences on speciality 22.00.01 – theory and history of sociology. Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kiev, 2003.

In the dissertation model conceptualization of social adequacy of management in Ukraine under transition is presented for the first time. The essence, structure and content of social-adequate management, its role in transition processes which take place in Ukrainian society were determined. Models of social organizations, management styles were analyzed according to adequate management principles as well as terms of eligibility to them.

The issues of adequacy of psychological type of manager to governing factors, provision with professiographic researches of management are shown; professiograme of manager was worked out. Social- psychological terms of forming the model of social-adequate management were revealed taking into account national mentality.

The key words: adequacy, social-adequate management, transformation, mentality, management, structure.

Підписано до друку 25.03.2003. Формат 60х841/16. Папір фінський.

Друк офсетний. Обл.-вид. арк. 2,0. Тираж 100 прим. Замовлення № .

Донецька державна академія управління

83015, м. Донецьк-15, вул. Челюскінців, 163а

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)