

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

В.И. МОЗГОВОЙ, к.филол.н., доцент,
 Донецкий национальный технический университет

**ИСТОРИКО-ФИЛОСОФСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ
 СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В УКРАИНЕ**

Литература, посвященная проблемам совершенствования механизма управления в условиях изменения политической географии Восточной Европы (административно-геополитический аспект) и появления на территориях с плановой социалистической экономикой «новой» модели рыночной экономики (экономико-хозяйственный аспект), составляет едва ли не главную часть среди всех экономико-философских и политологических исследований на всем постсоветском пространстве. Несмотря на это, методология научного анализа не очень утруждает себя гуманитарными проблемами, учитывая чаще хозяйственную деятельность конкретного предприятия или отрасли с ориентацией на модели их функционирования в государствах с устойчивой рыночной экономикой [8; 9].

Не совсем понятной остается и философия управления, о чем прямо заявляет российский философ Л.О. Тутов: «Главной методологической трудностью продолжает оставаться адекватность применения теоретических моделей к реальной практике, поскольку до сих пор нет удовлетворительных научных результатов по проведению реальных экспериментов по измерению изменений управленческих отношений... Предметный статус философии управления не ясен, поскольку она не достигла определенной степени зрелости. Остается дилемма: включать философию управления в структуру управленческой науки или рассматривать как промежуточный между философией и наукой род знания, который не является ни чисто философским, ни чисто научным» [11, с.7]. Естественно, что такое шаткое состояние управленческой науки не может удовлетворить элиту постсоветских государств, где кризис менеджмента в условиях краха в конце XX в. их политико-административных и экономических систем не остановлен: затухая в одной сфере деятельности, он с новой силой вспыхивает в другой.

Цель статьи – осмыслив причины и философию современного кризиса менеджмента в Украине, очертить направления формирования гуманитарной модели управления, отве-

чающей мировым тенденциям и не противоречащей национально-историческому вектору развития.

Несмотря на абстрактность и неопределенность теории и практики управления как научного понятия, бесспорным является утверждение о том, что если не учитывать общецивилизационный вектор развития человечества и сформированную предыдущими поколениями национальную культуру, экономика как гуманитарная наука и сфера деятельности превращается в разрушительную силу природы и человека (см. [1; 7; 10]).

С этой точки зрения в любой социальной модели управления при поиске путей ее эффективного функционирования определяющим является их соответствие общегуманитарной философии в конкретной национально-духовной и предметной форме презентации. Как отмечает Бруно Латур, «Все мы – и люди, и вещи – живем в плюриверсуме и... существуют разные, иногда даже противоречивые способы привести этот мир к определенной форме – или к определенным формам общности» [3, с. 21]. Такая характеристика менеджмента вытекает из многоаспектной и многоуровневой природы современной экономики, проблемы которой не могут решаться без учета, с одной стороны, традиций конкретных социальных образований, а с другой, общецивилизационных процессов и тенденций:

- а) глобализации условий социального развития;
- б) угрозы самоуничтожения человечества;
- в) перехода к информационным технологиям, которые, «...в отличие от индустриального производства базируются не на материальной, а на интеллектуальной собственности, на знаниях как субстанции производства и определяются уровнем человеческого развития в государстве, состоянием научного потенциала нации» [2, с. 7]. Это связано с тем, что конец XX в. ознаменовался не только переходом человечества к новому тысячелетию, но и карди-

© В.И. Мозговой, 2012

нальными изменениями в идеологии существования и развития всего мирового сообщества. Эпоха устоявшихся подходов к экономико-политическим процессам, взаимосвязям и взаимоотталкиваниям капиталистической и социалистической систем оказалась непредсказуемой в условиях тревожной неопределенности грядущей цивилизации.

Сначала для многих идеологов Запада процесс ликвидации социалистического лагеря и СССР как его оплота представлялся вполне подконтрольным: он не выходил за рамки логики разрушения тоталитарной системы управления, после чего мир, казалось, должен стать гармоничным. Но в политической практике этого не произошло: человечество оказалось перед дилеммой новых конфликтов и противостояний, невиданных по своим губительным последствиям, от которых пока что нет рецептов мирного разрешения и нейтрализации.

