

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА

***Анотація.** У статті розглянуто загальні теоретико-методологічні засади розвитку регіонального менеджменту, а саме – управлінська культура. Окреслено та обґрунтовано роль та місце управлінської культури у розвитку регіонального менеджменту.*

**Ключові слова:** регіональний менеджмент, управлінська культура, суспільне середовище, ресурс інтелектуальних систем, гуманізації розвитку, криза культури.

***Аннотация.** В статье рассмотрены общие теоретико-методологические основы развития регионального менеджмента, а именно – управленческая культура. Определены и обоснованы роль и место управленческой культуры в развитии регионального менеджмента.*

**Ключевые слова:** региональный менеджмент, управленческая культура, общественная среда, ресурс интеллектуальных систем, гуманизации развития, кризис культуры.

***Annotation.** In paper discusses the general theoretical and methodological foundation for the development of regional management – namely, managerial culture. Determined and proved the role and place of management culture in the development of regional management.*

**Keywords:** regional management, management culture, the social environment, the resource of intelligent systems, humane development, cultural crisis.

**Постановка проблеми.** Виникнення української державності, докорінні зміни у всіх сферах життєдіяльності суспільства, використання сучасних форм організації економічних і політичних структур, орієнтація на сучасні стандарти інформаційної діяльності висувають високі вимоги до національної системи менеджменту та процесів її поступового розвитку. Особливу роль та найважливіше місце у процесах розвитку регіонального менеджменту посідає управлінська культура як сучасний інститут суспільного прогресу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання управлінської культури та наукових засад її формування є достатньо новітніми у системі знань менеджменту взагалі. У межах культурології та соціології впливову роль відіграє господарська культура, а її складові - управлінська, підприємницька, ринкова - є проявами субкультур. Саме феномен господарської культури як системного явища достатньо повно відображено у науковій літературі. Так, у працях Н. Зарубіної визначаються її широта та глибина і підкреслюється, що вона є системою цінностей, значень, символів, знань, традицій, що забезпечують мотивацію і регуляцію господарської (виробничої, підприємницької, фінансової, комерційної, управлінської) діяльності, визначають форму її здійснення, а разом із тим і, сприйняття її суспільством [2, с. 11]

Особливе місце у формуванні системи знань щодо управлінської культури та новітніх технологій її розвитку належать положенню розвитку корпоративної культури. У потоках В. О. Співака ці питання розглянуті різноманітно та обґрунтовано з позицій менеджменту та багатьох його складових [3].

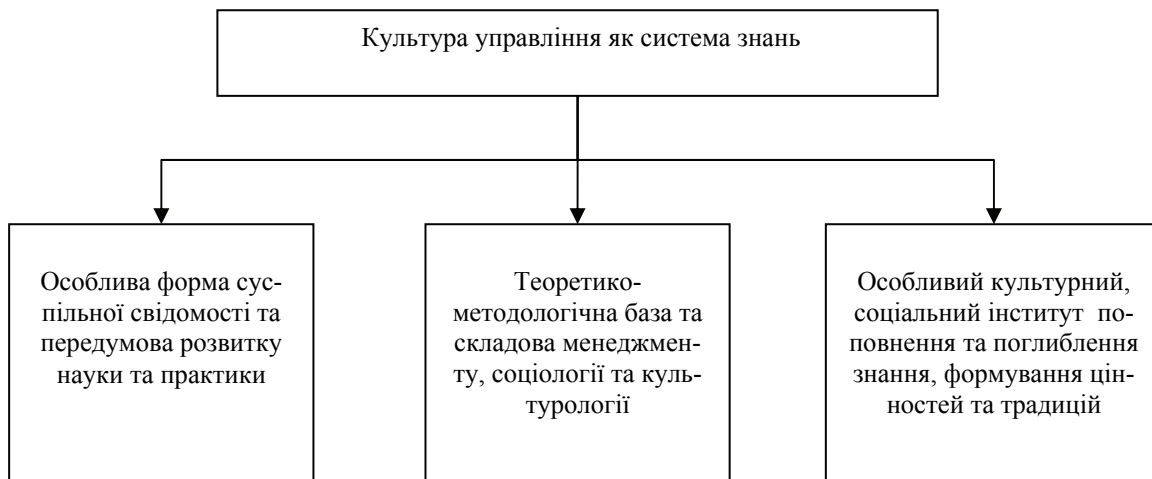
Але у межах загальнофілософських трактувань культури та її субкультур не завжди висвітлюються саме новітні процеси розвитку та ускладнення управлінської діяльності. Тому знайти комплексне трактування управлінської культури достатньо складно і поки що це будуть фрагментарні визначення.

