

чергу на максимізацію позитивних ефектів від глобалізаційних процесів для економіки нашої держави та її національної фінансової системи.

Джерела та література

1. Калли Джордан, Джованни Маджнони Гармонизация регулирующих функций и глобализация финансов // Глобализация и национальные финансовые системы / Под ред. Дж.А.Хансона, П.Хонохана, Дж.Маджнони. Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь мир», 2005. – С.281 – 306.
2. Глобалізація, правління та національна держава // П.Герст, Г.Томсон Сумніви в глобалізації. Пер. з англ. – К.: К.І.С., 2002. – С. 221-245.
3. Irina Tytell and Shang-Jin Wei Does Financial Globalization Induce better Macroeconomic Policies? // IMF Working Paper, May 2004. – 40 p.
4. Калли Джордан, Джованни Маджнони Гармонизация регулирующих функций и глобализация финансов // Глобализация и национальные финансовые системы / Под ред. Дж.А.Хансона, П.Хонохана, Дж.Маджнони. Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь мир», 2005. – С.284 – 285.
5. Глобалізація, правління та національна держава // П.Герст, Г.Томсон Сумніви в глобалізації. Пер. з англ. – К.: К.І.С., 2002. – С. 225-227.
6. Стукало Н.В. Фінансова глобалізація: сучасні тенденції розвитку та висновки для України // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки / Донецький економіко-гуманітарний інститут МОН України, Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Вип. 2 (17). – Донецьк: ТОВ „Юго-Восток, Лтд”, 2005. – С. 41-44.
7. Морис Алле Глобализация: разрушение условий занятости и экономического роста. Эмпирическая очевидность. – М.: ТЕИС, 2003. – 314 с.
8. Пол Герст, Грехем Томпсон Сумніви в глобалізації. Пер. з англ. – К.: К.І.С., 2002. – 306 с.
9. Сорос Дж. Джордж Сорос про глобалізацію. – К.: Основи, 2002. – 173 с. та Сорос Дж. Криза глобально-го капіталізму. – К.: Основи, 1999. – 259 с.
10. Світовий ринок без світового уряду // Колодко Г. Глобалізація і перспективи розвитку постсоціалістичних країн. – К.: Основні цінності, 2002. – С. 123-125.
11. Дж. Сорос Новая глобальная финансовая архитектура // Вопросы экономики, 2000, № 12. – С.60-64.
12. Калли Джордан, Джованни Маджнони Гармонизация регулирующих функций и глобализация финансов // Глобализация и национальные финансовые системы / Под ред. Дж.А.Хансона, П.Хонохана, Дж.Маджнони. Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь мир», 2005. – С.281 – 306.

Федорова Е.В.

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДЬМИ – ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ РЕСУРС МЕНЕДЖЕРА

Постановка проблемы. Управление является специфическим социальным процессом. Учет характера людей, уровня их культуры и образования имеет огромное значение в обеспечении эффективного управления на всех уровнях. Управление людьми их социальными отношениями – достаточно сложная задача. Здесь крайне важно знать социальные законы. Управление социальной деятельностью людей является важнейшей задачей современных менеджеров. Однако это только одна из задач социального менеджмента. Другая, не менее сложная задача – управление организациями любой сферы.

Социальный менеджмент имеет дело с человеком в его социальном качестве, с управлением процессами взаимодействия социальной среды и личности. Социальное управление направлено на изменения в положении управляемого объекта или результатов тех или иных социальных процессов.

Задачей социального менеджмента является обеспечение целенаправленного воздействия на управляемый объект с целью поддержания равновесия и развития.

Для решения этой задачи важна информация о мнении руководства и рядовых работников организации об эффективности ее деятельности, ее оценка. Например, можно дать оценку взаимодействия отдельных подразделений; оценить, насколько руководство заботится о качестве труда; насколько высок моральный дух работников. Успешное решение задач по совершенствованию управления организацией во многом зависит от степени учета социальных и психологических факторов. Речь может быть о качестве работы конкретной группы людей и о работе всей организации. Так, если менеджер убежден, что его подразделение работает более эффективно, чем другие, он может передать опыт менеджерам других подразделений [15].

