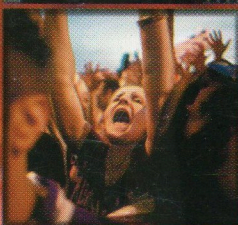


**В.И. Калашник, И.Н. Буценко,
Т.С. Ботика, А.А. Соловей,
В.П. Самокиш, М.В. Мордовец,
Е.Р. Петракова, С.М. Соц,
Г.В. Ангелов**



РЕЖИССУРА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЭПОХУ РАДИКАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН

Учебное пособие





Министерство образования и науки Украины
Институт психологии имени Г.С. Костюка
Академии педагогических наук Украины
Академия инженерных наук Украины

**В.И. КАЛАШНИК, И.Н. БУЦЕНКО, Т.С. БОТИКА,
А.А. СОЛОВЕЙ, В.П. САМОКИШ, М.В. МОРДОВЕЦ,
Е.Р. ПЕТРАКОВА, С.М. СОЦ, Г.В. АНГЕЛОВ**

РЕЖИССУРА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЭПОХУ РАДИКАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Под общей редакцией профессора **Г.В. Ангелова**

Одесса – 2018

Серия:
«Социально-экономические и
нравственно-правовые аспекты
современной управленческой
деятельности»

Ухвалено Радою з гуманітарної освіти та виховання
Одеської національної академії харчових технологій

В.І. КАЛАШНИК, І.М. БУЦЕНКО, Т.С. БОТИКА, А.О. СОЛОВЕЙ,
В.П. САМОКИШ, М.В. МОРДОВЕЦЬ, Є.Р. ПЕТРАКОВА,
С.М. СОЦ, Г.В. АНГЕЛОВ

РЕЖИСУРА СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В ЕПОХУ РАДИКАЛЬНИХ ЗМІН

Під загальною редакцією проф. Г.В. Ангелова (Російською мовою). –
Вид-во КП ОМД, 2018. – 492 с.

ISBN 978-617-637-173-1

В книзі «Режисура соціального управління в епоху радикальних змін» розглядаються питання, присвячені важливим аспектам сучасного управління. Навчальний посібник представляє інтерес, оскільки в ньому значна увага концентрується на зростаючій ролі людського фактору та підготовку управлінців з високим рівнем компетентності у перехідних і часто кризових умовах.

Навчальний посібник носить монографічний характер і може бути призначений як для бакалаврів, магістрів та аспірантів зарубіжних країн, що навчаються у вишах України, так і для студентів, а також викладачів гуманітарного профілю середніх спеціальних навчальних закладів, що розташовані в районах країни з різним етнонаціональним складом населення.

Публічний консультант: **В.Є. Скоцик** – доктор економічних наук,
Почесний член Академії аграрних наук України

Рецензенти: **Д.Ф. Харківський** – доктор економічних наук, професор
І.В. Голубович – доктор філософських наук, професор
Є.В. Іванов – кандидат історичних наук, доцент, докторант

Редактор: **Т.С. Ботіка** – кандидат історичних наук

ISBN 978-617-637-173-1

© В.І. КАЛАШНИК, І.М. БУЦЕНКО,
Т.С. БОТИКА, А.А. СОЛОВЕЙ,
В.П. САМОКИШ, М.В. МОРДОВЕЦЬ,
Є.Р. ПЕТРАКОВА,
С.М. СОЦ, Г.В. АНГЕЛОВ



СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Раздел I	
Генезис и современная парадигма менеджмента как науки и искусства	12
1.1. Возникновение и эволюция менеджмента	12
1.2. Особенности различных моделей менеджмента	35
1.3. Современная система взглядов на управление и его перспективы	40
Раздел II	
Трудовой коллектив. Создание мотивации к инновационно-творческому поведению персонала	65
2.1. Трудовой коллектив. Отличительные черты. Социальная структура	65
2.2. Основные этапы развития трудового коллектива	77
2.3. Функции, роли и отношения в трудовом коллективе.	88
2.4. Понятие инновационной деятельности	91
2.5. Значение лояльности и корпоративной культуры в инновационной деятельности	97
2.6. Ключевые факторы успеха инновационного развития	107
Раздел III	
Инновационные технологии эффективной адаптации персонала	126
3.1. Философия адаптации и обоснование ее необходимости	126
3.2. Организация эффективного управления адаптацией	139
3.3. Программы и процедуры адаптации	144
3.4. Исторический опыт адаптации ведущих стран мира	151
Раздел IV	
Культурологические векторы современного социального управления	169
4.1. Социально-философское понятие культуры	169
4.2. Управленческая культура	181
4.3. Системный анализ культуры социального управления	186
4.4. Культурологические, нравственные и логические факторы управленческих отношений	188
4.5. Функции культуры управленческих отношений в сфере социальной жизни общества.	197
Раздел V	
Этический фактор – ключевой в достижении делового успеха	221
5.1. Теоретические основы этики деловых отношений	221



ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время все чаще прослеживается значительный интерес к вопросам управленческого характера. Этот вывод легко сделать, просмотрев хотя бы содержание современных учебников по проблемам управления, где львиная доля материалов посвящена работе с персоналом организации, объяснению сущности человека, его психики, мотивации, особенностей поведения в группе, а также коммуникативным и лидерским концепциям.

Можно считать, что управление как профессионально-квалификационная группа воспитывается в гуманистическом духе. Причиной этого являются радикальные изменения в политической, экономической социальной и научно-технической сферах, которые предоставляют каждому работнику огромные возможности влияния на успех, вызывая в то же время новые трудности и проблемы. Действительно, любые действия в любой сфере деятельности – следствие решений, принимаемых людьми, которые занимают разные должностные позиции и обладают различными квалификацией и потенциалом. И только качество персонала организации на всех уровнях и во всех сферах способно обеспечить ее выживание, процветание, конкурентоспособность.

Не для кого не секрет, что нынешнее положение дел в Украине является переходным. Страна находится на пороге серьезных перемен. От того, как и в каком направлении они могут произойти ощущается острая необходимость все большего использования новых подходов и способов успешного управления.

Процесс осуществления перемен требует сильного ядра – режиссера, другими словами, лидера, а также сплоченной команды реформаторов, которая открыта всему новому. В противном случае организацию ожидает либо застой, либо крах. Зачастую великие перемены в истории бизнеса связывают с яркими лидерами-реформаторами. Но каким бы гениальным ни был режиссер и какой бы властью он ни обладал, ему не под силу осуществить великие организационные перемены в одиночку. На масштабные преобразования способна лишь правильно подобранная и слаженная команда. Будучи целостным организмом, она способна осуществить сложнейшие корпоративные преобразования.

Как известно, особую роль в команде играют люди. С одной стороны, они являются ее создателями, формируют задачи и выбирают методы ее реализации. С другой стороны, они становятся важнейшим ресурсом

5.2. Этические проблемы деловых отношений	225
5.3. Общение как инструмент этики деловых отношений	232
5.4. Этикет и имидж делового человека	244
5.5. Вопросы социальной ответственности и этика бизнеса	258
Раздел VI	
Служебный этикет и человековедческая компетентность – непременные условия успешных деловых взаимоотношений	303
6.1. История служебного этикета	303
6.2. Современный деловой этикет и его принципы	308
6.3. Служебный этикет в деловом общении	310
6.4. Нравственность – основа этики	315
6.5. Этикет общения руководителя и подчиненного	322
6.6. Общение между сотрудниками	331
Раздел VII	
Диалектика взаимоотношений: начальник – подчиненный	338
7.1. Характеристики руководителя	338
7.2. Типы руководства и руководителей	350
7.3. Лидерство как феномен управленческих отношений	356
7.4. Менеджер – герой нашего времени	365
Раздел VIII	
Современные креативные подходы к управлению конфликтами в деловой сфере	384
8.1. Личностные источники конфликтов	384
8.2. Фасилитивность как профессионально важное качество компетентного руководителя	386
8.3. Коммуникативная компетентность руководителя	392
8.4. Управление конфликтами в деловой жизни	395
8.5. Прогнозирование и разрешение конфликтных ситуаций и конфликтов	398
8.6. Преодоление стрессовых последствий конфликта	402
Раздел IX	
Управление в условиях резких исторических перемен	419
9.1. Экономические кризисы и их классификация	419
9.2. История и хронология мировых экономических кризисов	428
9.3. Анатомия современных украинских кризисов	439
Краткий словарь понятий и терминов	451
Словарь терминов и словосочетаний, наиболее часто встречающихся в современном деловом общении	463
Заключение	485
Анкета читателя	488
Литература	489

