

4. Hrishnova, O., Mishchuk, H., Oliynyk, O. (2014). Sotsial'na vidpovidal'nist' u trudovykh vidnosynakh: teoriya, praktyka, rehulyuvannya ryzykiv [Social responsibility in labor relations: theory, practice, risk management]. Rivne, NUVHP, p. 216 [in Ukrainian]
5. Deych, M. (2012). Sotsial'na vidpovidal'nist' biznesu v systemi sotsial'no-trudovykh vidnosyn [Corporate Social Responsibility in the system of social and labor relations]. Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka, no. 2(4), pp. 52-60 [in Ukrainian]
6. Landsman, V. (2012). Zarobitna plata yak odyn iz chynnykiv vplyvu na ryzyk plynnosti kadriv [Theoretical aspects of personnel management system of modern enterprise]. Derzhavne budivnytstvo, no. 2, available at: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf> [in Ukrainian]
7. Mezhdunarodnui standart ISO 26000. Rukovodstvo po sotsyalnoi otvetstvennosti [International Standard ISO 26000. Guidance on Social Responsibility]. Vserossyyskaya orhanyzatsyya kachestva, available at: http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf [in Russian]
8. Nashi spivrobotnyky [Our staff]. Hrupa METINVEST, available at: <http://www.metinvestholding.com/ua/csr/staff> [in Ukrainian]
9. Nykyforenko, V. (2013). Upravlinnya personalom [Human Resources]. Odesa, Atlant, p. 275 [in Ukrainian]
10. Personal [Personnel]. AT Obolon', available at: <http://obolon.ua/ukr/corporate-responsibility/staff/> [in Ukrainian]
11. Personal [Personnel]. DTEK, available at: <http://www.dtek.com/uk/corporate-social-responsibility/employee-welfare> [in Ukrainian]
12. Praktyka KSO: kak vovlech' sotrudnykov v sotsyal'nye proekty s maksymal'noy fynansovoy vyhodoy dlya kompanyy [CSR practices: how to involve employees in social projects with a maximum financial benefit for the company]. Hazeta DELO, available at: <http://delo.ua/business/praktika-kso-kak-vovlech-sotrudnikov-v-socialnye-proekty-s-mak-171907/> [in Russian]
13. Sotsial'na vidpovidal'nist' RENOME [Social responsibility of RENONE]. Hrupa kompaniy RENOME, available at: <http://renome.ua/social/charity/responsibility.php> [in Ukrainian]
14. Sotsial'nyu zakhyst pratsivnykiv kompaniyi [Social protection of workers]. PAT «Kontsern Halnaftohaz», available at: <http://www.galnaftogas.com/ua/society/policy/> [in Ukrainian]
15. Trudovi prava ta prava lyudyny [Labor and human rights]. Carlsberg Ukraine, available at: http://www.carlsbergukraine.com/images/resources/labour%20rights_ua_preview.pdf [in Ukrainian]

Стаття надійшла до редакції 12.02.2015 р.

УДК 005.35;316.3(477)

Гаєвська О.Б.,

доктор філософських наук, професор,
кафедра політології та соціології,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
gaevoxy@gmail.com

Гаевская О.Б.,

доктор философских наук, профессор,
кафедра политологии и социологии,

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»,

Gaievska Oksana,

Professor in the field of Sociology and Social Governance

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РЕЖИМ ПРАЦІ ЯК ПРОДУКТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

THE ORGANIZATIONAL CONTEXT OF LABOR AS AN OUTCOME OF SOCIAL GOVERNANCE

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РЕЖИМ ТРУДА КАК ПРОДУКТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

У статті пропонується авторський погляд на продукт управлінської діяльності, який має нести у собі організаційну доцільність, вищою якістю якої є організаційний режим життєдіяльності об'єкта. Управлінське рішення в цьому контексті виступає організаційним інструментом, що знімає або наповнює новим функціонуванням певний елемент створеного управлінням організаційного режиму праці персоналу.

В статье предлагается авторский взгляд на продукт управленческой деятельности, который должен нести в себе организационную целесообразность, высшим проявлением которой является организационный режим жизнедеятельности объекта. Управленческое решение в данном контексте выступает организационным инструментом, который снимает либо наполняет новым функционированием определенный элемент созданного управлением организационного режима труда персонала.