Поэтому технологизация социального менеджмента должна стать одним из факторов эффективности управления, и инновационным средством мотивации персонала к саморазвитию. В условиях возрастания роли социального фактора как проявления общесоциологической закономерности в развитии мировой цивилизации объективно выступает на передний план практики управления необходимость освоения новых инновационных методов социального воздействия, в частности социальных технологий в менеджменте [7,13]. Все это в научной литературе описывается как «тихая управленческая революция» [6,32], которая может осуществляться, не приводя к немедленной ломке и разрушению сложившихся структур, систем и методов менеджмента, а как бы дополняя их, постепенно приспосабливая к новым условиям. Так, все большее использование получают системы управления на основе предвидения изменений, и на основе гибких экстренных решений, а это требует от менеджеров знания новых технологий управления инновациями, мотивации сотрудников на совместные действия.

Целью статьи является определение характера взаимоотношений между понятиями «технология» и «социальная технология» и выявления их конкретных точек соприкосновения, что должно служить основой для эффективной работы менеджеров всех уровней на предприятии и, что дает возможность говорить о технологии управления людьми.

Для достижения поставленной цели необходимо определить, что представляют собой технологии управления как главная функция социального менеджмента, как основной метод познания и преобразования в организации, а также как одна из форм разрешения основного противоречия в социальном менеджменте – противоречия формализованных и персонифицированных отношений. Еще М. Фоллет утверждала, что для получения профессии менеджера нужно выполнить два условия: усвоить научные знания в области управления и овладеть способами их применения в интересах других людей. Современные менеджеры стараются выполнять эти условия, и поэтому их профессионализм очень высок [5, 209].

Анализ исследований и публикаций. Социальные технологии возникают эволюционно или создаются искусственно. Долгие века они носили рутинный характер. Люди учились управлять общественными делами, накапливали знания, передавая их от одного поколения к другому на основе прошлых правил, традиций, обычаев. Такие технологии, в которых упор делается на прошлый опыт, интуицию и приверженность традициям старых способов организации, называются рутинными. В них используются методы воздействия на социальные процессы, отличающиеся малой наукоемкостью, отражающие вчерашний день социального воздействия, не мотивирующие социальную систему на перемены [14,157].

В XX в. такой способ жизнедеятельности людей явно не подходит. Все дело в том, что к концу первой половины XX века в информационных и управленческих структурах мирового сообщества произошли революционные изменения. «Суть их состоит в том, что прикладные знания, правильные технологии поддержания равновесия стали обновляться несколько раз в пределах одного поколения и в своем качестве оказались совершенно непригодными для социального исследования и управления» [7,13]. В 60-80-е гг. XX в. цивилизованный мир пережил информационную, управленческую и концептуальную революции. Именно на их основе произошел громадный скачок в развитии Запада: в производстве, бизнесе, науке, менеджменте. В основе этого скачка лежало освоение «человеческого ресурса», интеллектуальной собственности и управленческих «ноу-хау».

Таким образом, бурное развитие социальных технологий связано с потребностью быстрого и крупномасштабного «тиражирования» новых видов деятельности, которые призваны заменить рутинные и обеспечить передачу социальной информации на прочной основе современных научных данных.

Возможности применения социальных технологий в различных сферах общественной жизни, в том числе и в области освоения рыночного пространства, исключения деструктивных процессов из общественной жизни безграничны. Однако используются они крайне плохо, нерационально. Сложилось реальное противоречие между огромным интеллектуальным потенциалом, накопившимся в науке, передовой практике, и уровнем применения наукоемких технологий в различных сферах управления, в частности в повышении эффективности управленческой деятельности [11].

Совершенно очевидно, что особое управленческое действие начинается с познания сути происходящих процессов, выдвижения новых идей, установок, что характеризует прежде всего содержание управления, уровень управленческого мышления. Без умения выдвинуть инновационные цели и задачи управления, а затем найти адекватные методы их решения не может быть эффективного управления. Поэтому проблема повышения эффективности управления напрямую связана с эффективностью технологий управления.

