УДК 17.0: 330.162

Овсянкіна Л.А.

Філософський аналіз моралі у контексті сучасного людиноорієнтованого управління

Поступово в сучасному соціумі мораль стає невід'ємною складовою культури соціально-економічного управління, основне призначення якого – забезпечення стабільності виробництва та вирішення суперечностей, що назріли у ньому. Наукове обґрунтування основних методів і принципів моральної регуляції роботи виробничого колективу неминуче приводить до його стабілізації, більш чіткої самоорганізації та ефективної роботи.

Ключові слова: *мораль, життєдіяльність, соціум, соціально-економічне управління, соціальна система, виробничий колектив, моральна культура, моральні цінності.*

Сучасне постіндустріальне виробництво відзначається високою вимогливістю до загальнокультурних та моральних якостей особистості. Соціально-економічні зміни у суспільстві особливо актуалізують роль моралі як невід'ємного фактора культури соціально-економічного управління у системі економічної життєдіяльності соціуму. Вони також вимагають адекватних дій в управлінській стратегії сучасного бізнесу, де людина – особистість, яка акумулює у собі моральні якості, потреби і здібності та економічні інтереси. Сучасні тенденції змін такого роду вивчають В. В.Альохін, В.В.Бурега, С.Ф.Поважний, Л.В.Альохіна[8], С.П.Курдюмов, Г.Г.Малинецький[3], М.І.Сєтров[6] та інші науковці. Більшістю з них виявлено, що за своєю природою соціальне управління є людиноорієнтованою філософією управління виробництвом. Практика засвідчила, що людина і з аксіологічної, і з прагматичної точки зору є центром сучасного виробництва. Її можна назвати ядром, найважливішим компонентом соціальної системи. Людина – насамперед істота суспільна, свідома, цілеполагаюча, пов'язана з іншими людьми різноманітними матеріальними та моральними відносинами. Очевидним у цьому процесі є наявність людського компоненту – головної сутнісної риси соціальної системи, що відрізняє її від інших цілісних систем. Поступово соціальне управління починає посідати пріоритетне становище у суспільному й економічному прогресі, воно обумовлює соціальний розвиток суспільства у цілому.

Подальших наукових досліджень потребує мораль у контексті соціально-економічного управління, смисл якого зводиться до забезпечення стабільності існування виробництва та вирішення суперечностей, що назріли у ньому. Саме у цьому полягає основна мета даної статті.

Трудова діяльність колективу являє собою складний організаційний процес, який включає не тільки матеріальні перетворення, але й духовно-моральні, що обумовлюють свідомість та поведінку суб'єктів економічної діяльності, об'єднаних у систему (колектив). Моральні чинники, що є складовими суспільства як відкритої системи, активно впливають на економіку в цілому, формують нові моделі економічної поведінки, нові стимули та потреби людини. Управляти виробництвом як соціальною системою – означає морально впливати на свідомість людей, яка регулює всі відносини – економічні, моральні та ін. Метою цього впливу є збереження цілісності організації (колективу людей), створення в ній моральної зацікавленості у кожного працівника і перехід її на якісно інший рівень. З цього погляду колектив являє собою складну систему, що самоорганізується, зі своєю структурою і складовими елементами, у центрі уваги якої знаходяться внутрішні механізми взаємодії людей, а саме їхня мораль. Стійкість цієї системи залежить від найменших відносних опорів усіх її складових, а саме, ступеня моральної зацікавленості кожного працівника, задоволення індивідуальних моральних інтересів, потреб та цінностей. У той же час комплекси системи розходяться, розріз-

няються між собою внаслідок первинної неоднорідності її складових (споконвічна різниця рівня моральної культури, потреб і мотивів людей), різниці середовища і під впливом вихідних змін. Все це свідчить про те, що усередині самої системи існують різні суперечності. Вони можуть носити як економічний, так і моральний характер. Ми їх розглядаємо як природний стан системи (колективу), оскільки тільки за допомогою розходжень можуть створюватися нові прийоми управління, зв'язки, ідеї, форми правильного розподілу обов'язків, здобуватися досвід, з'являтися потреби, що зрештою приводить до стабілізації організації в цілому.