The article deals with the author's view on the outcomes of governance activity, which contains organizational relevance, the supreme characteristic of which is the organizational content of an object's functioning. In this context the management decision is viewed as an organizational tool which is aimed at either eliminating or enriching a certain element of organizational context of labour with new functioning.

Keywords. Management outcomes, organizational context, management decision, organizational tool, governance civilization, organizational culture.

Ключові слова. Управлінський продукт, організаційний режим, управлінське рішення, організаційний інструмент, управлінська цивілізація, організаційна культура.

Ключевые слова. Управленческий продукт, организационный режим, управленческое решение, организационный инструмент, управленческая цивилизация, организационная культура.

Вступ. Століттями формувалось уявлення про управління і управлінців як про привілейований прошарок, що керує суспільством, окремими об'єктами на імперативних принципах. Причому, навіть у демократичних системах ця привілейованість була і зостається нормою. Не випадково тому об'єкт управління, тобто народ або якийсь окремо взятий колектив, вважав цілком природним наділяти своїх керівників доленосними функціями. І саме такими функціями, котрі перетворюють їх, по суті, на уособлення власників управління, хоча такого капіталу взагалі-то ніби не існує. Поняття «начальник» для більшості з нас означає вирішальну управлінську діяльність. Адже не таємниця, що навіть сьогодні в Україні значна частина населення пов'язує рівень свого життя із станом розвитку управлінського корпусу країни, з діяльністю Президента, Верховної Ради, Кабінету Міністрів, адміністрацій різного рівня, а в трудових колективах — з їхніми керівниками.

Світова управлінська цивілізація, зокрема в галузі економіки, створила новий тип управління, наділивши його відповідним функціональним змістом. Управлін-

ня, поступово втративши статус звичайної привілейованості, реально перетворилось у найефективнішу форму досягнення жаданого результату, на свого роду паспорт високочолої діяльності, яка створила продукт, що за прибутковістю не має собі рівних. Тобто організація як найвище сутнісне покликання управління набула матеріального еквіваленту і в такий спосіб зіткнулась з панівним стереотипом: тепер це вже не набір статусних привілеїв, а вираз продуктивної діяльності, що оцінюється за певними критеріями, а саме кількістю і якістю виробленого, ринковою їх вартістю тощо.

Постановка завдання. За такого методологічного підходу логічно переглянути ставлення до управлінського матеріалізованого результату діяльності, що й визначило завдання автора щодо визначеної наукової проблеми.

Відомо, що світова управлінська теорія і практика вважають основним управлінським продуктом управлінське рішення. Але варто лишень поставити запитання — чим спонукана така, без перебільшення, соціальна трагедія, яка набула мало не узаконеної кон'юнктури: управлінські помилки різного рівня і в різних сферах діяльності вважаються неминучим супроводом «живої» людини. При цьому не береться до уваги собівартість цих помилок, починаючи від наслідків сутичок держав і народів і закінчуючи некомпетентними управлінськими рішеннями в масштабі трудових колективів. Усе це створює певну нелогічність такого погляду на управлінський продукт. У світі існує єдина професія, яка не має права на помилку — це управлінець, керівник. Хоча досі вважається такою тільки професія лікаря. І все ж, хай там що, лікар може трагічно помилятися щодо одного, двох чи кількох своїх пацієнтів (наголосимо — трагічно, щоб нас не запідозрили в байдужості). Однак, коли йдеться про долю тисяч, мільйонів людей, громадська думка реагує інакше, і це, на жаль, майже нікого не бентежить!

Саме тому уявляється можливим запропонувати свій погляд на результат управлінської діяльності.

Результати дослідження. Положення про об'єктивну самокерованість суспільства базується на основі наукового постулату про управлінські відносини, доскональність яких залежить від загального стану розвитку суспільства, в якому реалізується управлінське рішення. Причому, управління є об'єктивованим у всіх сферах суспільних відносин: виробничих, політичних, духовних, моральних, сімейних, національних, особистих. Тому управління суспільством як властивість суб'єкта суспільних відносин є відтворенням зв'язку управління з сутністю суспільних відносин. Але в свою чергу, їхній стан часто-густо є наслідком продуктивної діяльності управлінців усіх рівнів і саме на цьому ґрунті формула «суб'єкт-об'єкт управління» стає досить уразливою.