В научной литературе пока нет единого определения сущности социальной технологии [8]. Отсутствие практики использования концепции технологий управления людьми во многом обусловлено недостаточной научной проработкой, поэтому исследование по данному вопросу можно продолжить.

Изложение основного материала. Под технологией понимается совокупность знаний о способах и средствах проведения производственных процессов, а также сами процессы, при которых происходит качественное изменение обрабатываемого объекта [9,283]. Технология – последовательность старых, знакомых образцов поведения, которая дает новый образец или образцы [16,4]. Технология алгоритмизирует деятельность, поэтому может быть многократно использована, воспроизведена и тиражирована для решения сходных задач. Создание технологии гарантирует заданные свойства продукта, обеспечивает рациональность самого процесса деятельности.

Такое прочтение термина, пришедшего из сферы материального производства, изначально акцентирует внимание на ее преобразующем характере (в отличие от чисто познавательного). Но при этом из поля зрения ускользает тот факт, что объектом технологизации выступает не столько система инструментальных технических средств, сколько сам человек, осуществляющий деятельность. В таком случае технология становится неотъемлемым элементом культуры управления и в известной степени мерой развития человека [12,298]. Это можно объяснить тем, что технология выступает в виде стандартов-запретов, правил, норм, а также апробированных средств, способов и приемов целостной человеческой деятельности, позволяющих достигнуть заданных результатов.

По мере расширения прикладных функций научного знания появляется возможность технологизировать те виды деятельности, которые прежде были этому недоступны. Объектом технологизации могут стать самые разные сферы человеческой деятельности: экономическая, социально-политическая, духовная и т.п. В целом можно сказать, что сколько существует управляемых социальных объектов, их разновидностей,

столько и соответствующих технологий, которые направлены на оптимизацию процессов их функционирования и развития [11,30-35]. В последнее время получили распространение такие термины, как «технология управления», «технология общения», «социальная технология» и др. Социальная технология – это:

1) специально организованная область знания о способах и процедурах оптимизации жизнедеятельности человека в условиях нарастающей взаимозависимости, динамики и обновления общественных процессов;

2) способ осуществления деятельности на основе ее рационального расчленения на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией и выбора оптимальных средств и методов их выполнения;

3) метод управления социальными процессами, обеспечивающий систему их воспроизводства в определенных параметрах – качества, свойства объема, целостности деятельности и т.п. [13,186].

Рассмотрим структуру модели социальной технологии.

Социальная технология – важнейший элемент механизма управления, средство перевода абстрактного языка науки на конкретный язык практики управления. Этому служит, формализация социального явления и его расчленение на составляющие элементы с помощью операций и процедур. Процедура – набор действий, с помощью которых осуществляется управление процессом. Операция – непосредственное действие, путь решения определенной социальной задачи в рамках данной процедуры.

Первая процедура: формирование цели. *Операции:* диагноз; прогноз; формирование конечной цели, стратегия действия; конкретные задачи.

Вторая процедура: принятие решения. *Операции:* выявление проблемной ситуации; обоснование вариантов действия; выбор оптимального варианта; утверждение решения.

Третья процедура: организация социального действия. *Операции:* распределение задач между исполнителями; идеологическое обеспечение; координация и регулирование процесса исполнения; контроль.

Четвертая процедура: анализ результатов. *Операции:* сопоставление запланированных и достигнутых результатов; открытие новых проблемных ситуаций; первоначальное формирование новой цели [13,206].

В целом социальные технологии выступают в двух формах: 1) как структурный элемент любой системы, технологически оформленный программный продукт; 2) как управленческая деятельность, связанная с реализацией этого проекта, программного продукта [7,16].