Інноваційне соціальне управління колективом, принципово нове за типом суб'єктної структури і взаємодії в системі, здобуває нову, особливу роль у розвитку економіки в цілому. У цьому аспекті мораль ми розглядаємо як безумовний компонент соціального менеджменту, головними напрямами якого є соціалізація на принципах корпоративності, інноватизація й врахування моральних імперативів у процесі соціальної взаємодії. З цього погляду нас цікавить питання про виявлення в соціальному управлінні таких основних методів та принципів моральної регуляції і підвищення ефективності роботи колективу, які б привели до його стабілізації й самоорганізації.

Становить особливий інтерес аналіз основних положень загальної теорії систем щодо управління колективом. Серед них слід зазначити: необхідність враховувати цілісні властивості організації як систем, розглядати їх як «відкриті» системи, що активно взаємодіють зі своїм зовнішнім середовищем, виявляти в них механізми зворотних зв'язків і встановлення динамічної рівноваги у процесі розвитку і функціонування, враховувати наявність моралі, інтересів та мотивів людей, їх сприйняття та соціальних установок, конфліктів між ними, а також інших властивостей, характерних для соціальних систем.

Однією з центральних властивостей системи М.І.Сєтров називав її стійкість[6,с.56]. Стійкість системи тим вища, чим вища стійкість структури та її елементів. С.П.Курдюмов та Г.Г.Малинецький стверджують, що важливим критерієм стабільності організації є дії, що спираються на знання її внутрішніх властивостей і законів її розвитку. Такій організації не можна нав'язати поведінку, що виходить за рамки її внутрішніх норм[3,с.35]. М.П.Іванов впевнений, що у будь-якому колективі існує «механізм саморегулювання й саморозвитку системи, заснований на прямих та зворотних зв'язках, що дозволяє їй протистояти впливу ззовні та перебудовуватися у цілях самозбереження»[2,с.124]. На наш погляд, мораль є одним з головних чинників, що відповідає за стійкість організації як системи. Вона є показником згуртованості колективу і свідчить про те, наскільки всі його члени поділяють цілі та моральні принципи діяльності даної групи. Мораль свідчить також про саморозвиток організації, вміння знаходити нові підходи та нетрадиційні форми роботи у даній галузі виробництва, діяльності колективу.

З позицій організації аналізує проблему управління колективом А.І. Пригожин[5]. Він розглядає організацію у трьох аспектах: 1) інструмент вирішення суспільних завдань; 2) цільова спільність; 3) знеособлена структура зв'язків та норм. Організованість він вважає основним показником розвитку системи, в якій всі її члени мають змогу впливати на цілі системи. Важливе місце у працях А.І.Пригожина посідає проблема змісту управлінських взаємовідносин. Він визначає керівництво як сукупність відносин між статусами (місце та ієрархія), функціями (професійними позиціями), людьми та їх моральними задатками.

Таким чином, теорія систем, аналізуючи структуру взаємовідносин в організації, приділяє увагу всім чинникам, які існують в динамічній системі. Беручи за основу цю теорію, мораль ми розглядаємо як невід'ємний компонент існування організації, від якого залежить формування цілей і правил поведінки. Загальними системоутворюючими факторами, що регулюють оптимізацію й ефективність роботи виробничого колективу, на нашу думку, є:

– загальна мета всіх членів колективу, що містить у собі й моральну мотивацію;
– підпорядкування цілей кожного працівника загальній меті колективу;
– усвідомлення кожним працівником своїх задач і розуміння загальної мети;
– виконання кожним своїх функцій, що випливають з поставленої задачі;

– відносини субординації і координації між членами колективу;

– наявність принципу зворотного зв'язку між менеджерами та співробітниками.