Дослідження організаційної сутності соціального управління, його визначальної якості — організаційної впорядкованості як здатності самокерованої системи, призвів до висновку про те, що організаційний момент притаманний управлінню як виду діяльності протягом всього відносно замкненого циклу, і тому слід визначати організацію як головну ознаку управлінської діяльності. А оскільки йдеться про свідоме управління, тобто виходячи з міри «концентрації» організації в окремих стадіях процесу соціального управління, то головним, визначальним продуктом управлінської діяльності має бути продукт організаційний, вищою якістю якого є організаційний режим життєдіяльності об'єкта. Рівні цієї організації, її принципи, методи, форми, гуманістична насиченість можуть залежати від конкретного об'єкта, але його наявність нам видається обов'язковою. Управлінське рішення в цьому контексті виступає організаційним інструментом, що знімає або наповнює новим функціонуванням певний елемент створеного управлінням організаційного режиму праці персоналу.

У цьому контексті змістовні характеристики понять «режим», «організаційний режим», тотожні йому терміни і поняття «лад», «устрій» дають багато науковців. Наприклад, «термін «лад» вживається в багатьох значеннях, зокрема як система, структура, будова, організація, устрій, уклад, порядок, влада, злагода, узгодженість, упорядкованість, розташування, розміщення, злагоженість, системність. У цілому цей термін відображає переважно два явища: статику (організацію, структуру) і динаміку (діяльність, поведінку, рух) суспільних явищ», методологічно створюючи «...в межах виокремлення загальної теорії держави і права самостійної теорії державного ладу...» «...як нормативно об'єктивованого, складного інституційного комплексу суспільних відносин з організації і діяльності держави, які обумовлені історичними умовами й рівнем розвитку політичних, економічних, культурних та інших відносин і відповідних інститутів.»[6]

За практично необмеженої кількості об'єктів дати інструктивну характеристику їх організаційного режиму роботи персоналу, ясна річ, неможливо. Проте, здається, головні його штрихи, принаймні у сфері виробництва (матеріального, духовного, політичного), замалювати можна. Зрозуміло, кожна з цих сфер має десятки, а то й сотні підрозділів, однак саме в зазначених сферах організаційний режим праці персоналу має цехову спільність, теоретичне подання якої може слугувати базовим підґрунтям кожного з них.

У сфері матеріального виробництва можна виділити основні характеристики такого режиму, а саме: розрахунок матеріального забезпечення цілей виробництва у повній відповідності з його правовим обґрунтуванням; визначення стану ринку відповідного продукту в розрахункових одиницях з точністю до гарантії виживання; розрахунок стабільних і змінних під впливом конкурентних відносин рівнів собівартості продукції, що виступає як певна режимна жорсткість, той «НЗ», схожий на банківський закритий сейф, чіпати який можна лише за надзвичайних обставин; розрахунок органічних і привхідних ресурсів виробництва, підведених під створений організаційний режим. Ця характеристика має бути подана як у часі, так і в просторі, оскільки вона має стратегічні й тактичні підстави.

Трудові ресурси вкладаються в систему організаційного режиму роботи персоналу як носії певної технології і функціональних потреб. Відомий людський фактор у такій організації практично виключається, що сьогодні явно не популярне як для нашого суспільства, так і для високорозвинених країн. У першому випадку, тобто для нас, людський фактор не є вирішальним засобом створення динамічної виробничої системи через його фактично соціалістичний стан, що, як відомо, спонукає створювати організаційний режим праці персоналу як школу опанування сучасних прийомів роботи. У високорозвинених країнах людський фактор теж має режимні підвалини, але його опорами виступає необхідність навчати елементарної виробничої поведінки з використанням людських якостей як джерела продуктивності праці. Тому цивілізовану психологізацію виробничої діяльності годі плутати із соціалістичним людським фактором, котрий має переважно соціальні, а не виробничі характеристики.