Причинами такого развития событий, по мнению многих постсоветских философов и политологов, были реформы М.С. Горбачева и разрушительные силы внутри самой природы социализма. Между тем мало кто задумывался над проблемами глобальной перестройки, связанной с мировым экономико-политическим пространством и закономерным изменением мышления при переходе человечества к новой информационной эпохе. Первая «ласточка», свидетельствующая о глубине межэпохальных процессов, «вылетела» не из Советского Союза, а из «развитых» капиталистических стран, которые были вынуждены на рубеже веков радикально изменить подходы к принципам управления, используя, как ни странно, опыт своих идеологических оппонентов.

Еще в конце 70-х гг. XX ст. деловая элита Запада столкнулась с исчерпанностью модели экстенсивного развития, энергетическим кризисом, обострением конкурентной борьбы на международных рынках и падением темпов роста производительности труда. Все попытки избежать этих явлений с помощью внедрения новых технологий, инвестиций в модернизацию производства не принесли ожидаемого результата. Вот почему в середине 80-х гг. произошел беспрецедентный по содержанию и масштабам распространения пересмотр устоявшихся управленческих стереотипов. Для ликвидации жесткой централизации на предприятиях и в отраслях в течение короткого времени были созданы новые организационные структуры и управленческие процедуры, на-

правленные на раскрытие творческого потенциала работников и демократизацию кадровой политики. В «свободном» мире незаметно произошла «тихая управленческая революция». Она опиралась не только на свой собственный опыт, но в том числе и на методiku управления корпорациями, территориями и общественными объединениями, разрабатываемую на Юге Российской империи А. Алчевским, В. Граффом, Г. Гартманом, Ф. Енакиевым, Дж. Юзом, Е. Ковалевским, М. Курако, Л. Лутугиным, А. Мевуусом, И. Тиме, И. Харитоненко, А. Свициным [4; 5], где исторически ковалась идеология свободной Степи [6, с. 26-31].

Более того, в структуре управленческой революции без труда обнаруживались приемы языкового идеологического воздействия советской эпохи: разработка концепции (мыслеобразующая функция языка), убежденность в ее неотвратимости и правильности (коммуникативная функция языка), законодательное обеспечение концепции и ее внедрение в практику (вторично письменная форма функционирования языка). Однако упор в западном менеджменте был сделан не на идеологии, а на формах организации, доказавшие свою эффективность во времена «промышленной революции» в России (XIX в.) и социалистического строительства в СССР (XX в.) («социальное партнерство», Съезд промышленников и предпринимателей, пятилетки, совнархозы, движение коммунистических бригад, социалистическое соревнование, творчество изобретателей и рационализаторов и т.п.).

Жестко формализованное стратегическое планирование трансформировалось в условиях рыночной экономики в концепцию стратегического управления, что кардинально изменило базовые принципы планирования, контроля и привело к уменьшению численности штабных подразделений компаний. Четкие и неизменные контрольные показатели во внутреннем планировании, регулярные процедуры финансового контроля и другой отчетности, т.е. те элементы, которые ассоциировались с «жестким управлением», уступили место методам так называемого «мягкого управления»: привлечение персонала к делам фирмы, поощрение предприимчивости, социальное партнерство и т.п. Дополнение методов «жесткого руководства» элементами «мягкого управления» расширило горизонты повышения производительности труда и прибыльности компаний. Между двумя составляющими новой модели

состоялся условный компромисс: на этапах формирования и разработки идеи, сбыта и оказания услуг доминировала модель «мягкого управления», а при выполнении «конвейерных» производственных операций применялись методы «жесткого» менеджмента. Наиболее популярным в управлении стало понятие «неопределенности» как постоянной изменчивости условий поведения, новых связей, реакции на переориентацию производства и сбыта и т.п.

Миру «новая» управленческая революция продемонстрировала мощный рывок в экономическом развитии, что не могло не отразиться на глобальной политике и идеологии. Изменения в микроменеджменте затронули макрополитику даже тех государств, которые исповедовали, казалось бы, противоположную идеологию. Однако СССР, скованный административно-командными веригами, был не в состоянии адекватно отреагировать на трансформацию мирового масштаба, хотя и не мог игнорировать более эффективные методы управления.