**Мета дослідження.** Розглянути загальні теоретико-методологічні засади розвитку регіонального менеджменту, а саме - управлінської культури. Обґрунтувати роль та місце управлінської культури у розвитку регіонального менеджменту.

**Виклад основного матеріалу.** Важливою значення в цих процесах набувають питання культури та формування сучасних засад її розвитку. Особливе відношення до цього питання повинне бути пов'язане з ключовими конфліктами та проблемами взаємин у парадигмах «влада-влада», «влада-населення», «влада-бізнес», «світова спільнота-влада-населення», «бізнес-населення» тощо. Лише в межах розробки та впровадження сучасних стандартів управлінської культури можливо вирішити значне коло проблем, що відносяться до найважливіших вукиорівсуспільного прогресу.

Поширюючі розуміння ролі та місця культури, треба визначити що до сфери її дії відносяться такі стратегічно значущі питання: підготовка кадрів; формування засад ділового спілкування; створення новітньої когорти керівників із високим рівнем знань та досвіду; система взаємин керівника і підлеглого; перспективи ділового спілкування та формування іміджу й інші процеси, що забезпечують прогрес та гуманізацію у сфері управління.

Культура управління - це суміжна галузь наукових знань, що забезпечує розвиток менеджменту, культурології, соціології, філософії та інших наук. Бачення культури управління як системи знань наведено на рис. 1.



**Рис. 1. Культура управління як це цілісна система знань**

Незважаючи на те, що поняття «управлінська культура» запозичене з філософії, у системі менеджменту наповнення й структурування даної категорії буде відображати безліч різноманітних характеристик і боків управлінської діяльності. Найбільш затребуваний цей термін саме в системі оцінки ефективності управлінської діяльності та її соціальних результатів. У побуті він уживається в оцінному значенні і служить для позначення таких рис менеджера, як ввічливість, знання справи, освіченість, тактовність, самовладання. Усе це є сукупністю характеристик особистості. Але й також є різноманітністю тих субкультур, які наповнюють досліджувану управлінську культуру це професійна, інтелектуальна, організаційна, інформаційна, молодіжна, обслуговування, побуту та ін.

Перелік можна продовжувати. Дані субкультури є динамічними, і за наповненням і співвідношеннями надають можливість розкрити суть культури управління. У цих субкультурах та їх сутнісному змісті виражено й одержує широке тлумачення базове поняття як розуміння комплексного, ефективного, раціонального, соціально орієнтованого функціонування суспільних інститутів.

У розумінні культурології таке трактування управлінської культури відображає певний розвиток свідомості, повсякденного спілкування, емпіричний рівень якого формується та корегується на більш високих щаблях.

Поняття «управлінська культура» відображає процес і результат розвитку менеджменту як науки і практики, а також є продовженням людської діяльності, наче акумулює, вбираючи всі боки суспільної життєдіяльності. Якщо говорять про те, що жоден акт людських дій не можна уявити поза культурою, жодне відношення суб'єкта до об'єкта, людини до людини, суспільства до людини, то будь-які відносини не можна виразити поза поняттям культури, етики людських взаємин. Менеджмент, як, у першу чергу, система відносин між людьми, у фундаменті має специфічну культуру.

Поняття управлінської культури є умовно новим, філософським, загальносоціологічним і в цілому інституційним утворенням. Це пов'язано з тим, що вона поєднує в собі такі ознаки буття й свідомості, поза якими не можуть існувати люди, держава, світове співтовариство. У центрі управлінської культури перебуває людина, з усіма її біологічними, антропологічними, психологічними, соціальними, ментальними, економічними та іншими характеристиками. Управлінська культура повинна створюватися на науковій базі та з урахуванням суспільного прогресу. Вона повинна активно вивчатися фахівцями та служити зразком і прикладом (а з часом і традицією) для всіх людей.