Облік інтересів і потреб людей, що в буденній свідомості уявляється цілком природним, у сфері бізнесу далеко не завжди сприяє його процвітання, оскільки будь-яка підприємницька діяльність, будь-який бізнес мають у своєму розпорядженні такі матеріальні можливості, що розраховані винятково на виробничі цілі. Індивідуальні ж потреби можуть входити в створеній управлінцем режимній організації лише в одному контексті — як відповідність тої чи іншої потреби людей інтересам виробництва, бізнесу. Позірна не гуманність цієї тези традиційно хибна. Адже вищий гуманізм будь-якої виробничої організації полягає в тому, щоб залучати людину до такої системи діяльності, котра б максимально урахувала її ін-

дивідуальні можливості і створювала таку кількість і якість суспільного продукту, що сама необхідність в обліку невиробничих потреб людей просто б відпала.

Для України створення управління певного організаційного режиму праці має особливо велике значення, адже соціалістичний гуманізм створював споживацьке ставлення працівника до виробництва. Тому вищий гуманізм організаційного режиму роботи персоналу шляхом обліку виробничих інтересів людей може полягати у вилученні із ціннісної системи українців споживацтва як соціального явища.

Принципово нова постановка контролю означає: сьогодні на часі забрати його з функціональної структури підприємства і перетворити у правову організацію виробничого процесу. Контролером має бути не керівник чи функціонер, а правова норма. Себто контроль за своєю сутністю повинен бути не підсумковим, а процесуальним, що створить гарантії передбачуваності поведінки працівника.

Укладаючи угоду з працівником, адміністрація повинна домовлятися не про якість праці та якісь довільні пункти спільної діяльності в розрахунок на певний час, певну ситуацію, а підписувати режимний документ, на дотримання вимог якого працівник ішов би свідомо, подібно до статутних взаємовідносин в армії. Це жорстке порівняння ніякою мірою не повинно бентежити роботодавців чи найманих працівників, бо в цьому разі мається на увазі вища культура організаційного режиму праці, той, власне, його рівень, коли йдеться про свободу особистості, гуманістичний режимний порядок, що виключає адміністративний диктат, який завжди мав тенденцію зазіхати на свободу підлеглих. Тут культура організаційного режиму праці персоналу постає як досягнення управлінської цивілізації.

Наведені вище характеристики організаційного режиму праці у матеріальній сфері, звичайна річ, далекі від досконалості. Їхнє завдання — продемонструвати в певних обрисах саму можливість такого впорядкування діяльності через організаційну культуру з максимальним за сучасних умов ефектом, принаймні для України, хоча світове матеріальне виробництво має схожі підходи.

Організаційний режим праці у духовній сфері має свою специфіку, причому настільки потужну, що сама думка про можливість його втілення здається нереальною. Справді, режимно організувати роботу творчого колективу, не кажучи вже про індивідуальну духовну діяльність, зовні практично неможливо.

Духовне виробництво має багатоструктурний зміст і тому, саме з огляду на режим, потребує чіткого розподілу. Так, наприклад, система освіти, що функціонує на державних правових підставах, має явно режимні форми, і тут справа не тільки, і навіть не стільки у творчому процесі, скільки в організаційному режимі взаємовідносин у виробництві духовного продукту. Зазвичай кожний працівник у цій сфері включений у систему ринкових відносин і тому гласно чи негласно має дотримуватися правил ринку.

Конкретно ж організаційний режим роботи персоналу у духовній сфері як базова основа її функціонування повинна, на наш погляд, мати певні характеристики (принагідно зауважимо, що окремі характеристики концептуальних засад організаційного режиму праці можуть бути запозичені з матеріальної сфери). До них, зокрема, належать: розрахунок суспільних потреб, що впливають з динамізму соціальної системи, її суперечливих інтересів, спонукуваних вимогою духовного забезпечення тактичного і стратегічного порядку; визначення меж правового (управлінського) впливу на духовне виробництво, в тому числі й на його технологію, хоча остання здається некерованою (щоб зняти це «здається», досить послатися на режисерську діяльність, що обіймає відповідний сценічний режим, розрахований на відтворення задуму автора і духовний потенціал глядачів); система методик обліку інтелектуальних можливостей працівника духовного цеху.

