

V.A. Kudin

THE POWER OF EDUCATION IN SCIENCE DEPTHS AND REASONABLE UPGRADE

The author examines the current state of education, denies the need for radical and thoughtless updates. Article emphasis on the harmonious union of positive change and the old rules and postulates, created centuries and meaningful inclusion of innovative trends.

Стаття надійшла до редакції 29.05.2010.

УДК 65.013:37.017.92

Романовський О.Г., Серета Н.В.
м. Харків, Україна

**ДУХОВНЕ ВИХОВАННЯ ЯК СКЛАДОВА САМОМЕНЕДЖМЕНТУ
У ПІДГОТОВЦІ КЕРІВНИХ КАДРІВ**

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Ефективність корпоративного господарювання в динамічно функціонуючій ринковій економіці у вирішальній мірі залежить від системи менеджменту і його професіоналізму. У зв'язку з цим нам ще доведеться пережити свою революцію менеджменту й менеджерів, без якої, як показує світовий досвід, цивілізоване суспільство побудувати неможливо. А для цього необхідно змінити традиції зневажливого відношення до менеджменту взагалі й до навчання керуванню зокрема.

Дотепер у нас широко поширена думка, що управляти людьми нескладно, ніяких спеціальних знань для цього не потрібно, потрібні лише мінімальні організаторські здібності й певний досвід. Але це категорично хибна й непрофесійна думка!

Ясно, що структура керування повинна бути адекватна людині – за складністю, динамічністю, повнотою охоплення всіх процесів і проблем. Простими схемами тут не обійтись. Тому необхідно говорити про свідому й постійну перебудову системи керування. Звичний функціональний принцип її конструювання є несучасним, неактуальним, отже стає необхідним перехід до проблемно цільового принципу, суть якого полягає в цілеспрямованому виявленні проблем, спостереженні за процесом їхнього розвитку і попереджуючому вирішенні. Найбільш важким при цьому, як нам представляється, є навіть не побудова адаптивної системи керування, а усвідомлення всієї драматичної складності, багатомірності життя сучасної людини. Ця складність породжує нові проблеми, що спонукають до обмірковування й перегляду звичних механізмів керування.

Аналіз останніх наукових публікацій та досліджень. Менеджмент – це особливий тип керування, що формується по мірі розвитку в економіці ринкових відносин. В економічній літературі відомо багато визначень менеджменту, насамперед розрізняють менеджмент у широкому й вузькому значенні цього слова.

Взагалі менеджмент – це керування фірмою, підприємством, концертною організацією, платним навчальним закладом в умовах ринкової економіки, у якій співіснують різні форми власності, підприємці, професійні менеджери й ін.; у вузькому значенні менеджмент включає тільки діяльність професійних менеджерів з планування, організації, мотивації, контролю діяльності тієї або іншої установи.

Більшість фахівців і вчених сходяться на думці, що менеджмент є різновидом керування, але відрізняється від нього тим, що носить більш прикладний і конкретний характер (В.М. та В.В. Чижикови й ін.). Його утилітарна спрямованість проявляється в процесах, що забезпечують інтеграцію й найбільш ефективно використання матеріальних і людських ресурсів в інтересах досягнення цілей.

Підготовка ефективного менеджера неможлива без організації навчання **персональному менеджменту (самоменеджменту)**, що, за визначенням сучасних науковців (В.Бондаренко, С.Резник, С.Соколов, Ф.Удалов), являє собою науку про самоорганізацію й самоврядування людини [1]. Як справедливо зауважує Е.Коротков, курс персонального менеджменту широко вивчається й давно застосовується в закордонній навчальній практиці підготовки управлінських кадрів, оскільки очевидно, що якщо людина не в змозі добре управляти власним життям і власними справами, дуже важко сподіватися, що вона навчиться ефективно управляти іншими людьми [2].

Мета нашої статті – розгляд цінностей, що є вагомими для сучасного менеджера, керівника різного рівня, та визначення провідної ролі виховання духовних рис особистості у системі самозростання та самовдосконалення людини, тобто в системі самоменеджменту.