Розвиток управлінської культури як суспільного явища характеризується певною послідовністю і логікою. Джерелом процесу є внутрішньо властива менеджменту суперечливість між об'єктом і суб'єктом на основі виникаючих відносин у процесах господарської і соціальної діяльності.

Розвиток управлінської культури можливий лише разом із менеджментом і в системі тісного зв'язку і взаємозумовленості, тому що це безперервне сходження, ускладнення, конкретизація й реалізація того, що перебуває у вихідному стані, удосконалення й адаптація теорії до практики. Це потреба часу та передумова суспільного прогресу. Ті управлінські системи, які не забезпечують передумови поступового руху управлінської культури, автоматично підпадають під дію законів та закономірностей регресу.

В управлінській культурі, як у всякій науковій і практичній діяльності, є процеси, що діалектично розвиваються, внутрішньо структуруються. Також їм притаманні стійкість та інноваційність або, як позиціонують деякі автори, новаторський бік. Це складноструктуровані процеси, що забезпечують успішність становлення й подальший розвиток, що містить, утримує й у той самий час змінює попередні моменти й етапи формування. Це одночасне становлення і розвиток управлінської діяльності суб'єкта, щодо об'єкта та його цілеспрямованих змін. Становлення культури, а отже, і відносини суб'єкта і об'єкта - суть діалектичного процесу управлінської діяльності. Управлінський процес — це основа, фундамент менеджменту. Але й сама управлінська діяльність є джерелом виникнення й існування управлінської культури.

У системі регіонального менеджменту найбільш яскраво проявляється сутнісна риса управлінської культури — якісне наповнення взаємодії і взаємовпливу суб'єкта і об'єкта за допомогою врахування й узгодження інтересів. Розуміння управлінської культури припускає чітке визначення характеристик взаємодії суб'єкта з об'єктом у всіх сферах людської життєдіяльності. Це проявляється у такому різноманітті явищ та новітніх процесів розвитку суспільного середовища.

По-перше, управлінська культура - це соціальне явище з елементами духовної діяльності, у результаті якої не будуть створені матеріальні цінності, але відбудуться зміни в інформаційному середовищі. Вона є продуктом інформаційної суспільної діяльності. У системі суб'єктно - суб'єктних відносин «людина - людина» якісні зміни перетерпить саме інформація. Ця обставина пояснюється з тим, що управління саме по собі є інформаційною діяльністю й пов'язане з різноманітними формами створення, нагромадження, обробки, збереження, упорядкування, систематизації інформації.

По-друге, культура управління має публічний характер і забезпечує інформаційну прозорість управлінських дій, тобто таку особливість, яка проявляється в суспільному характері діяльності. Регіональне управління суті привселюдне, тому що стоїть між державою і людиною, є виразником інтересів певної групи людей, з одного боку, і державними структурами, з іншого. Публічність проявляється у спрямованості на основні пріоритети, що найчастіше панують, верстви суспільства, на регулювання відносини «людина-регіон-держави».

По-третє, система відносин культури є ідеалізованим прообразом соціальної діяльності суспільства або певної територіальної громадськості. Практичну реалізацію знаходить через соціальні інститути (освіта, медичне обслуговування, політичні партії, ідеологічні установи, церква і т.д.)

По-четверте, культура управління багато в чому носить не тільки соціальний характер, але й політичний, в особливому контексті політики регіонального управління, її інституціоналізації та практичної реалізації. У межах регіонального управління - це культура у формуванні цілеспрямованої діяльності людей у сфері владних структур пріоритетів соціального розвитку, усунення соціокультурних конфліктів та ін. Політика відображає відносини між регіональною владою, населенням, бізнесом, громадськими організаціями тощо. Вона покликана формувати політичні завдання й цілі, визначати засоби їх досягнення через інтереси, існувати у вигляді ідей, концепцій розвитку, програм, доктрин. Сучасна тенденція у системі відносин, які забезпечує політика, полягає в тому, що вона торкається сфери соціального управління, регіону як політичного інституту, а також і влади, яка виявляє себе як захід і ступінь, право й можливість підкорити собі інтереси людей.

По-п'яте, саме культура забезпечує елемент новизни і новаторства в системі регіонального менеджменту. Це внутрішня, невід'ємна, сутнісна характеристика управління, за рахунок її формуються такі ефекти: вироблення цілей, раціональність, іновативність, активний вплив на об'єкти управління, забезпечення новими технологіями й інформацією.