Первичные изменения в хозяйственном механизме были связаны здесь с политикой перестройки (середина 80-х гг. XX ст.). Она проходила в условиях поиска новых структур управления (объединения, тресты, комбинаты, хозрасчет) и была нацелена на эффективность экономических отношений – ориентацию на конечный результат путем уменьшения затрат на производство и повышения производительности труда. Для достижения нового качественного состояния использовалась стратегия ускорения социально-экономического развития, которая должна была базироваться на научно-техническом обновлении производства и мировом уровне производительности труда. На этой основе была разработана концепция перестройки хозяйственного механизма, в которой декларировался курс на приоритетное развитие социальной сферы. Между тем принятые меры не смогли принести ожидаемого результата без пересмотра основ экономической политики и менеджмента на макроуровне.

М.С. Горбачев один из первых ощутил переломность момента в истории развития человеческой цивилизации. Не случайно его реформы так или иначе всколыхнули весь мир, который с этих пор не мог развиваться по привычному сценарию противостояния идеологий, разрушающих гармонию Природы и Человека. Впрочем советское руководство, увидев в реформах лишь возможность послабления адми-

нистративного прессинга, оказалось не готовым к восприятию внутренне объективных мотивов, связанных со сменой эпох.

В этой ситуации можно было бы перестроить действующие механизмы экономического управления, опираясь на привычные агитационно-языковые формы руководства коллективами и государством. Для этого достаточно было отказаться от коммунистической идеологии, на что не была способна новая политическая элита, выросшая на волне перестройки. Гораздо легче, казалось, сломать всю систему структуризации общества. Однако западная модель демократии в такой концепции ее развития стала в СССР синонимом безвластия и потребительского беззакония. Серия межэпохальных взрывов вспыхнула на территории Советского Союза, обозначившись разрушением государства и системным кризисом. Его могло остановить лишь кардинальное изменение основ «глобального менеджмента».

Украина как самостоятельное государство не стала исключением. Как и большинство новых «независимых» государств, появившихся на карте Европы, она оказалась на грани экономического, финансового, культурного и государственно-управленческого шока. Эйфория национального романтизма быстро прошла, и страна оказалась перед угрозой развития массы новых проблем. Потребности экономики удовлетворялись здесь продукцией собственного производства на 80%, за счет экспорта покрывалось от 60 до 80% производства нефти, цветных металлов, автомобилей и станков. На ее территорию приходилось четверть общего промышленного загрязнения окружающей среды, уровень концентрации вредных веществ на единицу площади более чем в шесть раз превышал средний показатель по СССР, страна вынуждена была практически самостоятельно решать проблему ликвидации последствий Чернобыльской трагедии [6, с. 160-166].

Кроме того, украинская экономика в процессе длительного развития в условиях административно-командной системы сформировала уродливую отраслевую структуру с непомерным удельным весом производства средств производства и вооружения, абсолютной монополизацией и огосударствлением практически всех отраслей народного хозяйства. Украина не имела независимой доктрины внутренней и внешней политики, самостоятельной хозяйственной, финансово-банковской и денежно-кредитной системы, национальной

армии, государственных символов и соответствующей идеологии патриотизма, национальных кадров высшего управленческого звена.

Вот почему закономерным результатом смены идеологических, государственных и экономических систем стала серия политически неподготовленных действий новой управленческой элиты, которая революционно рождалась на волне перестройки и не совсем адекватно оценивала последствия разрушения СССР для Украины, Европы и всего мирового пространства. Увлечшись национальной атрибутикой, формальным поиском национальной аутентичности и отбросив устойчивые и наработанные веками модели взаимопроникающего единства культурных, хозяйственных и экономических связей, Украина получила настолько мощный удар по экономике, что не может от него оправиться до сих пор. Наиболее пострадали при этом промышленные регионы, впервые за долгие годы своей истории оказавшиеся на ее обочине и переставшие играть ключевую роль в политическом управлении обществом.

Еще большей трагедией для них стал системный кризис, который произошел не внутри одной системы и не в рамках одного исторического периода, а был обусловлен сменой цивилизационных эпох и соответствующих моделей управления. Он стал сигналом, который предупреждал о крахе эпохи сверхэксплуатации природных, человеческих и материальных ресурсов, когда ключевые рычаги макро- и микроуправления сосредотачивались в руках одного клана или класса, подчинявшегося в свою очередь худшему или лучшему диктатору. Кажущееся противостояние социалистической и капиталистической идеологий протекало на самом деле в рамках одной модели управления в конкретных социумах, объединенных разными идеологическими системами и по-разному допущенных к возможностям глобальной эксплуатации природных и людских ресурсов. В этой изнурительной борьбе за лидерство победил более богатый и сильный. Но это была «пиррова победа».