Сущность социальных технологий, по мнению В. Н. Иванова, может быть понята как инновационная система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения оптимального социального результата при наименьших управленческих издержках [7,11]. Из многочисленных определений отечественных и зарубежных ученых можно выделить основные особенности социальных технологий:

1. Социальная технология – это определенный способ достижения общественных целей.
2. Содержание этого способа состоит в пооперационном осуществлении деятельности.
3. Операции разрабатываются предварительно, сознательно и планомерно.
4. Эта разработка проводится на основе и с использованием научных знаний.
5. При разработке операций учитывается специфика области, в которой осуществляется деятельность.
6. Социальная технология выступает в двух формах: как проект, содержащий процедуры и операции, и как сама деятельность, построенная в соответствии с этим проектом.
7. Социальная технология – элемент человеческой культуры [14,187].

Одной из разновидностей социальных технологий являются технологии управления, а в практике управления организациями – технологии менеджмента. Управление – это достижение целей организации с помощью определенных методов, действий, направленных на получение конечного результата.

Термин «технология» широко используется в теории и практике менеджмента. Здесь технологию часто связывают с методами управленческого воздействия. Это – приемы, способы, последовательность выполнения работ в управлении, т. е. очередность управленческих функций, а также непосредственно процессы управления, при которых руководитель влияет на подчиненных, поощряя их деятельность на благо организации, побуждает их к полному проявлению своих потенциальных возможностей, предоставляет им поле деятельности и свободу [12,299]. В словаре «Социальные технологии», изданном Центром социальных технологий в 1995 г., управленческая технология определяется как «осуществляемая системой управления последовательность действий по выбору целесообразных процедур и выполнению входящих в них информационных преобразований и организационных воздействий, соотношенных со свойственными такому классу технологическими ситуациями». Выполнение этих процедур и воздействий обеспечивает преобразование, перевод социальной системы в желаемое состояние. Существуют следующие методы решения проблемной ситуации средствами управленческой технологии: реагирование на ситуацию; поиск аналоговых состояний; исследование состояний; выбор процедур преобразования в данной ситуации [14,238].

Технологии управления в организации могут быть разделены на две категории: 1) технологии по подготовке управленческих решений (технологии диагностики) и 2) технологии их реализации. В первом случае речь идет о создании алгоритмизированного диагностического средства, позволяющего определить, насколько состояние диагностируемого объекта соответствует требуемому уровню, который устанавливается при помощи концептуальных схем или эталонных образцов. Технология же реализации – алгоритмизированная система средств, обеспечивающая доведение объекта до этого эталонного состояния.

Совершенно очевидно, что особое управленческое действие начинается с познания сути происходящих

процессов, выдвижения новых идей, установок, что характеризует прежде всего содержание управления, уровень управленческого мышления. Без умения выдвинуть инновационные цели и задачи управления, а затем найти адекватные методы их решения не может быть эффективного управления. Поэтому проблема повышения эффективности управления напрямую связана с эффективностью технологий управления.

Эффективность технологии управления (как и любой социальной технологии) – это конечный результат, выражающийся не только в экономии времени и затрат, но и в обеспечении устойчивости и выживаемости организации в изменяющейся внешней среде. *Критерии эффективности технологии управления* – это, во-первых, простота (она не должна быть излишне усложненной, содержать промежуточные этапы или операции); во-вторых, гибкость (адаптация к изменяющейся обстановке); в-третьих, надежность (наличие некоторого запаса прочности, дублирующего механизма); в-четвертых, экономичность (технология может быть эффективной, но не экономичной); в-пятых, удобство эксплуатации (прекрасно разработанная технология окажется бесполезной, если она неудобна для людей, которым придется с ней работать) [1,17].

В социальном менеджменте имеются технологии управления, которые отвечают всем параметрам эффективности технологий. Менеджеру не следует упрощать свое понимание технологии управления. Если он действительно хочет получить результат от ее внедрения, он должен прежде всего изучить процедуру во всех мельчайших деталях.

С одной стороны, управленческие отношения формируются самим руководителем в сфере его воздействия (власть) и в поле его влияния (авторитет). С другой стороны, сам руководитель попадает в объективно возникающие управленческие решения ответственной зависимости, которые формируются между подразделениями (горизонтальные), между службами различных иерархических уровней (диагональные), между вышестоящими и нижестоящими руководителями (вертикальные «сверху вниз» и «снизу вверх»). Любая организация окутана сетью управленческих отношений. Именно они и составляют основу организационного управления [10,16].

