

## КОМУНІКАТИВНІ АСПЕКТИ ФІЛОСОФІЇ УПРАВЛІННЯ

*С.О. Завстний, д-р філос.. наук, професор*

*О.С. Пономарьов, канд. техн. наук, професор*

Харківський національний технічний університет сільського господарства ім. Петра Василенка, м. Харків, Україна

Бурхливий розвиток науки, техніки і технологій та істотне прискорення не тільки темпу впровадження їх результатів у різні сфери суспільного виробництва, але й старіння та оновлення цих технологій ознаменували фактичне становлення принципово нового, інноваційного типу цивілізаційного розвитку. Для нього найбільш характерними рисами виступають високі технології, інформатизація суспільного життя, інтелектуалізація економіки та зміна цілей і характеру управління. Новизна цих процесів вимагає їх поглибленого філософського осмислення. Перш за все необхідна рефлексія феномену управління і його сучасних сутності та змісту.

Оскільки управління являє собою один з визначальних атрибутів, що забезпечують можливість нормального існування, функціонування і розвитку соціальних систем, то воно не може не сприймати і не враховувати загальних тенденцій інноваційного розвитку суспільства і його виробничої сфери у самому широкому розумінні цього терміну. І це не просто сприйняття, а й висока чутливість самого феномену управління до змін, що відбуваються в об'єкті управління та зовнішньому відносно нього середовищі.

Проявом чутливості постають, по-перше, необхідність освоєння керівником основних положень філософії управління і формування чітких світоглядних позицій. По-друге, забезпечення інноваційного характеру самого підходу до організації управління та відносин з персоналом. По-третє, створення прозорої й ефективної системи ділової комунікації і організації, що ґрунтується на принципах демократизму, поваги до людей і створення умов до максимальної реалізації їх професійного та особистісного потенціалу і всебічного його розвитку. По-четверте, формування і належне функціонування системи ефективної мотивації інноваційної діяльності працівників. Нарешті, по-п'яте, чутливістю управління до змін стає гнучкість у виборі методів, засобів і технологій здійснення управлінських дій і рішень та забезпечення їх максимальної адекватності проблемним ситуаціям, для розв'язання яких вони застосовуються.

При цьому ми підкреслюємо, що саме інноваційний підхід до забезпечення належної ефективності управління виступає однією з

визначальних умов успішного функціонування й розвитку соціуму. Не випадково свого часу один з провідних світових експертів у сфері теорії і практики управління соціальними системами, авторитетний американський вчений Пітер Друкер підкреслював, що історичні успіхи нації на 80 % визначаються не природними ресурсами, не економічним базисом чи технологіями, навіть не талантом народу, а ефективністю управління [1]. Його думка отримує переконливе підтвердження при порівнянні хоча б характеру розвитку Японії, де практично відсутні важливі природні ресурси, та України, якій бракує хіба що тільки нафти й газу. Адже основна причина нашої тривалої кризи, що набула системного характеру, полягає у вкрай неефективному управлінні на всіх рівнях. Це дає нам вагомий підстави стверджувати саме про кризу управління як корінь переважної більшості наших проблем.

Ефективність же управління істотною мірою визначається тим характером взаємовідносин з виконавцями, характером ділового та міжособистісного спілкування з ними і стилем керівництва, яких дотримується керівник в процесі здійснення функцій управлінської діяльності. Як ми вже писали раніше, «діловий і рольовий характер управлінського спілкування обумовлений тією обставиною, що в процесі його здійснення учасники вступають в контакт не заради порожньої балаканини, не «просто так», а для того, щоб вирішити якесь конкретне питання чи розв'язати якусь ділову проблему. А це практично неможливо без належної організації управлінського спілкування і відповідного рівня культури його здійснення» [2, с. 357]. Ось чому сучасна філософія управління приділяє таку значну увагу комунікативним аспектам його здійснення.

Життєва практика і досвід світового менеджменту переконливо свідчать, що управлінське спілкування, його культура постають одними з найважливіших компонентів культури управління взагалі. Вони відіграють вирішальну роль у забезпеченні ефективності управління і, у свою чергу, істотно залежать від прийнятої в даній організації корпоративної культури і культури управління. Таким чином, у їх взаємодії виникає своєрідний замкнений контур, який утворюють прямі та зворотні зв'язки, що не просто забезпечують взаємовплив культури управління і комунікативних процесів, а й їх взаємне посилення та підвищення ефективності управління.

