

УДК 658

**ФОРМУВАННЯ КРИТИЧНОГО
УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА
ЗМІНА МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЯК
УМОВА ЯКІСНОГО РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ ТА ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ**

Компанієць В.В., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Ефективне та стійке функціонування соціально-економічних систем різних рівнів, у т.ч. залізничного транспорту, визначається інституційними та особистісними факторами. До інституційних насамперед відносять особливості моделі управління, яка склалася в економіці у цілому та на залізничному транспорті зокрема. А до особистісних - рівень відповідальності, моральності, професіоналізму усіх робітників і насамперед керівників. Керівники, особливо вищого рівня, ініціюють також і інституційні зміни. Вони впливають на зміну законів та зміну свідомості суспільства, здійснюють вплив на такі ключові сфери суспільства, як право, мораль, освіта. Саме керівники визначають бачення, цілі та ключові фактори розвитку соціально-економічних систем. Вони переносять модель управління, яка сформувалась у їх свідомості, у дійсну практику управління, формуючи структуру соціально-економічної системи суспільства, окремої організації, визначаючи як їх нинішній стан, так і майбутнє.

На жаль, та модель управління, яка склалась у соціально-економічній системі України взагалі та, відповідно, у більшості організацій, не відповідає навіть існуючим на Заході стандартам соціально-відповідального управління та бізнесу, нормам ділової етики та культури відносин, не кажучи вже про її відповідність нормам духовно-морального управління, яке було притаманне християнській культурі управління. Порушення моральних норм в управлінні є системним. Це значно гальмує розвиток національного господарства, знижує якість життя населення.

Для зміни ситуації, ефективних соціально-економічних перетворень в економіці та на залізничному транспорті необхідно сформувати нову управлінську еліту – критичний управлінський потенціал. Ця еліта повинна, з одного боку, мати відповідні лідерські та духовно-моральні якості, достатній рівень управлінської

компетенції, високий інтелектуальний потенціал, мати бажання змінити власне бачення моделі управління, а з іншого - керуватись новою, науково обґрунтованою парадигмою соціально-економічного розвитку країни, парадигмою управління, яка б відповідала цінностям, ментальності, культурі нашого народу, особливостям соціально-економічного розвитку країни та викликам сучасних змін у глобальному середовищі.

Змістовне порівняння моделі менеджменту західної цивілізації та моделі управління східнослов'янської цивілізації дозволяє зробити висновок щодо вибору як еталонної моделі управління східнослов'янської цивілізації (вона визначена автором як модель духовно-морального управління) для національних соціально-економічних систем усіх рівнів.

Зміна існуючої моделі управління та формування моделі духовно-морального управління повинні відбуватись на трьох рівнях – внутрішньоособистісному, галузевому та організаційному. Логіка змін полягає в тому, що всі зовнішні перетворення починаються зі змін свідомості (психологічної моделі управлінців та поступово економічної свідомості працівників), потім поведінки, що поступово впливає і на соціально-економічне середовище. Причому, усі процеси є взаємопов'язаними. Засобами змін є: освіта, виховання, самоосвіта, самовиховання, мотивація, нормативне регулювання, структурні зміни.

Найголовніший важіль створення моделі духовно-морального управління – це освіта. Необхідно довести до стадії практичної реалізації освітню стратегію формування духовно-морального управління і підготовки критичного управлінського потенціалу. Її етапи: створення робочої групи проекту та методологічна підготовка до його реалізації; впровадження міні-проектів та комплексних пілотних проектів; аналіз результатів впровадження цих проектів, навчання двох великих груп учасників (управлінців та освітян) за каскадним підходом, зміна освітніх стандартів і трансляція отриманих знань та методик в систему освіти та у процес перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів).

В Українській державній академії залізничного транспорту на спеціальності «Економіка підприємства» протягом семи років реалізована перша стадія цієї стратегії - міні-

проект з впровадження духовно-моральної та соціокультурної складових в процес підготовки кадрів шляхом введення в навчальний план підготовки бакалаврів, фахівців і магістрів трьох взаємозв'язаних дисциплін: основи духовної культури, економічна психологія, моральні основи економіки і підприємницької діяльності.

Для з'ясування результатів проекту проведено опитування, в якому брали участь студенти випускного курсу трьох факультетів у кількості 98 осіб, з яких 40 були учасниками проекту. Результати опитування показали, що у студентів, які вивчали відповідні курси, в ієрархії цінностей на першому місці опинились духовно-моральні цінності, виявився більший рівень вираження духовно-моральних потреб, а сприйняття змісту таких соціально-економічних категорій, як праця, власність, багатство, влада, моделі спілкування «співпраця-конкуренція» відповідає установкам, характерним для духовно-морального управління.

Тому далі необхідна більш масштабна реалізація проекту. З цією метою пропонується створити корпоративну систему підготовки та перепідготовки кадрів залізничного транспорту - інтегровану систему, яка повинна об'єднувати фундаментальну практико-орієнтовану науку, інноваційне виробництво та розвиваючу освіту. Вона має включати заклади освіти (ліцеї, технікуми, вузи, які готують фахівців для системи, з виділенням в межах підготовки кадрів інтегрованого факультету управління), виробничий полігон, малі інноваційні підприємства, наукові, проектно-конструкторські заклади, а також нову структуру - корпоративний університет. Мета корпоративного університету полягає у формуванні ефективного механізму розвитку управлінського персоналу компанії, для чого він повинен виступати як організатор, координатор, методолог надання послуг з навчання та розвитку кадрів залізничного транспорту.

УДК 331.556

СУЧАСНІ Й КЛАСИЧНІ ТЕОРІЇ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Сухорукова Т.Г., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Поведінка людини являє собою сукупність усвідомлених, соціально значимих дій, обумовлених займаною позицією, тобто розумінням власних функцій. Поведінка охоплює всі вчинки цілком і дозволяє дати їм моральну оцінку, незалежно від таких локальних показників, як наміру, спонукання й ін.

Ефективна для організації поведінка її співробітників проявляється в тому, що вони надійно й сумлінно виконують свої обов'язки, готові в ім'я інтересів справи в умовах мінливої ситуації виходити за межі своїх безпосередніх обов'язків, додаючи додаткові зусилля, проявляючи активність, знаходять можливості для співробітництва.

У взаємодії з організацією людина виступає не як механізм, що виконує певні дії, а як розумна й свідома істота, що володіє прагненнями, бажаннями, емоціями, настроєм, що має уяву, що розділяє певні вірування й наступне певної моралі.

Поведінка людини в організації визначається його власними (особистісними) рисами, впливом умов формування індивідуальної діяльності – особливостями групи, у яку він включений, умовами спільної діяльності, своєрідністю організації й країни, у яких він працює.

При формуванні соціальної політики підприємства необхідно враховувати, що будь-яка особистість характеризується:

- загальними якостями (інтелект, розум, спостережливість, працездатність, організованість, товариськість та ін.);
- специфічними властивостями (здатність до того чи іншого виду діяльності);
- підготовленістю до певного виду діяльності (у вигляді сукупності знань, умінь, навичок);
- спрямованістю (орієнтованістю соціальної активності, що виникає під впливом соціальних моментів - інтересів, прагнень, ідеалів, переконань);
- певним складом характеру: біологічно обумовленими особливостями (наприклад,