сом, используемым всеми без исключения организациями для реализации собственных целей. В этом качестве – персонала организации – они нуждаются в управлении. По своим свойствам люди существенно отличаются от любых других используемых организациями ресурсов, а, следовательно, требуют особых методов управления.

Специфика человеческих ресурсов состоит в следующем. Во-первых, в отличие от машин и сырья люди наделены интеллектом и соответственно их реакция на внешнее воздействие (управление) эмоционально-осмысленная, а не механическая, а значит, процесс взаимодействия между организацией и сотрудником является двусторонним. Во-вторых, вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. Приходя на работу, человек приобретает профессиональные навыки, которые совершенствуются на протяжении всей его карьеры. В современных условиях научно-технического прогресса, когда технологии, а вместе с ними и профессиональные навыки быстро устаревают, способность сотрудников к постоянному совершенствованию и развитию представляет собой наиболее важный и долговременный источник повышения эффективности деятельности любой организации. В-третьих, трудовая жизнь человека продолжается в современном обществе 30-50 лет, соответственно отношения человека и организации могут носить долговременный характер. В-четвертых, в отличие от материальных и природных ресурсов люди приходят (в большинстве случаев) в организацию осознанно, с определенными целями и ожидают от организации предоставления возможности для их реализации. В-пятых, важнейшая особенность человеческих ресурсов состоит в уникальности каждого отдельного человека. Реакция разных членов организации на один и тот же метод управления, на одну и ту же ситуацию, возникающую в организации и за ее пределами, может быть совершенно различной.

Таким образом, режиссура управления человеческими ресурсами представляет собой особый вид управленческой деятельности, который требует выполнения специфических функций и наличия особых качеств у людей, занимающихся этой деятельностью. Кроме того, управление людьми требует творческого подхода, индивидуализации и учета долгосрочной перспективы при принятии необходимых решений.

В работе с человеческими ресурсами каждая организация решает одни и те же основные задачи вне зависимости от специфики ее деятельности. Но способы и методы подбора сотрудников зависят от характера и условий деятельности организации, организационной культуры и др. Наиболее распространенным сегодня способом соединения сотрудника с организацией является найм, т.е. заключение соглашения между

организацией и индивидом, в соответствии с которым человек предоставляет организации свои физические и интеллектуальные способности и профессиональные навыки на определенное время в обмен на материальное и моральное вознаграждение. Организации формируют развитие своих сотрудников, ориентируя их к эффективной адаптации как в самой организации, так и во внешней среде, объясняя стоящие перед ними цели и направляя их навыки и умения на решение поставленных задач. При этом используются различные методы обучения сотрудников: от короткого инструктажа до длительной образовательной программы.

В данном учебном пособии значительное место занимают вопросы специфики зарубежного управления. Это ценно, ибо в ней освящен опыт ведущих стран мира. Однако, если в прошлом это нас устраивало, то сегодня этого уже недостаточно. Дело в том, что в настоящее время, несмотря на сложные и противоречивые политические, социально-экономические и другие условия, в нашей стране формируется управление с так называемым «украинским» лицом. Эффективное развитие современных условий в Украине требует не только создания конкурентоспособной экономики на базе новой философии хозяйствования, принципов и методов управления, введения прогрессивных технологий и форм организации производства, но и формирование нового экономического менталитета, имеющего в своей основе высокий уровень организационной культуры. Такие обстоятельства вызывают острую необходимость приобретения руководителями, специалистами и предпринимателями глубоких знаний и соответствующих практических навыков, позволяющих во всех областях профессиональной деятельности основано формировать соответствующий уровень культуры, целиком и полностью направленный на развитие духа организации во благо всех заинтересованных сторон и, тем самым, общее ее процветание. Ведь не для кого не секрет, что одно неграмотное решение может привести солидную организацию к катастрофе и даже гибели.