Знання і творче застосування діючих у соціальних організаційних системах законів їх функціонування і розвитку дозволяють свідомо створювати умови їх ефективної дії, передбачати і прогнозувати розвиток організаційних процесів, висувати обґрунтовані і реальні цілі управління, приймати оптимальні рішення й якісно їх реалізовувати. У даному аспекті системний метод дозволяє досліджувати цілісність організації й головний фактор її оптимізації й ефективності, структурованості, внутрішньої упорядкованості, погодженості взаємодії – мораль, а також виявляти різноманітні типи зв'язків як усередині системи, так і з зовнішнім середовищем.

П.Ф.Друкер відзначає, що головне завдання менеджменту полягає у тому, щоб зробити людей здатними до спільної дії, додати їх зусиллям ефективність і згладити слабкості[1]. Інші фахівці визначають менеджмент як реалізацію політики у межах, визначених адміністратором, як використання організації для вирішення задач, поставлених перед нею; як спосіб поведінки із людьми; як владу і мистецтво управління, уміння та адміністративні навички.

Л.Якокка бачить основну суть управління в умінні контактувати з людьми, розпізнавати їх характер і спонукати до діяльності, у здатності давати доручення іншим і надихати людей на справу[9, с.43]. Людська «наповненість» характерна і для менеджменту всесвітньо відомої комп'ютерної фірми Ай-Бі-Ем. До головних її складових належать: повага до людини як головної цінності компанії, що виходить з визнання прояву її творчої енергії; надання їй можливості виявляти ініціативу; самостійність і заповзятливість[4,с.7].

Л.Якокка, визначаючи трьома основними складовими економічну діяльність, на перше місце ставив людину і тільки після неї – продукт і прибуток. Розвиток суспільства є неможливим без вивчення таких його аспектів як соціальне управління, маркетингове управління, виробниче управління, головними задачами яких є пристосування колективу до умов середовища і досягнення поставленої мети спільної діяльності найбільш ефективним шляхом, використовуючи працю, інтелект і моральні мотиви поведінки інших людей. Актуальною проблемою у зв'язку з цим є вивчення місця та ролі моралі як інституційного обмеження в соціальній взаємодії та управлінні людьми у колективі. Мораль, як складова частина культури управління, культури виробництва, є основою спілкування людей у соціумі, стимулом поведінки в економічній діяльності, засобом зміцнення колективу і фактором регуляції його ефективності. Будучи складовою частиною свідомості людини, мораль допомагає їй знайти баланс між суспільними й індивідуальними потребами та інтересами в економічній діяльності. Вона містить у собі цінності і норми поведінки, а також свідчить про сформовані моделі соціального управління в суспільстві. Соціально-економічне управління у цьому аспекті можна назвати елементом людської культури, що включає в себе мораль, традиції, історію, концепції, інститути, практику, спрямовані на управління людською діяльністю.

Поза залежністю від типу і масштабу діяльності кожен виробничий колектив має бути деяким чином упорядкований, організований, морально витриманий. Серед важливих принципів організації ефективності роботи колективу, управління їм ми вважаємо такі:

- визначення і деталізація цілей колективу, їх зв'язок із моральними цінностями;
- визначення прийомів, способів діяльності по досягненню цих цілей, спираючись на моральні цінності і норми поведінки, єдині для всіх працівників;
- встановлення ефективного контролю, у тому числі морального.

Проте, стратегічні цілі організації роботи колективу не завжди мають на увазі одержання тільки економічного прибутку. Вони мають містити також суспільно-моральні цілі, корелювати з ними. Та організація, що справляється з цим краще за інших, одержує й великий прибуток. «Ті компанії, що найкращим чином служать суспільству, – вважає відомий японський підприємець К. Татеїсі, – заслуговують «кисню» для свого зростання й всілякого заохочення»[7,с.47]. Цілі організації являють собою набір концептуальних положень, що в узагальненій формі розкривають те, чому вона вирішила себе присвятити. Це своєрідна філософська, моральна установка організації, її провідний напрям

діяльності, обраний з урахуванням тих моральних імперативів і норм поведінки, що найбільш припустимі для даного колективу.