Апробація інтелектуальних можливостей відбувається в основному у зв'язку з споживанням, коли вироблений продукт може бути оцінений за результатом. Тут важливо, щоб вплив духовного продукту був неодмінно прогресивним, тобто спрямованим на позитивний розвиток об'єкта, де людина мала б максимальний простір як для творчого споживання, так і творчого виробництва продуктів духовного «цеху».

Про режимність духовного виробництва свідчить не лише різноманіття творчих колективів, які «виробляють» духовний продукт, що народжується на певних засадах із встановленням правил поведінки членів колективу, а й наявність у суспільстві дослідних інститутів, творчих спілок тощо.

Що ж до процесу створення організаційного режиму в політиці, то вона сьогодні може бути своєрідним еталоном, оскільки виробництво політичного продукту особливо гостро потребує точного правового, економічного, духовного розрахунку завдяки надто великій його відповідальності. Організаційний режим існування праці необхідний передусім державній системі управління, бо в ній зосереджений набір певних законів, що регулюють цей вид виробництва. Зрештою, будь-який організаційний режим повинен мати правові основи діяльності, а вони створюють інститути політичної системи, насамперед — державу. У цьому зв'язку конституційна регламентація діяльності Верховної Ради України, Президента, всієї системи виконавчої влади тому і є конституційною, що має найвищий рівень відповідальності за вироблений політичний продукт. Ані матеріальне, ані духовне виробництво не регламентуються з такою мірою правової обов'язковості, як політичне. Через те організаційний режим у діяльності політичних структур від низу до верху має стати природним станом.

Висновки. Сказане вище дає підстави зробити висновок, що організаційний режим роботи персоналу — це показник організаційної культури суспільства зі своїми науково-практичними характеристиками аж до визначень розвитку системної культури і культури управління на рівні самоорганізації особистості. А проте «базові» засади, що лежать у глибині свідомості, віруваннях і поведінці членів суспільства, неможливо змінити в короткий строк. Тому, власне, й виникає потреба в договірній дисципліні, у постійній соціалізації його членів, закладеній у режимі праці, як і з'ясуванні того, на що вони покладають надії, що цінують, аби, зрештою, створити злагодженість між конкретною людиною і режимом її діяльності.

Організаційний режим праці персоналу можна також подати як свого роду конструкцію, що складається з правил, норм, вірувань і цінностей, яка формується залежно від наявної організаційної культури. Щоб підтримувати у відповідному стані створену побудову, керівникові організації слід постійно піклуватись про це і вчасно замінювати той чи інший «розхитаний» елемент. Майстерністю того, хто упорасться з цим завданням і, зокрема, шляхом введення в дію нових елементів, вдосконалюючи наявну конструкцію, і визначається рівень культури управління, готовність до постійного вдосконалення.

Залежно від обраного способу взаємодіючої культури організації та своєї управлінської майстерності керівник має визначати стратегічну лінію розвитку фірми (підприємства чи установи).

В цьому контексті виникає об'єктивна потреба в організації не лише наукової діяльності у новому історичному задумі на теренах України, а й організації організаторів, її впровадження в українські соціальні реалії.