Особое внимание в учебном пособии уделяется освещению мотивационного процесса, анализу соответствующих теорий и практических подходов, направленных на раскрытие потенциальных возможностей личности и качества ее трудового вклада. Причем, мотивация как элемент корпоративной культуры и как процесс побуждения каждого сотрудника к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации, раскрывается с помощью ее основных задач:

- формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда;

- обучение персонала и руководящего состава психолого-педагогическим основам общения;

- подготовки руководителей к демократическим и гуманным подходам к управлению персоналом с использованием современных методов стимулирования.

В книге «Режиссура социального управления в эпоху радикальных перемен» материал представлен в следующих разделах:

- Генезис и современная парадигма менеджмента как науки и искусства;

- Трудовой коллектив. Создание мотивации к инновационно-творческому поведению персонала;

- Инновационные технологии эффективной адаптации персонала;

- Культурологические векторы современного социального управления;

- Этический фактор – ключевой в достижении делового успеха;

- Служебный этикет и человековедческая компетентность – непереносимые условия успешных деловых взаимоотношений;

- Диалектика взаимоотношений: начальник – подчиненный;

- Современные креативные подходы к управлению конфликтами в деловой сфере;

- Управление в условиях резких исторических перемен.

В представленных Вашему вниманию разделах авторы старались проанализировать актуальные постулаты управленческих отношений, выявить роль этического фактора в современном деловом мире и зависимость успешности современной организации от нравственной надежности ее персонала.

В книге обосновывается, что современное управление должно быть простым и гибким, а управленец обязан отличаться профессионализмом, знанием человеческого естества, порядочностью, нравственной надежностью и высоким культурным уровнем. Поэтому современная парадигма управления, которая должна утвердиться в XXI в., – это управление духовно-творческих индивидуальностей, которых становится все больше.

Авторы подчеркивают, что с повышением роли человеческого фактора особое место стали занимать нравственно-этические методы мотивации в трудовых коллективах. В основе их лежит утверждение, что основными мотивирующими факторами являются не только материальные стимулы, но и нематериальные мотивы, такие как самоуважение, признание со стороны окружающих членов коллектива, моральное удовлетворение работой и чувства гордости за свою организацию. Такие методы управления базируются на глубоком и всестороннем изуче-

нии различных потребностей человека высшего порядка.

Особый акцент делается на проблеме подготовки персонала, в частности, руководителей, в связи с чем раскрываются формы и методы их профессиональной компетентности. Значительное место занимают вопросы формирования оптимальных отношений между руководителями и подчиненными, а также межличностных взаимодействий в трудовых коллективах.

В данной книге читатели найдут важные советы и практические рекомендации – каким образом целесообразно строить нормальные отношения в трудовых коллективах, как предотвратить и грамотно разрешить возникающие конфликты и стрессовые ситуации. Известно, что немалая доля рабочего времени в сфере управления приходится на межличностные контакты, урегулирование человеческих проблем, возникающих в процессе определения и достижения целей.

Особое внимание в учебном пособии уделяется вопросам управления в условиях исторических перемен, поскольку все организации должны быть готовы к тому, что для обеспечения продолжительного роста и стабильности, необходимо часто вносить поправки в работу организации. Руководители также должны четко определить цели и задачи, а также навыки, личные и профессиональные качества, которые необходимы для того, чтобы каждый сотрудник и организация в целом могли успешно перейти на новые условия работы.