По-шосте, управлінська культура відображається у зовнішніх символіках і характеристиках атрибутів регіональної влади, забезпечує їхнє успішне позиціонування у зовнішньому середовищі. Сюди ж слід відносити рекламну і маркетингову діяльність, у першу чергу, що має відношення до позиціонування регіону на внутрішньому і світовому ринках, формування елементів інвестиційної привабливості, маркетингове просування специфічних товарів і послуг (соціальних, культурних, етнонаціональних, екологічних та ін.).

По-сьоме, вся система регіонального управління жорстко ієрархічна і, згідно з даним принципом, порядок підпорядкування його нижчих щаблів носить суворо обов'язковий, неухильний характер. Це привносить специфіку у формування внутрішньої організаційної культури самих органів управління. Це організаційна культура адміністративної моделі, тому що ієрархічність відображено у чіткому та затвердженому структуруванні обов'язків і функцій, поділі на категорії, групи, ступені, чини, посади. За своєю складністю та ієрархічністю вона стоїть на одній сходинці з армією і великими промисловими підприємствами. У системі як державного, так і регіонального управління влада створює всепроникаючу систему «керівництво-підпорядкування».

По-восьме, саме на низовому рівні, в системі відносин первинних економічних, соціальних, інтелектуальних зв'язків формуються специфічні стандарти та відбувається їх адаптація та прийняття до дії (або корегування чи відказ за недосконалістю).

Дана культура, як організаційна та професійна, включає не тільки глобальні норми і правила поведінки, але й поточний регламент діяльності, чіткі технології спілкування, особливі форми впливу. Вона може мати особливості у різних регіонах країни з урахуванням залежності від спеціалізації території (аграрна, індустріальна, транспортна та ін.). Але в загальному контексті можна говорити про існування бюрократичної, або так званої адміністративної, організаційної культури. Її специфіка відображається у певних сферах діяльності, наприклад, у роботі з відвідувачами, представниками місцевого бізнес-співтовариства, персоналом та ін.

Учені визначають організаційну культуру як сукупність норм, правил, звичаїв і традицій, поділюваних і прийнятих працівниками організації. Цілком очевидно, що якщо культура організації узгодиться з її загальною метою, вона повинна й може бути важливим фактором організаційної ефективності [3].

Але в системі регіонального управління і його організаційних елементах на цей інструмент менеджменту має бути покладено набагато більші функції, орієнтовані не тільки на внутрішнє, але й спроектовані у зовнішнє середовище. Тому організаційну культуру слід розглядати як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи й окремих осіб на загальні цілі розвитку регіону і самого регіонального управління, мобілізувати ініціативу співробітників і забезпечити продуктивну взаємодію і новаторство.

В інноваційності і новаторстві управлінської культури повинні бути присутніми елементи загальної господарської культури регіону та унікальності менеджменту, а в цілому - це сплав ділової активності й певної неповторності. У даний процес залучаються елементи публічності, тиражування інновацій і краших прикладів функціонування культури в суспільстві. Це вже творчий процес, що припускає використання елементів історичної практики, також адаптацію світового досвіду й стратегічні інноваційні розробки. У сучасному суспільстві розвиток культури - одночасно і діалектичний закон, і суперечливий процес, у якому відображається широкий спектр часом протилежних і протиборчих соціальних і безнесових, групових інтересів. Для прогресивного руху управлінській культурі необхідно бути чітко орієнтованою на передові досягнення світової науки і культури. Такий концептуальний підхід дозволить забезпечити успішну роботу та ефективні результати.

Науковий підхід у розвитку управлінської культури - це стратегія і чітка методологічна позиція дослідження. Від того, наскільки обґрунтована з наукових позицій регіональна політика розвитку управлінської культури, залежить успіх соціального, культурного, економічного розвитку регіону. І, навпаки, ігнорування процесу пізнання, опора тільки на інтуїцію чреваті самими негативними наслідками у всіх сферах життя людей і суспільства.