Література

1. Аверин А.Н. Социальное управление: Словарь-справочник / А.Н. Аверин. — М.: МГУ, 2012. — 200 с.
2. Аналіз і пілотаж публічної політики / Пітер Кньопфель, Корін Ларю, Фредерік Варон, Наталія Малишева. — К.: Алерта, 2010. — 424 с.
3. Бушуева Н. С. Управління проектами та програмами організаційного розвитку : навч. посіб. / Н. С. Бушуева, Ю. Ф. Ярошенко, Р. Ф. Ярошенко. — К.: Саммит-Книга, 2010.
4. Гомола А. И. Социальное управление : учебник / А. И. Гомола, И. А. Гомола. — М.: Академия, 2009. — 176 с.
5. Менеджмент-орієнтовані підходи до здійснення змін в публічному управлінні : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (22 жовт. 2010 р., м. Дніпропетровськ) / за заг. ред. Ю. П. Шарова. — Д.: ДРІДУ НАДУ, 2010. — 232 с.
6. Наливайко Л. Р. Державний лад України: теоретико-правова модель : монографія / Л. Р. Наливайко. — Х.: Прапор, 2009. — 600 с.
7. Сидорчук В. К. Организационно-правовые проблемы экономического самообеспечения местного самоуправления : монография / В. К. Сидорчук. — Минск : Тесей, 2010. — 324 с.
8. Сучасне соціальне управління: філософія, методологія, практика: монографія / Н.Г. Діденко та ін.; за аг. Ред. Н.Г. Діденко; Донец. держ. ун-т упр. — Донецьк: ВІК, 2010. — 375 с.
9. Фатхутдінов Р. А. Управління конкурентноздатністю організації: підручник / Фатхутдінов Р. А., Осовська Г. В.; за заг. ред. Осовської Г. В. — К.: Кондор, 2009. — 470 с.
10. Хименко О.А. Відносини з організації та управління працею як складова предмета трудового права // Держава і право: збірник наукових праць: політичні і юридичні науки / Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України. — Київ, 2011. Вип. 54. — С. 371-375.
11. Хоронжий А. Г. Соціальне управління : навч. посіб. / А. Г. Хоронжий. — Л.: Магнолія-2006, 2010. — 290 с.

References

1. Averin A.N. Socialnoye upravleniye: slovar — spravochnyk / A.N. Averin. — M.: MGU, 2012. — 200 s. [in Russian].
2. Analis i pilotasch publichnoyi polityki / Piter Knyopfel, Korin Laryu, Frederik Varon, Nataliya Malisheva. — K.: Alerta, 2010. — 424 s. [in Ukrainian].
3. Bushuyeva N.S. Upravlinnya proektamy ta programmamy organizaciynogo rozvytku: navch. posib. / N.S. Bushuyeva, Yu.F. Yaroshenko, R.F. Yaroshenko. — K.: Sammit-Kniga, 2010. [in Ukrainian].
4. Gomola A.I. Socialnoye upravleniye: uchebnik [Text] / A.I. Gomola, I.A. Gomola. — M.: Akademiya, 2009. — 176 s. [in Russian].
5. Menedzment-oriyentovani pidhody do zdiysnennya zmin v publichnomu upravlinni: materialy nauk.-prakt. Konf. Za mischnar. Uchastyu (22 schovt.2010 r., m. Dnipropetrovsk) / za zag. Red. Yu.P. Sharova. — D.: DRIDU NADU, 2010. — 232 s. [in Ukrainian].
6. Nalivayko L.R. Derschavniy lad Ukrainy: teoretyko-pravova model: monografiya / L.R. Nalivayko. — H.: Prapor, 2009. — 600 s. [in Ukrainian].
7. Sidorchuk V.K. Organizacionno-pravoviye problemy ekonomicheskogo samoobespecheniya mestnogo samoupravleniya: monografiya / V.K. Sidorchuk. — Minsk: Tesey, 2010. — 324 s. [in Russian].
8. Suchasne socialne upravlinnya: filosofiya, metodologiya, praktyka: monografiya / N.G. Didenko ta in.; za zag. red. N.G. Didenko; Donec. dersch. univ. upr. — Doneck: VIK, 2010. — 375 s. [in Ukrainian].
9. Fathutdinov R.A. Upravlinnya konkurentnozdatnistyu organizaciyi: pidruchnyk / R.A. Fathutdinov, G.V. Ossovska; za zag. red. G.V. Ossovskoyi — K.: Kondor, 2009. — 470 s. [in Ukrainian].
10. Himenko O.A. Vidnosyny z organizaciyi ta upravlinnya pratcey yak skladova predmeta trudovogo prava // Derschava i pravo: zbirnyk naukovykh prac: politychni i yurydychni nauki / Institut derschavy i prava imeni V.M. Koreckogo NAN Ukrayiny. — Kiyiv, 2011. Vip.54. — С. 371-375. [in Ukrainian].
11. Horunshiy A.G. Socialne upravlinnya: navch. posib. / A.G. Horunshiy. — L.: Magnoliya-2006, 2010. — 290 s. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 19.03.2015 р.