Виклад основного матеріалу. Сучасний працівник поступово з об'єкту керування перетворюється на його суб'єкт. Усе більше піддається сумніву ефективність механізму керування за допомогою менеджерів: людина сама хоче виражати свої інтереси. І в цьому є глибокий зміст: багато аспектів проблем сучасної людини може адекватно виразити тільки їх носій. Однак, з іншого боку, зростаюча складність і суперечливість проблем для свого вираження вимагає спеціальних глибоких знань з філософської антропології, соціальної й індивідуальної психології, соціології, культурології й багатьох інших гуманітарних наук. Таким чином, наука з допоміжного елемента перетворюється в основну ланку механізму організації й керування. Мова йде не про те, щоб замінити наукою всю систему сьогоdnішнього менеджменту, а лише про нові підходи до їх інтеграції, що відповідають потребам часу, про створення органічної єдності управлінських процесів і сучасної науки. Вихідним пунктом моделювання системи керування сучасною організацією повинна бути, звичайно ж, сама людина у всій складності й суперечливості її існування.

Однією з причин, що породжують суперечливість життя людини є полісистемність, тобто одночасна приналежність особистості багатьом системам, таким як родина, підприємство, навчальний заклад, профспілка, групи друзів, політичні організації, місто, країна, інформаційні мережі й безліч інших.

Величезне число подібних систем, що включають до себе людину – свідчення багатоплановості її інтересів. Ці системи – благо для людини, оскільки вони є засобами реалізації її цілей. І набагато менш очевидно, що приналежність до них тільки почасти дає волю людині, але в чомусь й обмежує її. Адже не тільки людина використовує ці системи як свій засіб, але й кожна із цих систем використовує людину як засіб для досягнення своїх специфічних цілей. Корінь проблеми полягає в тім, що мети систем принципово відрізняються друг від друга, а ресурси для їх задоволення обмежені, тому вони борються за володіння людиною. За винятком випадків явної боротьби, ці процеси залишаються за межами суспільної свідомості, оскільки їх виявлення вимагає спеціального аналізу. (Безумовно, не тільки соціальні системи впливають на думки, почуття, поведінку й самопочуття людини. Його приналежність до будь-яких інших систем також є найважливішим чинником його існування, джерелом психологічної й соціальної напруженості). Неусвідомленість всіх цих протиріч веде до внутрішньої суперечливості існування сучасної людини, до психологічного дискомфорту й незадоволеності. Натомість, вивчення впливу навколишніх систем дозволяє виявити породжувані ними протиріччя й, можливо, їх позбутися.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОЦЕСУ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМ

В процесі соціального керування системний аналіз цілей необхідно здійснювати не тільки з формальної, але й зі змістовної сторони. В остаточному підсумку мети будь-якої соціальної системи являють собою створення засобів для задоволення індивідуальних потреб. А потреби сучасної людини, як ми вже відзначали, утворюють складну динамічну й важкопрогнозовану систему, спрощення якої з метою аналізу й керування нерідко веде до прихованих й явних соціальних проблем. Зокрема, складність цієї системи полягає в тім, що мети людини мають внутрішню непереборну парадоксальність. Людина одночасно прагне: до стабільності й до розвитку; до здійснення своєї індивідуальності й до приналежності до колективів; до пізнання, і в той же час відкидає „зайву” або негативну інформацію. Кожна людська потреба присутня з метою людини разом з її протилежністю. Причому сполучення цих протилежностей у кожній соціальній групі й навіть у кожній конкретній особистості має неповторну своєрідність. Пізнання протилежних сторін людських потреб, а тим більше створення умов для встановлення їхнього балансу, гармонічної єдності неможливе за допомогою тільки повсякденної свідомості.

Грунтовний науковий підхід дає змогу вивчати та враховувати всі тонкощі управління такою складною соціальною системою, якою є людина. Але починати процес управління потрібно з самого себе, з опанування персональним менеджментом, основами самопізнання, самозростання та самоактуалізації. Мистецтво самовдосконалення повинно базуватися на системі цінностей, важливій складовій соціокультурної сфери. Розглянемо систему цінностей, що, згідно з сучасними науковими дослідженнями, є пріоритетною для людини в цілому та для спеціаліста-менеджера, керівника різного рівня.