Как и цивилизация кочевников с ее психологией максимального использования окружающей среды и моделью управления, ориентированной на личность диктатора, объективно сменилась технологически более совершенной промышленной цивилизацией с четким разделением труда и оконтуренными национально-государственными границами (управленческая модель «вождь – класс»), последняя исчерпала себя глобальной экологической ка-

тастрофой. Проблематичным в условиях классовой или национальной монополии стало существование самого человечества и его истории. Вот почему на пороге новой информационной эпохи с ее высокими технологиями и минимальной нагрузкой на природу главной должна стать сама цивилизация в конкретном природном и искусственно предметном окружении, где приоритетным типом управленческой культуры должна стать гуманитарная модель «самоценная личность – общество».

Дорога к такой модели управления прокладывается в Украине сложно и противоречиво, но этапы такого строительства уже можно рассмотреть и оценить:

Первый этап (1991-1994 гг.) – отбрасывание устоявшихся стереотипов, разрушение наработанных и вновь зарождающихся форм в идеологии, культуре, политике и экономике. Это было время прихода к власти лидеров национально-патриотической и демократической ориентации, как правило, со второго или даже третьего эшелона бывшей партийно-управленческой номенклатуры, что привело к приостановке недавних нововведений, направленных на реформирование экономических и производственных отношений, начатых еще в советском обществе. Демократические и национально-патриотические лозунги прикрывали некомпетентность и нежелание новой управленческой элиты как в центре, так и на местах, разбираться в последствиях произошедших изменений в общественных, межнациональных, экономических, политических и производственных отношениях. Возрожденная психология временщика, как и во времена первобытной цивилизации, ориентировалась на мгновенные результаты, выгоду для себя или клана (управленческая модель «диктатор – клан»). Промышленные регионы стали местом максимальной концентрации экономических и экологических проблем, в результате чего политическое и социальное противостояние здесь достигло критической массы.

Второй этап (1994-2005 гг.) – крах романтических иллюзий, безответственности кочевой психологии и возрождение индустриально-технократического, а иногда и жестко административного подхода к управлению территорией и производством. Эта модель активнее всего была презентована в Донбассе и базировалась на региональной идеологии и политике. В условиях нестабильной исполнительной вертикали и непредсказуемости законодательной власти она имела определенный

смысл и принесло некоторые положительные результаты. В ее конструкцию был заложен авторитет региональных элит, направленный на смену технологий, ресурсосбережение, освоение новых рынков, т.е. на чисто технократический подход к экономике. Именно в этом ключе следует оценивать некоторое возрождение промышленности за счет модернизации и внешних и внутренних инвестиций. Однако в этом контексте следует рассматривать и недолговечность полученных таким образом результатов.

Вот почему **третий этап** (2006-2010 гг.) ознаменовался романтическим поиском национальной идеи, которую исповедовали в высших эшелонах власти (Президент, Верховная Рада), и курсом на возрождение административной модели управления в исполнительных структурах регионов (объединение элементов первого и второго этапов). Противоречивость управления страной на разных полюсах ее политической жизни до предела обострило проблемы между соседними государствами (в первую очередь с Россией) и регионами, что отразилось не только на уровне их экономического и социального потенциала, но и сказалось на результатах очередных выборов Президента и парламента. Народ Украины сказал решительное «нет!» двойственности и непредсказуемости в управлении.

Четвертый этап (с 2011 г.) начался комплексом реформ, которые, с одной стороны, продемонстрировали миру категорическое намерение «новой» властной элиты идти общественицизационным курсом, а с другой – не совсем адекватное понимание направлений и мотивов заявленного курса. Ответы на вопросы, как его проводить, при каких условиях будет работать та или иная управленческая модель, для кого она предназначена и для чего необходима, так и не были найдены. Вот почему государственный менеджмент при проведении политики вынужден был опираться на авторитет крупных предпринимателей (вчерашних инженеров, технологов, механиков) и партийных лидеров, которые в условиях выборов по партийным спискам превратились из недавних надежных партнеров по строительству экономики и гражданского общества – в структуры политического бизнеса. Стремление любой ценой выполнить созревшую в их сознании программу реформ, даже за счет игнорирования социальных достижений, эксплуатация административного ресурса, а не разработка формул управления, ориентированных на

корпоративную культуру и общество, не стало настоящей моделью эффективного менеджмента.