Эти отношения складываются в разных плоскостях: между целью и средствами ее достижения; между управляющей и управляемой подсистемами; между решением и исполнением. Это свидетельствует о множественности форм проявления данных отношений, составляющих основу управляемости организацией. Поэтому организации (частные, государственные, коммерческие и некоммерческие, в том числе органы власти) рассматриваются в данном курсе через призму основного социального отношения и разных форм его проявления. По мнению Ю. Д. Красовского, эти управленческие отношения проявляются как формализованные и персонизованные [10].

Основным противоречием в социальном менеджменте, но наш взгляд, выступает противоречие между персонизованными личностными и формализованными безличными факторами управления, т. е. противоречие между рациональным и социальным в управлении. Разрешается основное противоречие нахождением оптимального их сочетания на разных стадиях развития организации. Форм разрешения основного противоречия может быть множество. Одной из них являются социальные технологии управления.

В практике менеджмента неудачи фирмы часто можно объяснить низким профессиональным уровнем менеджеров, не сумевших овладеть искусством оптимального сочетания формализованных и персонизованных форм управленческого воздействия, однако те менеджеры, которые успешно разрешают это противоречие, выводят свою организацию к успеху и процветанию, поскольку им удается в соответствии с ситуацией ставить стратегические цели, решать сложные задачи и адаптировать сотрудников к инновациям.

Вся история управленческой мысли так или иначе отражает трудную «стыковку» формализованных и персонизованных отношений. Первоначально в управленческой науке возникли два подхода: обоснование формализации управленческих отношений (административная классическая школа) и обоснование их персонизованных проявлений (школа человеческих отношений). Конфронтация этих позиций непродуктивна, поскольку первые без вторых не могут функционировать, и наоборот, поэтому в практике менеджмента велся поиск их оптимального сочетания. В итоге сложилась концепция необходимости формирования организационной поведенческой культуры, которая помогает понять, каким образом раскрываются поведенческие ресурсы руководителя и подчиненных.

Формализованное управление – рациональное – ориентирует руководителя на жесткие требования, а работников – на подчинение этим требованиям. Персонизованное управление – социальное – предполагает со стороны руководителя «мягкие» требования, а со стороны работников – самостоятельность в решении деловых проблем.

Как считает Ю. Д. Красовский, формализованное управление выполняет мобилизующую функцию, ибо включает работников в организацию на основе необходимых требований, заставляя их подчиняться. В этом смысле оно является первичным, базовым. Персонизованное управление выполняет стимулирующую функцию, ибо вовлекает работников в самоорганизацию на основе раскрытия их способностей в деле. В этом смысле оно является вторичным, надстроечным.

Кроме того, как считает В. Н. Иванов, один из самых авторитетных специалистов по социальным технологиям, менеджерам мешают сложившиеся стереотипы мышления, выражающиеся в недоверии к организационным сторонам управления, которые в условиях административно-командной системы нередко сводились к жестким некомпетентным регламентациям, инструкциям, многочисленным проверкам и т.п. [7, 2, 4].

Поэтому всякое управленческое действие, его организационные процедуры рассматриваются менедже-

рами не більше як бюрократическіе акти, и не удивительно, что понимание ключевого характера именно высокоэффективного механизма управления людьми, работающими на предприятии, для становления высокоэффективной экономики еще не вошло в сознание основной массы руководящих работников. Ставка по-прежнему делается, главным образом, на привлечение внешних инвестиций и новые технологии, которые, по их мнению, "заставят" работать человеческий капитал. Причина заключается в том, что в конечном счете конкурентоспособность продукции, ее низкую стоимость и высокое качество при всей энерговооруженности производства решает высокопроизводительный, высококачественный труд работников всех категорий. Организовать же такой труд до последнего времени является очень сложной задачей. Очевидно, в рамках управления организацией "по целям и результатам", предстоит кардинальным образом решить эту проблему уже в ближайшем будущем, после элементарной стабилизации экономики. Ориентация на человека должна стать полной, всесторонней, комплексной и не показушной. Уважение к работнику является основополагающим убеждением, исходной точкой в практике самых преуспевающих компаний мира. Признание и уважение человека включает многочисленные приемы и методы, в том числе политику полной занятости, огромный размах профессиональной учебы, заботливое отношение к людям и оказание помощи в решении их проблем. Речь не идет о том, чтобы «нянчиться» с людьми. Речь идет о взыскательном уважении к человеку и готовности обучить его, поставить перед ним разумные и четкие задачи, обеспечить ему на деле самостоятельность, чтобы он мог проявить себя и непосредственно внести свой вклад в порученное дело.

