

*Гаєвська О.Б.,*  
д-р філос. наук, проф.,  
завідувач кафедри соціології,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ МІРКУВАННЯ ЩОДО КРИЗОВОГО СТАНУ СОЦІАЛЬНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

В умовах сучасної управлінської цивілізації розрахунок розвитку має здійснюватися в межах основного управлінського явища — відносин «суб'єкт-об'єкт», які є базовими для будь-якої існуючої системи соціального управління. Саме з точки зору управлінської доцільності таке визначення дасть змогу населенню країни, кожній окремій людині орієнтуватись у суспільних процесах, обирати види діяльності, які відповідають їхньому змісту і спрямуванню.

Стан України сьогодні визначається як кризовий і на цьому будується управлінська діяльність, зокрема законодавча і виконавча влади. Отже, недостатня їхня ефективність сьогодні, на нашу думку, визначається також неточністю кваліфікації стану українського суспільства як кризового.

Як відомо, після проголошення незалежності в Україні постійно говорять про кризу, не розкриваючи змісту цього твердження, оскільки ніби само собою зрозуміло, що йдеться про економіку, кризовий стан якої нібито охопив її у зв'язку з світовою кризою, зокрема, і складається враження, що це погано.

Щодо такого твердження, то треба ще розібратись, чи справді Україна до світової кризи, зокрема, фінансової, не була у кризовому стані... А може була? Причому у найгіршому саме для національної економіки, політики й культури, оскільки впродовж усієї, зокрема, радянської історії продовжувався започаткований російським царатом процес денаціоналізації українства, тобто така загальнонаціональна криза, яка супроводжувала українство понад 300 років. Саме національне, а тим самим і соціальне життя українства було спотворене, перебувало у постійному кризовому стані, оскільки не лише в національному, а й у соціальному відношенні людина перебувала в жебрацькому стані саме як природно вільна істота.

Трохи спрощено, але в основному так. А втім, щоб позбутися враження спрощеності, перейдемо до складніших міркувань.

Мабуть, їх слід розпочати з визначення основних термінів, що мають понятійне навантаження у контексті питання, що розглядається.

Криза, як термін (поняття), визначається в науковій літературі як різкий перелом, важке перехідне становище. Криза соціальна — відповідно як стан суспільства, що виникає внаслідок конфлікту між новим змістом та існуючою формою у розвитку соціальних явищ і процесів. Якщо скористатись словниковим знанням, то криза — це тимчасове призупинення функціонування окремих елементів системи, значне поглиблення і загострення наявних конфліктів, напруженості. «Це глибока дестабілізація соціальної системи, яка загрожує її існуванню, хоча і не означає її заміну іншою» [1, с. 149]. Вихід з кризи можливий у двох варіантах: подолання кризи — відтворення на оновлених засадах втраченої рівноваги, відновлення функціонування докризових, проте істотно оновлених структур або набуття руйнацією незворотного характеру, остаточне її закріплення.

Наведені варіанти визначень кризи стосуються певної системи, в даному разі, соціальної. Вийти з кризи означає відновити властивості системи на вищому рівні її життєдіяльності, віднайти саме в цій системі додаткові можливості саморозвитку. Це певне упорядкування елементів системи, виявлення в їхніх взаємозв'язках таких механізмів взаємовпливу, які ефективніше живлять систему як структуру взаємодії елементів, породжуючи в такий спосіб необхідну для нормального функціонування системи енергію.

Криза в цьому контексті є станом системи, точніше, порушенням її стану, хоча порушення в системі — теж її певний стан. Тому головним в кризі в даному аспекті є її системне походження. Тобто криза має бути системною, щоб мати статус кризи. А якщо це так, то виникає питання про кризовий стан України, системний стан якої не має визначених характеристик, певних якостей і яка взагалі сьогодні перебуває в перехідному стані, хоча знову ж таки системний погляд на цей стан не застосовується. [2]

Проте, якщо його застосувати, то виникає ряд питань методологічного характеру, які за своїм походженням впливають саме з реального, по-суті міжсистемного стану країни, і відповідь на які знімає цю вже звичну для нас характеристику України як країни, яка переживає кризу.

Отже, враховуючи сказане, мабуть, слід апелювати до структурного підходу функціонування суспільства і поставити ряд запитань. По-перше, стан українського суспільства можна кваліфі-

кувати як перехідний чи все-таки кризовий? По-друге, яка в Україні криза — загальна чи окремих сфер суспільного життя: економіки, політики, культури? По-третє, якщо загальносистемна, то який характер вона має — той, який може призвести до її руйнації чи стосується входження її у нову якість, яка передбачає докорінні соціально-системні зміни, спрямовані на створення нової соціальної системи?

Очевидно, що на всі ці питання мають бути відповіді, які дадуть можливість виділити на цій основі визначальну системоутворюючу енергію цього руху як наслідок розвитку цивілізації на тлі України, який може настати лише як результат природно-історичної еволюції.

### ***Література***

1. Соціологія: словник термінів і понять. — К.: Кондор, 2006. — 372 с.
2. Я. Корнай. Инновации и динамизм: взаимосвязь систем и технического прогресса. J. Kornai. Innovation and Dynamism. Interaction between Systems and Technical Progress // Вопросы экономики. — № 4. — 2012. — С. 4—31.

UDC 331.1

***Aliakseyeva A.***,  
MBA, senior lecturer,  
Vitebsk State Technological University  
Belarus

### **CONTROLLING METHODOLOGY FOR THE PERSONNEL EXPENSES MANAGEMENT**

Human capital becomes a key resource affecting organization's performance in the conditions of the knowledge economy development and requires new approaches to managing personnel expenses. Intelligence becomes the most profitable object of investment. Managing people in the knowledge economy requires a differentiated approach in terms of the impact of individual employees on the performance of the enterprise. Personnel of high intelligence capital — people who are able to produce new knowledge and ensure their use in the interests of the organization to improve its effectiveness — require additional investment in their development. The individual efficiency of such employees is higher than the average at the enterprise,