Общество – не машина, которая программируется технической мыслью, автоматически выполняет программу, пока в ней заложен ресурс, и ремонтируется путем замены деталей или механизмов. Человек – творение Природы и Социума. Он может существовать и эффективно действовать только в диалогическом режиме, зная, к чему его деятельность приводит и кому она нужна. Между тем, не осознавая мотивов глобальных потрясений и видя в них лишь очерченные очередным кризисом полигоны для чисто технических экспериментов, власть пытается идти «вперед» привычной административной дорогой, забывая, что это дорога не только назад, но и в никуда.

Технические инновации, катализирующие коренные изменения во всей истории человеческой цивилизации, на современном этапе требуют обязательного учета и рассмотрения аксиологического (ценностного) потенциала. При нем акцентируется «антропный принцип», суть которого состоит в том, что любой шаг к познанию (в том числе техническому) может быть принятым лишь в случае, если он гуманистически ориентирован, оправдан интересами людей в их взаимоотношениях между собой и с окружающей природой.

Попытка же поставить естественную языковую модель менеджмента с ног на голову (не «формирование мысли» – «общественный диалог» – «указ или закон» – «осознанное действие», а наоборот («непродуманный закон» – «майданный антилог» – «неосознанное исполнение» – «отмена закона») разрушает структуру общественного порядка вплоть до социального взрыва. Серия принятых или не принятых в таком ключе законов и постановлений (о новом механизме налогообложения, об отмене льгот, о пенсионной реформе, об отмене так называемого летнего или зимнего времени и т.п.) запрограммировали социальные конфликты и заставили руководство отступить от проведения реформ по первично заявленному плану.

Сегодняшний менеджмент в украинском исполнении превратился по сути в дублированное разрушенной еще в 90-х гг. XX в. модели планового «социалистического» менеджмента («вождь – партия – класс») с единственной заменой последнего элемента на понятие «клан». Ее неестественность в условиях рыночной экономики и глобализованного мира состоит в

том, что в обеих вариантах не нашлось и не находится места обществу с его чаяниями и потребностями. С полной уверенностью можно утверждать, что сегодняшней, наиболее осязаемой для Украины кризис является кризисом менеджмента. Между тем весь мировой опыт доказывает, что управление – это феномен, который может поставить государство или хозяйствующие субъекты на грань экономического краха или позволить им достичь вершин благополучия и процветания. Привести любую экономическую систему в состояние стабильности или изменить ее принципиально может только новая модель управления, которая, безусловно, отразится на глобальных подходах к жизнеспособности мировых цивилизаций. Каждая эпоха – прежде всего новая модель управления. Вот почему резервы, задействованные ради мобилизации старого административного ресурса, исчерпали себя в новых условиях.

Речь идет о смене модели и культуры управления как на уровне государства и территорий (макроуровне), так и на уровне производства (микроуровне). Смены стратегического курса государства ожидают все. И она действительно необходима, но не путем очередной социальной революции, а путем кардинального изменения психологии менеджеров и реформирования административной модели управления с учетом национального опыта руководства производством и территориями, накопленного предыдущими поколениями. В полном объеме «гуманитарный антропоморфизм», утверждающий единство и неразрывную связь Человека и Вселенной, может стать доминантой научно-технического развития лишь при условии качественно иного подхода к решению психолого-педагогических задач, ориентированных на «человекообразные» проблемы. Именно под этим углом зрения видятся сегодня воспитательные функции отдельного человека и всего человеческого сообщества. Их характер и исключительная сложность во многих случаях обусловлена тем, что глобальный экокризис зреет не только вокруг человека, но и внутри него. Современным высоким технологиям должна соответствовать соответствующая нравственность человечества.

Таким образом, менеджмент из практики организации производства (технологический менеджмент) или теории получения максимальной прибыли (рыночный менеджмент) должен превратиться в науку об управлении

собой, социальными отношениями и окружающим предметным миром («управление людьми и вещами» [3, с. 26]) ради существования Человека, Общества и Природы (т.е. в гуманитарный менеджмент).

Соответственно главным объектом изучения гуманитарного менеджмента является поиск наиболее эффективных (идеальных) методов реализации общецивилизационных моделей политико-экономической деятельности («универсумов») в различных (любых) формах структурной организации общества («плюриверсумах») и их внедрение в механизм государственно-хозяйственного управления.