Глобальна інформатизація й розширення можливостей фізичного пересування людини створюють довкола неї та у її свідомості „калейдоскоп цивілізацій”. Людина сьогодення живе одночасно в багатьох світах і вимірах, стає безпосереднім учасником не тільки локальних, регіональних, але й планетарних процесів. Зростає ступінь її впливу на долі людства, оскільки науково-технічний прогрес дає людині нові потужні засоби впливу.

При розгляді ціннісних пріоритетів індивідів слід зазначити, що вони реалізуються в основних цілях поведінки, коли досвід повсякденного життя в мінливих економічних та соціополітичних умовах, прямо впливає на цінності. Через аналіз цінностей можна побачити зміни, що відбуваються у вітчизняній культурі й культурі особистості у відповідь на історичні й соціальні зміни. Огляд досліджень цінностей сучасної людини й їхніх трансформацій в останнє десятиліття показує, що поряд з базовими цінностями, що зберігаються, у свідомості людини сьогодення відбувається зміна цінностей по осі «індивідуалізм-колективізм» у бік більшого індивідуалізму. У світовому масштабі превалює психологія мисливця (первинна основа індивідуалізму) над психологією хлібороба (основа колективізму).

У вітчизняній етносоціопсихології в 90-х рр. ХХст. був проведений ряд досліджень, де відзначалися важливі для вітчизняної культури традиції таких цінностей, як терпіння, страждання, смиренність, жертвність на відміну від таких цінностей, як праця, досягнення успіху. Для сучасника ж значимими мотивами поведінки є й прагнення до досягнення особистого успіху, вибір власних цілей, незалежність, добробут й установка на соціальну нерівність. Це те, із чим нам доведеться жити найближчі десятиліття відповідно до об'єктивного процесу соціопсихологічної адаптації до жорстокого світу конкуренції, у який ми вже увійшли й де нас чекають соціокультурні втрати й надбання. У сучасних Україні та Росії міра установок на матеріальні цінності над духовними порушена у бік надмірної орієнтації на матеріальні блага, а також у напрямку звикання до бідності й убогості, що веде до втрати матеріальної зацікавленості в праці. Сучасна масова свідомість відрізняється рисами кризового менталітету, але все ще зберігає ряд цінностей, які перешкоджають остаточному саморуйнуванню. До них відносяться:

- егалітаризм (перевага рівності „в бідності” – нерівності „у багатстві”);
- патерналізм (очікування батьківської турботи з боку держави стосовно рядових громадян, що виступають у ролі „дітей” й оцінювання держави-„батька” за ефективністю виконання нею своїх батьківських функцій);
- етатизм (специфічне ціннісне відношення до держави-„держави”, що забезпечує національну консолідацію).

Залежно від тимчасової, територіальної перспективи цінності будуть різними. Цінність індивіда – це результат пануючих у суспільстві мови, культури, релігії, філософії, традицій, економіки, політики й менталітету нації в цілому.

Отже, акцентуючи цінності в дослідженні соціокультурних умов, вважаючи їх одним з основних компонентів соціокультурної сфери, можна зробити попередні висновки: серед ціннісних переваг виділяють доброту, терплячість, гостинність, працьовитість, дружелюбність, патріотизм, довірливість, відкритість, чуйність, простоту, щедрість, чесність, терпимість.

Саме в цьому зв'язку важливим є той факт, що життєві цінності менеджера неминує мають етнокультурний відтінок. Так, для сучасної людини, швидше за все значимими є такі цінності як любов, простота, жаль, незалежність, воля, емоції (цінності емоційного світовідчуження й прийняття іншого). Значимими цінностями для вітчизняного керівника-менеджера є цінності професійної самореалізації й самоствердження.

Нова ринкова економіка пред'являє до трудової самореалізації людини зовсім нові вимоги, саме тому колишня працьовитість під напором соціально-економічних відносин, що змінилися, поступово зникає, а на зміну їй приходять такі ринкові риси як активність, ініціативність, заповзятливість. При цьому забувається такі ціннісні переваги як „духовність”. Духовність це особлива здатність індивіда у своїй діяльності свідомо або неусвідомлено виходити за рамки свого життя, ставити перед собою й реалізовувати мети й завдання, не пов'язані з поліпшенням умов свого індивідуального життя. Духовність передбачає „мобілізаційний” колективізм й общинність; прагнення до волі й незалежності; розуміння праці як вищої цінності; прагнення до соціальної справедливості й рівності з позиції служіння народу й державі, мрію про щасливе майбутнє.