Загальні цілі організації визначаються й формулюються в колективі у процесі спільного обговорення соціальних цілей між керівництвом та керівниками підрозділів (менеджерами). Цілі підрозділів розробляються їх керівниками і представниками робочих колективів. Специфічні цілі підрозділів можуть відповідати загальним цілям організації, але одночасно й суперечити одна одній. Ці суперечності стосуються внутрішніх аспектів моральної мотивації праці, норм поведінки окремих членів колективу, що не вважаються прийнятними переважною більшістю. У зв'язку з цим виникає необхідність їхньої координації й узгодження. У підсумку в колективі формується система цілей, що відбиває їх взаємозв'язок і взаємозумовленість. Вона носить ієрархічний характер: цілі нижчого рівня випливають з цілей вищого рівня, підлеглих їм. Мораль у цьому аспекті відіграє роль регулятора оптимізації й ефективності роботи виробничого колективу, служить фактором, що визначає його стабільність і стійкість.

Сучасне українське суспільство знаходиться в стані пошуку нових соціально-економічних, політичних, моральних елементів і методів його реформування. Інноваційні процеси не так швидко поширюються в соціумі. Це пов'язане зі сформованими стереотипами управління, традиціями керівництва, що стосуються проблеми економіки і виробництва.

Найважливішою особливістю сучасного управління є, насамперед, зміна соціальної організації, перенесення уваги на взаємини між людьми в процесі виробництва, на мораль як одну із складових цих відносин. Виходячи з цього, змінюється погляд на спонукальні мотиви діяльності людини як основного суб'єкта економічних відносин, а праця розглядається як результат соціальної взаємодії, де моральні потреби й інтереси відіграють одну з важливих ролей. Новий статус працівника у виробничій системі, коли він об'єктивно починає посідати набагато більш значущу й автономну позицію, ніж слуги при машинах, вимагає не тільки змін в організації сучасного виробництва, а й істотних перетворень суб'єктивного характеру: у філософії управлінського мислення, соціокультурних стандартах праці, в усвідомленні самими працівниками всього комплексу власних трудових потреб.

Процес розвитку управлінських інновацій в соціально-економічному управлінні не можна вважати іманентним, оскільки він обумовлений вимогами з боку керованої системи і ще, більшою мірою, з боку конкурентного середовища. Більш того, зміна системи організації та управління відбувається на практиці під впливом переважно кризових станів, коли традиційні методи регулювання виявляються неефективними. Саме локальна чи суспільна криза викликає усвідомлену реакцію менеджменту, оскільки вимагає зміни самої стратегії розвитку організації з метою виживання. Становлення соціального менеджменту пов'язане із формуванням моральної культури управління колективом, особливої культури економічного мислення і підвищенням рівня професіоналізму менеджерів. В організації, в якій мораль слугує основним критерієм форм діяльності, повинні існувати:

- повага законів, чесність у справах, прагнення діяти справедливо;
- увага не тільки до мети, але й до засобів її досягнення;
- відсутність примушування співробітників до дій, що не відповідають принципам моралі;
- послідовність у внутрішній політиці, у відносинах із співробітниками та клієнтами;
- слідування прийнятим правилам поведінки; сприйняття будь-якої інформації про порушення правил; бажання зміцнювати систему моральних цінностей.