Впрочем, такой подход к современному менеджменту объективно сталкивается с оппозицией властных структур, опирающихся на авторитет крупных собственников. Главным тормозом к построению оптимального механизма принятия управленческих решений становится парадокс между заложенным природой рыночной экономики стремлением собственника к получению максимальной прибыли и поиском Человеком путей к гармоничному существованию в рамках Природы и Социума.

Для собственника аксиомой рыночного менеджмента является маркетинг – определение или искусственное конструирование при производстве товаров и услуг оптимальных внешних условий (оптимальной внешней среды), способствующих (способствующей) получению прибыли (лучше, сверхприбыли) в своей сфере деятельности. Процесс реализации этой главной цели базируется на комплексном взаимодействии составляющих элементов маркетинга:

- знаниях о том, как с выгодой для себя использовать законы, положения, инструкции, регламентирующие деятельность предприятий;
- исследованиях рынка собственных товаров с осознанием социальных требований к ним;
- информации о финансово-экономическом состоянии потенциальных потребителей, партнеров и конкурентов, о стратегических зонах хозяйствования и приоритетах выпускаемой продукции;
- построении стратегии освоения рынков сбыта и составлении программы мероприятий, направленных на собственное благополучие в условиях рыночных отношений.

Эти вторичные с точки зрения гуманитарного менеджмента цели в их идеальной материализации достигают критической массы при сверхэксплуатации, игнорировании струк-

турами административного (операционного) менеджмента социальных достижений и приводят к сознательному разжиганию политиками, заинтересованными в реструктуризации социальных отношений, всплеск анархистско-бунтарских настроений, способных поставить страну на грань социального взрыва.

Вот почему для устранения угрозы системного социального конфликта в западной демократии выработан «новый» механизм управления в условиях рыночной экономики – принцип социального партнерства как результат переговоров между собственниками и социальными партнерами, конечные договоренности между которыми считаются нормативными документами (такой механизм не является, кстати, новым для промышленных предприятий Донбасса: он действовал еще в XIX в. ([5, с. 75-77], [6, с. 81-84, 101-103])).

Таким образом, в рыночной экономике социальная политика (как и политика фирмы) не может быть результатом только политического или технического анализа. Она должна формироваться на основе переговоров с заинтересованными сторонами, где представительские организации функционируют как мощные лоббистские группы. Именно при таких условиях возможно устранение «парадокса рыночного менеджмента» (конфликта между собственниками и обществом) и достижения главной цели «гуманитарного менеджмента» – построения «антропоморфной» модели управления, которая в идеале предусматривает:

1. Выработка стратегической цели, опирающейся не на методику оценки технического состояния, «оптимизацию», экономическую целесообразность, прибыльность (вторичные показатели), а на комплексное исследование социального и экологического состояния конкретного района (общественной психологии и морали, демографических особенностей и т.п.), стимулирующего в зависимости от результатов шаги к модернизации производства, его расширению, свертыванию или полному закрытию:

- а) определение уязвимых территорий, общественных групп или отрасли;
- б) составление их социального портрета;
- в) изучение экономико-технологического и экологического состояния окружающей производственной и природной среды;
- г) наложение социальных матриц на экономические показатели и формулировка практических задач.

2. Подчиненность тактики деятельности

производства социально-гуманитарной стратегии общественной организации человечества:

а) прогнозирование социально-политических и экологических последствий при внедрении определенных управленческих решений;

б) рассмотрение вариантов решения проблемы;

в) нивелирование отрицательных последствий путем пересмотра методологии охраны окружающей среды на основе упреждения выбросов в природные экосистемы, открытия новых предприятий, приобретения новых квалификаций при ликвидации нерентабельных предприятий и т.п.

3. Диалог с заинтересованными социальными группами (населением, гражданскими и общественными институтами, профессионалами) относительно стратегической цели и новых экономико-производственных моделей общественного развития:

а) предварительное ознакомление с проблемой через СМИ и структуры гражданского общества;

б) привлечение представителей заинтересованных сторон к выработке оптимального решения;

в) обсуждение результатов совместного решения и достижение сбалансированности интересов при принятии решений.

4. Законодательное обеспечение принятого управленческого решения.

5. Осознанное выполнение заданий по реализации стратегической цели:

а) решение социально-экологических проблем;

б) техническое переоснащение базовых отраслей экономики;

в) удовлетворение предприятий технологическим оборудованием;

г) расширение или свертывание потребительского рынка;

д) диверсификация производства, реорганизация структуры и системы управления и т.п.