Особливо вагомого значення комунікативна культура керівника набуває в умовах інноваційного типу світового розвитку. Ось чому філософія інноваційного управління передбачає обов'язковою умовою своєї ефективності дотримання норм відповідної культури. Ця ж

культура спрямована на активну інноваційну діяльність, яка об'єднує таку сукупність взаємопов'язаних процесів, якими стають «організація нових інноваційних структур, організація процесу створення інновацій, організація взаємодії цих структур, організація як властивість інноваційної праці, організація інноваційного стану, інноваційного рівня фахівців-інноваторів, інноваційного виробництва, які перебувають в інноваційному просторі, реалізуються в часи інновацій, що настали, і забезпечують зростання інноваційної свідомості, яка перетворює масову діяльність в суспільну інноваційну практику» [3, с. 35-36].

Автори в дослідницькій і практичній педагогічній діяльності прагнуть віднайти ефективні способи прищеплення студентам як майбутнім керівникам, по-перше, розуміння важливості культури спілкування в системі управлінських взаємовідносин, а по-друге, оволодіння належними комунікативними вміннями й навичками, прийомами і технологіями ефективного впливу на персонал. При цьому ми виходимо з тієї характерної особливості управлінського спілкування, яка полягає в об'єктивному існуванні суперечності між необхідністю, з одного боку, дотримання норм організаційної і технологічної дисципліни, підпорядкування дій і рішень кожного працівника цілям і завданням спільної діяльності, а з іншого боку, - загальною демократизацією суспільного життя та істотного зростання ролі особистісного чинника у забезпеченні належного рівня ефективності суспільного виробництва.

При прагнемо донести до студентів важливість положення про те, що успішне розв'язання цієї суперечності лежить у професійній компетентності керівника. А вона ґрунтується на гармонійному поєднанні вимогливості і відповідальності зі створенням умов, які б активно сприяли можливості максимального розвитку і плідного використання творчого та особистісного потенціалу буквально кожного працівника в інтересах виробництва і його самого.

Але для цього керівникові необхідно регулярно спілкуватися з людьми, знати їх здібності й можливості, їх інтереси і проблеми. Для нього однаково важливими є різні за своїми цілями, змістом, характером і числом учасників види управлінського спілкування. Сучасні філософія спілкування виходить з того, що ефективною система комунікативних відносин постає за умови гармонійного поєднання таких видів ділового спілкування, як індивідуальне, групове і масове. Дійсно, кожен з цих видів спілкування виконує свої специфічні функції і допомагає керівникові вирішувати різні виробничі

та соціальні завдання, формувати і підтримувати в колективі сприятливий психологічний клімат.

Особливу роль відіграє індивідуальне спілкування, оскільки в процесі його здійснення відбувається безпосередній контакт з людиною, і вона більш повно розкриває свої особисті риси і якості, свої здібності та можливості, а також більш відверто розповідає про свої проблеми і прагнення. В процесі індивідуального контакту можуть обговорюватися як виробничі, так і приватні питання. Тому він може відбуватися як на робочому місці працівника, так шляхом його запрошення до кабінету керівника. Останній варіант має бути обов'язковим при вихованні працівника чи у випадку винесення йому дисциплінарного покарання.

Групове міжособистісне спілкування, як випливає з самої назви, має місце в різних групах, звичайно більш чи менш стабільних за своїм складом. Воно призначене для з'ясування проблем цих груп, для обговорення поточних справ і стратегічних завдань і спільного пошуку ефективних шляхів і способів успішного їх вирішення. Цей різновид ділового спілкування дозволяє керівникові вивчати людей і рівень їх професійної компетентності та лідерських якостей, що необхідне йому для формування кадрового резерву.

Безумовно, розглянутими різновидами ділового спілкування не вичерпуються комунікативні аспекти управління і філософії цього важливого суспільного феномену. У більш загальному плані слід зазначити, що ці аспекти охоплюють складну систему циркуляції інформації в організації, культуру її використання, характер впливу на виробничі відносини та ефективність спільної діяльності людей. Ось чому комунікація виступає не тільки невід'ємним атрибутом суспільного буття людини, але й істотним чинником впливу на його сутність, зміст і характер. Таким чином, важливим завданням сучасного керівника виступає формування і підтримання системи комунікації, яка сприяє успішному досягненню цілей управління.

### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. - М.: ИД «Вильямс», 2000. - 272с.
2. Філософія спілкування: монографія / В. Г. Кремень, Д. І. Мазоренко, С. О. Заветний, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. - Харків: ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2011. - 440 с.
3. Професійна культура менеджера в умовах інноваційного розвитку / М. М. Гуревичов, А. В. Долгарев, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов; за заг. ред. О. С. Пономарьова. - Харків: НТУ «ХП», 2010. - 240 с.

Екзистенційні та комунікативні питання управління: матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції, м. Суми, 23-25 січня 2014 р. - Суми: Сумський державний університет, 2014. - Ч.1. – С. 49-53.