За сучасних умов активного розвитку форм і методів державного і регіонального управління в Україні реальну допомогу надають ті науково-дослідні розробки, які орієнтовані на ключову тезу – активний розвиток стандартів управлінської культури. У більшості випадків у системі національного державного менеджменту наявною є криза розвитку, що має в основі найглибші проблеми недоліків культури. Знайти вихід із даної ситуації можливо лише, будучи готовим до прогресивних змін і маючи певний план дій.

У ході послідовного історичного розвитку науки та практики менеджменту, розширення і поглиблення досліджень удосконалюються існуючі і виробляються нові наукові підходи, адекватні предмету пізнання. Інтегрований характер регіонального менеджменту і системи супутніх наукових досліджень сполучений із необхідністю застосування підходів, створених у різних науках. У результаті їх синтезу формується цілісна система підходів і методів, що дозволяє поглиблювати фундаментальні і розширювати прикладні дослідження, розв'язувати усе більш складні теоретичні і практичні завдання регіонального розвитку, орієнтовані на соціальне й економічне процвітання даної території.

Існуючу кризу культури системи державного і регіонального управління багато в чому може бути перетворено на користь усього суспільства, якщо застосовувати її для проведення тих заходів щодо перебудови системи управління нею, які давно назріли, але з якихось причин гальмуються і постійно відкладаються.

Надто важливо діагностувати і реально оцінити глибину, специфіку і джерело походження кризи. Такі знання необхідні для того, щоб вчасно і більш-менш безболісно їх попереджати або правильно реагувати. Із позиції теорії і методології вони можуть бути:

- порушенням у дії базових законів розвитку суспільства;
- обумовленими застосуванням технології, що не відповідає вимогам суспільного середовища;
- викликаними відсутністю державної ідеології розвитку суспільства (або її невідповідністю поточному історичному моменту);
- пов'язаними зі швидким виробничим зростанням і відставанням системи знань управління; відсутністю глобальної стратегії розвитку соціальної сфери та економіки тощо.

Один із самих незатребуваних серед управлінських ресурсів в Україні як на державному, так на регіональному рівні — ресурс інтелектуальних систем. В усьому світі управлінський інтелект є найважливішим ресурсом суспільства, показником успішності значної частини населення. Як результат він стає частиною загальної національної культури. Багато в чому це наслідок всезростаючої ролі держави та її інститутів в економіці і соціальній сфері. У нашій країні спостерігається діалектичний процес розвитку управлінського інтелекту, поступово оформлюється поділ праці у сфері управління на державну і регіональну, які конкурують між собою на здоровій основі.

Світова тенденція у даному питанні така, що на передові рубежі будуть виходити ті країни, які знайдуть можливості максимального використання управлінського інтелекту, накопичення національною системою знань про менеджмент. Отже, стимулювання й охорона інтелектуального розвитку, формування інтелектуального потенціалу регіону — стратегічна мета регіонального управління.

Поки в Україні можна тільки говорити про декларування соціальної і культурної спрямованості управління, його перспективності, пріоритетності у розв'язанні загальнонаціональних проблем. Слід підкреслити, що управлінська культура — не тільки слова, але й реальна поведінка, дія людей, способи спілкування, які одержують відбиття в інтелектуальних продуктах, наукових дослідженнях, організаційних, інформаційних і управлінських технологіях. Той розрив між словом і справою, який сьогодні має місце в системі державного і регіонального управління, породжує подвійну мораль, стимулює кризу культури і дестабілізує суспільство. Подолання цих проблем - серйозне глобальне завдання не одного дня, припускає активізацію в питаннях освоєння теорії і практики культури управління, що нерозривно пов'язане з формуванням стандартів інформаційного суспільства. Треба визнати, що неможливо одержати нову управлінську культуру без докорінної зміни на рівні регіонального управління. У центрі цього процесу повинні бути люди, як менеджери ( на всіх рівнях влади), так і суспільство в цілому. Адже саме люди є носіями культури, піддані впливам у випереджальному режимі, тому що, насамперед, передові, інноваційно орієнтовані особистості створюють її сучасні реалії. Тому досить перспективним є формування сучасної управлінської еліти, яка здатна впливати на громадське життя, орієнтуючись на професійні знання, сучасні технології, новаторство і творче уявлення, знання національних традицій і активне сприйняття світового прогресу.