6. Общественный мониторинг управленческой деятельности с целью корректировки задач и усовершенствования механизма менеджмента.

Совместная деятельность собственников, менеджеров и общественности, направленная на усовершенствование механизмов общественного развития в гармонии с Природой, а не для сиюминутного удовлетворения потребителей или получения сверхприбыли собствен-

никами – единственный способ ликвидировать между ними противоречия и разрешить главный конфликт в обществе, развивающемся по законам рыночной экономики.

Литература

1. Брундтланд Гру Харлем. Глобальная перестройка. Ключевые задачи на 90-е годы // Один мир для всех : Контуры глобального сознания: Пер. с нем. – М. : Прогресс, 1990, с. 134-149.

2. Кремень В.Г. Філософія освіти ХХІ століття. / В.Г. Кремень. // Педагогіка і психологія. – 2003. – №1. – С. 6-16.

3. Латур Бруно. Можем ли мы вернуться на Землю? // Вокруг света. – №12, – 2011. – С. 21-32.

4. Ліднер Райнер. Підприємці і місто в Україні, 1860-1914 рр. (Індустріалізація і соціальна комунікація на Півдні Російської імперії). / Пер. з нім. За ред. О.М. Доніка. – Київ-Донецьк : ОВ «ВПП «Промінь», 2008. – 496 с.

5. Мозговий В.І., Безродний В.П. Донеччина. Долаючи час і простір. / В.І. Мозговий, В.П. Безродний. / Загальна ред. – В.І. Мозговий. – Донецьк : «Донбас», 2010. – 320 с. з іл.

6. Мозговий В.І., Ляшенко В.Г. Там, где

было Дикое поле... Очерки истории Донецкого края. / В.И. Мозговой, В.Г. Ляшенко. / Общ. ред., предисл., прил. – В.И. Мозговой. – Донецк : Фирма «Кардинал», 2001. – 336 с. с илл.

7. Распад СССР: 10 лет спустя. Доклады и выступления. / Под ред. А.В. Бузгалина, в 2-х тт. – М. : «Слово», 2002. – Т. 1 – 423 с., т. 2 – 147 с.

8. Скудар Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества : проблемы и решения / Скударь Г.М. – К. : Наукова думка, 1999. – 496 с.

9. Стратегия управления социально-экономическим развитием региона на период до 2010 г. // Мат-лы науч.-практ. конф. (28-30 сентября 1999 г.) – Донецк : ИЭПИ НАН Украины, Юго-Восток, 1999. – 165 с.

10. Тихонов В. Будущее человеческой цивилизации и России / В. Тихонов. – М. : Палея, 1996. – 90 с.

11. Тутов Л. О. На пути к философско-методологическому осмыслению теории управления. / Л.А. Тутов. // Государственное управление. Электронный вестник. – Выпуск №11, июнь, 2007. – С. 1-7.

Статья поступила в редакцию 10.05.2012

В.В. ШЕВЧЕНКО, к.э.н., доцент,
Донецкий национальный технический университет

АДАПТИВНЫЙ ПОДХОД К РАЗРЕШЕНИЮ ПРОТИВОРЕЧИЙ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В любой экономической системе существуют противоречия интересов отдельных субъектов хозяйственной деятельности. При этом такие противоречия могут быть условно разделены на две большие группы:

- внешние противоречия - возникают между контрагентами экономической деятельности (покупателями и продавцами, поставщиками и потребителями и др.);

- внутренние противоречия - возникают между субъектами, которые входят в одну экономическую систему.

Для первой группы противоречий разработана эффективная модель поиска компромиссного решения, построенная на принципах рыночной экономики. Данный подход был сформулирован ещё А. Смитом. Он базируется на положении, в соответствии с которым каждый участник рыночных отношений стремится

действовать в собственных интересах, а «невидимая рука рынка» направляет его действия таким образом, что в конечном итоге достигается рыночное равновесие.

Для второй группы противоречий теория «невидимой руки» является неприменимой. Взаимоотношения, которые возникают между работниками и работодателями, регулируются нормами трудового и гражданского законодательства, отношения между сотрудниками различных отделов и служб предприятия – нормативными документами-положениями о подразделениях, должностными инструкциями.

Противоречия, возникающие внутри микроэкономической системы, пытались решить путём разработки различных теорий мотивации и управления: теория «Х», теория

© В.В. Шевченко, 2012