Отже, ми доходимо висновку, що мораль відіграє важливу роль в оптимізації й ефективності роботи виробничого колективу. Вона, як складова частина культури управління, культури виробництва, є основою спілкування людей у соціумі, стимулом поведінки в економічній діяльності, засобом зміцнення колективу і фактором регуляції його ефективності. Мораль містить у собі цінності та норми поведінки, а також свідчить про сформовані моделі соціально-економічного управління в суспільстві. Дане управління у цьому аспекті можна назвати елементом сучасної людської культури, що включає в себе моральні традиції, історію, концепції, інститути, практику, спрямовані

на управління людською діяльністю. Інноваційне управління виробництвом, принципово нове за типом суб'єктної будови і взаємодії в системі, здобуває нову, особливу роль у розвитку економіки в цілому. Мораль, будучи одним з центральних компонентів соціально-економічного управління, є головним напрямом соціалізації людини на принципах корпоративності, інноватизації й моральної відповідальності у процесі соціальної взаємодії. Правильне виявлення в соціально-економічному управлінні основних методів, принципів моральної регуляції і підвищення ефективності роботи колективу неминуче веде до його стабілізації та самоорганізації.

Узагальнюючи можна підкреслити, що підприємницька діяльність, яка виходить з врахування моральних критеріїв, слугує прогресивному розвиткові держави у цілому. Такі ознаки, як повага інтересів інших суб'єктів економічної діяльності, наявність моральної свободи вибору, здатність інтегрувати моральні мотиви своєї діяльності у певну систему та наявність несуперечливої внутрішньої мотиваційної системи особистості закладають етичне підґрунтя людиноорієнтованої філософії сучасного соціально-економічного управління.

Список використаних джерел

1. Друкер П. Ф. Новые реальности: в правительстве и политике, экономике и бизнесе, в обществе и мировоззрении. – М.: Дело, 1994. – 345 с.

2. Иванов Н.П.Теория управления при переходе к рынку // Политические исследования. – 1992. – №1-2. – С. 124-129.

3. Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика – теория самоорганизации. Идеи, методы, перспективы. – М.: Знание, 1983. – 64 с.

4. Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей корпорации мира: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1991. – 456 с.

5. Пригожин А. И. Современная социология организаций.– М.: Наука, 1995.–276 с.

6. Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. – Л.: Наука, 1972. – 204 с.

7. Татеиси К. Вечный дух предпринимательства. Практическая философия бизнесмена: Пер. с англ. – М.: Московский бизнес, 1990. – 220 с.

8. Философия управления (социально-гуманитарные проблемы) / В.В. Алехин, В.В. Бурега, С.Ф. Поважный, Л.В. Алехина / Под ред. В.В. Алехина. – Донецк: Изд-во Донецкой гос. Академии управления, 1999. – 294 с.

9. Якокка Л. Карьера менеджера: Пер. с англ. – Минск: Парадокс, 1996.– 430 с.

Овсянкина Л.А. Философский анализ морали в контексте современного управления, ориентированного на человека

Постепенно в современном социуме мораль становится неотъемлемой составляющей культуры социально-экономического управления, основное предназначение котрого – обеспечение стабильности производства и решение противоречий, которые назрели в нем. Научное обоснование в социально-экономическом управлении основных методов и принципов нравственной регуляции работы производственного коллектива неизбежно приводит к его стабилизации, более четкой самоорганизации и эффективной работе.

Ключевые слова: *мораль, жизнедеятельность, социум, социально-экономическое управление, социальная система, производственный коллектив, нравственная культура, нравственные ценности.*

Ovsyankina, L.A. The philosophical analysis of moral in the context of modern management, oriented to the man

Gradually in modern socium a moral becomes inseparable culture's part of socio-economic management, that basic destiny which is providing of stability of production and decision of contradictions which came to a head in him. Scientific grounds of the basic methods and principless used by social and economic management for a moral regulation of an enterprise's staff's work, which will inevitably lead to the staff's stabilization, its better self-organization and more effective work.

Key words: *moral, vital functions, socium, socio-economic management, frame of society, production collective, moral culture, moral values.*