Особливе місце у цьому процесі належить поглибленню наукових досліджень у даній сфері. Невизначеними є питання, які потребують аналізу та наукового обговорення. Це такі ключові питання та проблемні напрями розвитку:

- фундаментальні теоретичні та науково-практичні проблеми управлінської культури в системі регіонального управління;
- вплив управлінської культури на соціально-економічний розвиток продуктивних сил країни та регіонів;
- наукові основи розвитку управлінської культури в системі регіонального управління;
- розширення управлінських технологій у міжрегіональному, транснаціональному та регіональному співробітництві, інтегральні зв'язки та їх регіональний вимір (культурологічний аспект);
- теоретичні та методологічні засади й механізми подолання управлінської культурної кризи на рівні регіонального управління;
- роль управлінської культури у розв'язанні соціально-економічної проблеми урбанізації, регулюванні розвитку великих, середніх і малих міст, міських агломерацій і міської місцевості з урахуванням стратегії розвитку держави;
- методологічні проблеми розвитку управлінської культури в системі регіонального менеджменту;
- управлінська культура та організаційні механізми регулювання управлінської діяльності;
- теоретичні та прикладні проблеми підвищення рівня управлінської культури в регіоні;
- розвиток управлінської культури в регіоні з урахуванням впливу новітніх регіональних і глобальних чинників;
- показники оцінки управлінської культури з урахуванням удосконалення використання інформаційних ресурсів;
- регіональні управлінські технології в системі поширення: корпоративної культури, інноваційної та науково-технічної діяльності, процесах соціалізації;
- розвиток інститутів управлінської культури в регіоні – соціальні, гуманітарні, освітянські аспекти.

**Висновки.** Підсумовуючи зазначене, можна зробити низку висновків та узагальнень.

Світовий досвід розвитку менеджменту свідчить, що тільки на основі всіх перелічених принципів, технологій можна управляти громадським життям з урахуванням національних і регіональних інтересів, збереження та продовження, а не всупереч їм. Тому управлінська культура органічно включає механізми досягнення громадської згоди і прогресу, забезпечує дотримання певних правил і норм поведінки в умовах здорової конкуренції, а не поглиблення конфліктів і проблемних зон.

Роль та місце управлінської культури у розвитку регіонального менеджменту значні й не викликають сумніву. Але можливості цього ресурсу є невизначеними, і початок процесу потрібно зв'язувати з формуванням системи наукових знань щодо визначення функцій культури, її інструментів та механізмів впливу на систему знань регіонального менеджменту. Новаторські, творчі можливості культури повинні активізувати людський ресурс, спрямувати його на поширення розробки та використання новітніх управлінських технологій, методів роботи та загальних напрямів діяльності.

Розвиток управлінської культури проявляється як складний, синергетичний процес її виникнення, становлення, функціонування та розвитку. Також це процес генетичний, що конкретно відображає існуючі характеристики відносин та базових традицій і цінностей. У будь-якому вигляді діяльності він втілюється та здійснюється у певних історичних формах.

Різні періоди розвитку суспільних відносин передбачають, що в кожному з них має місце особливий взаємозв'язок суб'єкта та об'єкта, свої передумови змін та проблемних станів. У даній роботі не ставилося за мету вивчати та удосконалювати управлінську культуру на рівні регіонального управління, але слід підкреслити, що фактор культури є корінним у реалізації будь-яких, самих складних реформ, незалежно від їхньої спрямованості.

Сучасна українська управлінська культура містить закономірності розвитку, його наслідки та потенційні переваги і загрози. На жаль, значущість та розуміння важливості цього питання фактично відсутні у системі української влади, інтереси якої не мають спрямованості на формування процесів соціалізації управлінської діяльності. Соціальних та культурних стандартів розвитку майже немає та вони не мають прерогативи у діяльності владних структур. На першому місці знаходяться інтереси великого бізнесу та його надприбутки. Це величезно небезпечний шлях, який не має реальних перспектив подальшого прогресу та гуманізації розвитку.

#### *Список використаних джерел*

1. Винарик Л.С. Информационная культура: Эволюция, проблемы / Л.С.Винарик, А.Н.Щедрин. – Донецк: Изд-во ИЭП НАН Украины, 1999.–144с.
2. Зарубина Н.Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства / Н.Н. Зарубина. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998. – 360 с.
3. Співак В.О. Корпоративная культура /В.О.Співак. Спб., 2001. – 320 с.