Поняття „духовна культура” нерозривно пов'язане зі становленням особистості. Воно може інтерпретуватися як основа самоменеджменту, саморегуляції й самоорганізації, що, за визначенням О.Артамонової, виступає як концептуальна ідея самотворення професійного образу відповідно до вертикальної національної традиції духовного ідеалу. Автор називає духовну культуру особистості „культурою в культурі”, підкреслюючи цим визначенням цілісність і самодостатність особистості [3].

Усвідомлення необхідності виявлення нерозривних зв'язків духовного миру особистості („культури в культурі”) вимагає введення поняття „синергетики” як філософського методу вивчення законів еволюції й саморозвитку складноорганізованих систем (таких як людина, культура).

Вершиною вертикалі в національній традиції є ідея самовдосконалення, та ж сама ідея, що закладена в сучасному понятті „персональний менеджмент”. Персональний менеджмент або самоменеджмент являє собою спеціальну дисципліну, що є складовою частиною великого наукового напрямку, цілого комплексу наук, пов'язаних з організацією праці й керування. Персональний менеджмент, що розглядається як процес активного, цілеспрямованого й продуктивного самотворення, – це водночас процес, що спирається на духовний світ особистості, на постійне поглиблення й збагачення цього світу, процес пізнання й самопізнання, що наближає особистість до її духовних ідеалів.

Джерела менеджменту як мистецтва керування й персонального менеджменту як мистецтва самотворення, криються в глибині століть, тому що сам процес

еволюції й розвитку людства безпосередньо пов'язаний з пізнанням, самопізнанням і самотворенням особистості. Звертаючись до праць древніх філософів або до «Домострою» Ксенофонта, до «Держави» Платона, до західноєвропейського середньовіччя, ми стикаємося із творчим творенням і самотворенням.

Інтелектуалізація праці сучасного працівника породжує нову самосвідомість, змушує його все більше відчувати себе не вузькопрофесійним засобом, не тільки функцією, але, й найголовне, – особистістю. Зникає автоматизм індивідуального життя, нав'язаний традиційними соціальними нормами. Все частіше виникає необхідність зіставлення свого існування з кінцевим змістом людського призначення. Життя непомітно одухотворюється, духовний компонент поступово підсилюється. Це відбувається у всіх сферах, зокрема в професійній і в побутовій. Побут як такий, зникає, перестає бути низкою відпочинку й розваг і стає сферою особистісного саморозвитку.

Змінюється модель існування людини – із працівника, засобу праці вона поступово перетворюється в істоту духовну (як у релігійному, так і у філософському сенсі), тобто здійснює самовизначення, самопізнання й саморозвиток.

До речі, існує й інша, протилежна тенденція – втеча від волі, відхід у бездуховність. Парадокс полягає в тім, що ці протилежні тенденції бувають властиві не різним соціальним групам, а сучасній людині як такій: вона рветься до волі й водночас тікає від неї, що створює неабиякі труднощі в пізнанні особистості як цілого.

Духовність як соціальний феномен – явище доволі складне. Традиційний, світський підхід розглядає духовність як сукупність вищих моральних цінностей. Серед них виділяють прагнення робити добро, виконувати гідно свій обов'язок, дорожити честю й достоїнством, мати розвинене почуття совісті й моральної відповідальності. Добро, істина, краса служили дороговказною зіркою духовних шукань людства. Платон, Кант, Гегель, В. Соловйов, М. Бердяєв, Г. Сковорода, П. Юркевич приділили велику увагу цій проблемі.

Окрім світського розуміння духовності, для сучасної людини, а особливо для людини, що в майбутньому буде керувати іншими людьми, вести їх за собою, важливим є розгляд духовності з релігійної, церковної точки зору. Теологічна розробка питань духовності в християнстві почалася з оформлення в IV столітті Догмата про Трійцю. У християнській православній традиції походження духовності пов'язується зі Святим Духом, третьою Іпостассю Триєдиного Бога. Саме поняття „Дух” персоніфікує енергетичний початок: Він є вогонь, Він є Дух, що Творить. Відповідно до навчання Церкви, Бог через Святого Духа дає людині силу й енергію, і дає рівно стільки, скільки людина може прийняти. Але щоб прийняти цей безцінний дарунок, необхідно докласти цілий ряд зусиль, а головне – очиститися від гордині, злих помислів, гріхів, які заважають наблизитися до Бога.