Таким образом, технологии управления людьми посредством применения социальных технологий, социальный менеджмент на предприятии, основаны на раскрытии человеческих возможностей и являются ресурсной концепцией управления поведением. Менеджеры должны научиться профессионально создавать и использовать управленческие технологии, опираясь на неисчерпаемый ресурс организации – ее персонал.

Источники и литература

1. Албастова Л.Н. Технологии эффективного менеджмента: Учебно-практическое пособие.– М.: «Издательство ПРИОР», 1998.-228с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1993.
3. Афонин Ю.А., Иванов В.Н. и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение жизни каждого. М. – Самара, 1997.
4. Грачев М. К новой философии менеджмента// Вопросы экономики. 1990. №12.
5. Дункан Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. М., 1996.
6. Друкер П. Новые реальности. М., 1994.
7. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. Москва; Н.Новгород, 1996.
8. Иванов В.Н., Патрушев В.И., Кулагин А.С. Диагностика социальных резервов коллектива. М., 1990.
9. Краткий словарь иностранных слов. М., 1977. Психотехнологии и эффективный менеджмент. М., 1994.
10. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме. М., 1997.
11. Никредин Г.Д. Социальные технологии в системе производственной деятельности: Методология, методика, практика. Волгоград, 1992.
12. Социология труда: В 5 т./ Под ред. Н.И. Дряхлова, А.Н. Кравченко, В.В. Щербины. М., 1993.
13. Социальные технологии в системе производства зарубежных стран: Хрестоматия: в 2 т./ Под ред. Г.Д. Некредина, Е.М. Бабасова, Н.И. Бушина и др. Минск; Волгоград, 1993.
14. Социальные технологии: Толковый словарь. / Под ред. Л.Я. Дятченко, В.Н. Иванова, Москва; Белград, 1995.
15. Социальный менеджмент: учебник для вузов/ С.Д. Ильенкова, В.Н. Журавлева, Л.Л. Козлова и др.; Под ред. С.Д. Ильенковой.–М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 271с.
16. Тарасов В.К. Персонал-технология: Отбор и подготовка менеджеров. Л., 1989.

Федорова В.А., Приз О.В., Станіва К.М.

ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНА СТРАТЕГІЯ УКРАЇНИ ЯК ЧИНИК АКТИВІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТНК

Вступ

У процесі поглиблення інтернаціоналізації господарського життя країн в умовах динамічних глобальних змін у розвитку світової економіки та політики виникають передумови економічної інтеграції.

Перш за все Україна має визначити своє місце в контексті глобальних світових процесів. Ця позиція повинна стати домінуючою при проведенні соціальних і економічних перетворень та втілюватися через стратегію довгострокового розвитку. Вигідне географічне розташування України у південно-східній частині Європи, на перетині трьох величезних геополітичних масивів, створює умови для багатовекторної моделі економічного розвитку нашої країни. Разом з тим для країн, що стали на шлях ринкового розвитку й незалежно від їх волі чи бажання, та швидко втягуються в процеси глобалізації, надзвичайно важливим є розуміння цього явища. Це дозволить таким країнам побудувати менш помилкову й більш ефективну стратегію поведінки в процесі формування єдиної глобальної системи. Зрозуміло, що до таких країн входить і Україна.

Тому дослідження цього питання є досить актуальним на даний час, про що говорять дослідження таких українських економістів, як Дагаєв А.А., Пашин С.Т., Мельничук І.В., Кухарська Н.О., Макогон Ю.В.