

## ОСОБИСТІЙ ЧИННИК У СТРУКТУРІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

БОВТУН О.

Copyright © 2013

Сьогодні зміни в системі управління супроводжуються перебудовою або суттєвою трансформацією всіх складових компонентів управління, зокрема його технологічної, інформаційної, ресурсної й особистісної компоненти. Перебудова останньої є найбільш суттєвою та найменше підвладна будь-яким зовнішнім впливам. Із становленням незалежного українського суспільства наукові дослідження особистості набули більш всебічного й конкретного характеру. Цікавими є вивчення особи керівника та структури управлінської діяльності в працях Є. Суїменко, В. Пилипенко та інших, а також проблем ділової людини в наукових розробках О. Донченко та її колег. Питання адаптації особи керівника до трансформаційних процесів у сучасному українському суспільстві активно вивчають українські вчені О. Злобіна, В. Тихонович, М. Туленков тощо. Розпочалися перші розвідки щодо функціонування особистості в організації (В. Казміренко, В. Циба). Отож **актуальність** дослідження спричинена окресленням взаємозв'язку і взаємозалежності між особистістю та керівною структурою у процесі управління соціальною організацією.

**Мета дослідження** полягає у виявленні зв'язку особистісного фактора з іншими чинниками ефективної діяльності організації, а також залежності його від характеру й середовища діяльності організації.

**Об'єктом** дослідження є особистісний фактор в управлінні соціальною організацією, а **предметом** – механізми залежності особистісного чинника в управлінні від характеру соціалізації осіб керівника та підлеглого.

Аналізом виявлено зв'язок особистісного фактора управління у соціальній організації з такими чинниками, як соціальне й культурне середовище її діяльності, соціогрупова та гендерна структура, механізми соціалізації керівного складу та виконавців, віддаленість-наближеність до центрального виду діяльності організації, тип управління, форма інтеграції персоналу, критерії ефективності, механізми винагороди й залучення працівників.

Результати проведеного дослідження дають змогу **стверджувати**:

1. З ускладненням промислових виробництв, перетворенням науки на продуктивну силу, підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня працівників зростає почуття особистої гідності й потреби індивідуального самоствердження особистості. Знеособлювальне управління втрачає свою колишню ефективність і привабливість, поступаючись місцем різноманітним концепціям і практиці управління в основі яких лежать людські взаємини. Це посилює і пояснює значення особистісних факторів управління організацією. Тому в умовах сьогодення завданням керівника є створення не стільки ефективного технологічного, скільки комфортного соціального середовища.

2. Згідно із загальним розподілом функцій у соціальній організації, одні особи є керівниками, а інші – підлеглими. Домінуючим елементом структури управління як різновиду соціальної діяльності є підпорядкування однієї людини волі іншої. Найбільш сприятливим середовищем для формування керівного типу особистості є сім'я економічно заможних, політично владних і культурно престижних прошарків населення, у зв'язку з їх перманентною залученістю до різних форм соціального досвіду з проблеми контролю й підпорядкування собі інших, домінуючими принципами якої виступають: наперед задана зверхність; досвід фізичних і комунікативних маніпуляцій; здатність до концептуалізації дійсності; відповідні вольові якості; звичка до відкладання бажань та інші форми самоконтролю й самодисципліни. Домінуючим елементом структури діяльності підлеглого є послух і підкорення.

3. У процесі дослідження виявлено певну класифікацію та типологізацію соціальних організацій: до першої групи належать ті, які визначають далекосяжні перспективи своєї діяльності, накопичують задля їх досягнення відповідні ресурси, а також використовують їх адекватним чином; до другої – належать організації, які не можуть визначитись щодо мети діяльності; до третьої – організації, що можуть поставити мету, яка суперечить моралі даного суспільства: маємо аморальну соціальну організацію або маємо кримінальні структури чи організовану злочинність.

4. Особливу увагу в роботі присвячено освітнім закладам, що є досить залежними від інших інституцій: держави, сім'ї, бо саме звідси школа отримує необхідні їй ресурси, зокрема гроші, владу, престиж. Це означає, що освітні навчальні заклади завжди коливаються між залежністю й автономією. Отриманні нами дані показують, що провідним мотивом службової поведінки вчителів є реалізації свого покликання, схильності до цього виду діяльності. При всій своїй значимості й важливості, мотив отримання матеріальної винагороди не має домінуючого значення в структурі мотивів сучасного українського вчителя. Провідним мотивом службової поведінки керівного складу середніх шкіл є мотив самореалізації в цій сфері професійної діяльності. Велике значення для керівників також має внутрішня мотивація до задоволення потреби у визнанні й самостверженні. Незважаючи на відсутність належного ресурсного забезпечення, постійні перевірки й інспекції з боку вищих інстанцій, більшість керівників (60%) отримують задоволення від виконання управлінських функцій і від самореалізації в управлінському процесі.

1. Бабосов Е.М. Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. – 3-е изд., стереотип. – Мн.: Тетра Систем, 2002. – 288 с.

2. Ковалёв В.Н. Социология управления социальной сферой: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический Проект, 2003. – 240 с.

3. Навроцький А.І. Вища освіта в Україні: початок кризи (соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи). – Харків: ХДУ, 2007. – 393 с.

4. Хижняк Л.М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. – Харків: Основа, 2007. – 272 с.