Основою людського існування, таким чином, є можливість вийти за рамки вузько емпіричного, повсякденного буття, перебороти себе й у процесі відновлення й удосконалювання реалізувати свої ідеали й можливості, але не чисто егоїстичні, а співвіднесені з навколишнім світом.

Релігія являє собою феномен, що поєднує культурне, соціальне й особистісне в осмислене ціле, що створює єдиний континуум цінності соціуму й індивідуальні оцінюючі еталони. Через храм релігія забезпечує цілісність людського буття, функціонування його духовної організації. Це пов'язане з мотиваційною сферою особистості. Отже, якщо дійсно людина поступово стає істотою духовним, тобто міняється модель її життя, то повинні помінятися й модель персонального менеджменту (самоменеджменту), й модель соціального керування.

Висновки і перспективи подальших розвідок в даному напрямку. Курс персонального менеджменту як системи особистої самоорганізації широко вивчається й застосовується в процесі підготовки управлінських кадрів в університетах США,

Європи, Японії. У Росії вченими В.Бондаренко, С.Резником, С.Соколовим, Ф.Удаловим також розроблений курс персонального менеджменту. Україні ще доведеться створити базу для навчання основам самоменеджменту, і тут головну відповідальність має взяти на себе система освіти. Найважливішим фактором у забезпеченні умов для максимальної самореалізації й самоактуалізації є сформований у навчально-виховному процесі високий рівень професійно-управлінської культури. Педагогічними умовами, що забезпечують ефективність процесу навчання самоменеджменту виступають наступні: створення мотивації до освоєння персонального менеджменту в галузі освіти; розробка курсу персонального менеджменту, що відповідає соціальним і культурним запитам сучасності. Базуватися система самоменеджменту має бути на духовних християнських цінностях. Тільки такий широкий масовий підхід може врятувати сучасний культурний світ від бездуховності, що вже почала перетворювати квітучий сад на мертву пустелю.

Список літератури: 1. Резник С.Д., Соколов С.Н., Удалов Ф.Е., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент: Уч. – М.: Инфра-М, 2006. – 622 с. 2. Коротков Э.М. Исследование систем управления. – М.: Дека, 2000. – 336 с. 3. Артамонова Е.И. Философско-педагогические основы развития духовной культуры учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М.: Моск. гос. пед. ун-т, 2002.

О. Г. Романовський, Н.В. Середа

ДУХОВНЕ ВИХОВАННЯ ЯК ЧАСТИНА САМОМЕНЕДЖМЕНТУ У ПІДГОТОВЦІ КЕРІВНИХ КАДРІВ

Стаття присвячена актуальним проблемам підготовки менеджерів, керівників різних рівнів. Розглядаються цінності як компонент геосоціокультурної сфери, визначається роль духовності в системі цінностей, значущих для менеджерів, обґрунтовується роль церковних і світських духовних ідеалів як базова основа для самоменеджменту, самовиховання і самоактуалізації.

А.Г.Романовский, Н.В. Середа

ДУХОВНОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК ЧАСТЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТА В ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Статья посвящена актуальным проблемам подготовки менеджеров, руководителей разных уровней. Рассматриваются ценности как компонент социокультурной сферы, определяется роль духовности в системе ценностей, значимых для менеджеров, обосновывается роль церковных и светских духовных идеалов как базовая основа для самоменеджмента, самовоспитания и самоактуализации.

A.Romanovskiy, N. Sereda

SPIRITUAL EDUCATION AS PART OF SELFMANAGEMENT IN TRAINING OF LEADING PERSONNELS

The article is devoted the issues of the day of preparation of managers, leaders of different levels. Values as component of social-cultural sphere are examined, the role of spirituality is determined in the system of values, meaningful for managers, the role of church and society spiritual ideals as basis is grounded for a selfmanagement, self-education and self-actualisation.

Стаття надійшла до редакції 21. 06. 2010