Не секрет, что важнейшей стороной управленческой деятельности, особенно при условии коллективного руководства, является формирование слаженности в работе. Она, конечно, с неба не сваливается, а приобретается и укрепляется в результате постоянного поиска компромиссных решений. Кроме того, если учесть, что каждый из нас, уже появляясь на свет, не имеет одинаковых исходных позиций – социальных, экономических и других, то наша жизнь вообще и деловая, в частности, напоминает игру в карты, где уже при раздаче большую роль играет случай: одному попадают самые дрянные карты, а у другого рука надымывается под тяжестью козырей. Так что уподобится фаталистам и играть чуть-ли не предопределив в начале ее неминуемый конец? К сожалению, именно так поступают многие. Но есть и другие, те, кто не забывают про успех дела, принимая конкретные меры к тому, чтобы научиться тонкому и очень сложному искусству владения игрой и при неблагоприятно складывающихся ситуациях нередко выигрывают. Именно такого рода материал теоретического и практического плана из наук человековедческого характера авторы и постарались дать в этой книге.

Учебное пособие носит монографический характер и может быть предназначено как для бакалавров, магистров, аспирантов зарубежных

стран, которые обучаются в высших учебных заведениях Украины, так и для студентов и учащихся, а также преподавателей гуманитарного профиля средних специальных учебных заведений, которые расположены в районах страны с разнообразным этнонациональным составом населения

Активное участие в работе над данным учебным пособием принимали преподаватели и сотрудники кафедры социологии, философии и права Одесской национальной академии пищевых технологий: В.Н. Бондаренко, Н.Н. Бурдова, Е.В. Гуртовая, О.А. Довгополова, И.С. Дружкова, С.Н. Дмитрашко, Е.В. Иванов, А.С. Кирилук, И.А. Кириченко, В.В. Кропивьянская, И.С. Ларьяновский, О.А. Мамроцкая, Ю.Н. Мельник, М.И. Милова, В.Л. Михайлова, И.В. Мунтян, В.А. Орлова, И.А. Осадчая, Е.Р. Петракова, Е.О. Павельченко, О.В. Пурцхванидзе, О.А. Стояно, С.Н. Тодорова, Г.А. Черняк, А.В. Черкасский, А.А. Шевченко, А.Г. Шишко – за что авторы выражают им искреннюю благодарность.

Ценным в обеспечении качества публикации данной, как и других коллективных монографий и учебных пособий кафедры, является массовое привлечение к работе на всех этапах соответствующих творческих сил – докторантов, аспирантов и магистров, а также студентов, входящих в действующие при кафедре научные кружки и объединения.

Во многом именно благодаря этому и формируется у молодежи интерес к научно-практическому познанию и активно прививаются ей навыки исследовательской работы, а также проходит успешный сбор необходимого эмпирического, статистического и иного материала, соответствующего тематике и характеру поставленных в книгах задач. Они решаются с помощью различных научных конкретно-социологических подходов, методов и современного исследовательского инструментария.

Весьма важным при этом является поддержка связей с нашими выпускниками и установление с отдельными нынешними студентами-заочниками творческих контактов, что дает возможность для ясности общей картины проводить сопоставительный анализ со сверкой соответствия между теоретическими выводами и конкретными жизненными реалиями.

Несомненную пользу в подготовке к изданию учебного пособия оказали критические замечания, советы и практические рекомендации рецензентов: Д.Ф. Харьковского – доктора экономических наук, профессора, И.В. Голубович – доктора философских наук, профессора и Е.В. Иванова – кандидата исторических наук, доцента, докторанта, за которые авторы им глубоко признательны.

Мы считаем своим долгом отметить большую роль консультативного характера известного ученого и видного общественно-политического

деятеля Украины Виталия Евстафьевича Скоцика – доктора экономических наук, Почетного члена Академии аграрных наук Украины. Его научные труды, публичные выступления и активная организационно-практическая деятельность направлена на решение сложных проблем переходного периода развития общества, повышение благосостояния жизни народа и процветание нашего государства на подлинно демократических, социально справедливых и ответственных началах, стали важными ориентирами в подготовке книги, раскрывающей особенности режиссуры управления в эпоху радикальных перемен.

Мы искренне надеемся, что учебное пособие поможет составить цельное представление о принципах и методах эффективного управления, его роли в обеспечении жизнедеятельности и конкурентоспособности организации и послужит формированию профессиональных знаний и навыков будущих специалистов.