

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

Компанієць Вікторія Віталіївна

УДК 338.24: 656.2

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ
У ДУХОВНО-МОРАЛЬНОМУ ТА
СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ВИМІРІ
(НА ПРИКЛАДІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ)**

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління національним
господарством

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Харків – 2012

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Українській державній академії залізничного транспорту Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор
Дикань Володимир Леонідович,
Українська державна академія залізничного транспорту, завідувач кафедри економіки, організації і управління підприємством.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Задорожний Григорій Васильович,
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, професор кафедри економічної теорії та економічних методів управління;

доктор економічних наук, професор
Новікова Ольга Федорівна,
Інститут економіки промисловості НАН України, завідувач відділу економічних проблем соціальної політики;

доктор економічних наук, доцент
Ткачук Ольга Михайлівна,
Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, завідувач кафедри економіки підприємства та міжнародної економіки.

Захист відбудеться « 11 » червня 2012 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.820.05 Української державної академії залізничного транспорту за адресою: 61050, м. Харків, майдан Фейєрбаха, 7, ауд. 3.501.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Української державної академії залізничного транспорту за адресою: 61050, м. Харків, майдан Фейєрбаха, 7, ауд. 2.209.

Автореферат розісланий « 10 » травня 2012 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

І.В. Чорнобровка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. За своєю суттю економіка антропологічна: вона існує не для себе, а для людини і змінюється під її впливом. А людина - це не тільки біологічна, індивідуальна, господарююча істота, але соціальна, культурна, духовна особистість. Вона переносить свою духовність, моральність, культуру, інтелект в усі сфери життя, у т.ч. в економічну, формуючи певний тип господарювання. Сьогодні, під час системної світової кризи, у т. ч. кризи сучасної економічної теорії, ці забуті базові положення східнослов'янської економічної думки, які висловлювали, зокрема, І. Бабст, С. Булгаков, Д. Піхно, І. Янжул, ін., є не тільки актуальними, а набувають все більше прихильників серед західних та вітчизняних вчених. Науковці повертаються до витоків розуміння того, що економіка поза її духовним, соціокультурним і людським вимірюванням постає не тільки неповною, але і неповноцінною.

Необхідно зазначити, що соціокультурний підхід до розвитку соціально-економічних систем (СЕС) протягом останніх десятиріч набув значного розвитку серед зарубіжних (О. Ахієзер, Ф. Бродель, В. Багдасарян, І. Валлерстайн, О. Олейник, Г. Хофстед, ін.) та вітчизняних вчених (Л. Антоненко, Б. Гаврилишин, В. Геєць, А. Гриценко, В. Ліпов, Ю. Пахомов, Ю. Павленко, ін.). Але він є більш поверхневим по відношенню до підходу духовно-моральної детермінації. Вивчення СЕС повинно досягати духовної сфери людського буття та діяльності, в якій формуються цінності, свідомість, а отже, мотиви економічної поведінки людей, що особливо важливо в умовах трансформації СЕС.

Дослідженням проблем управління розвитком СЕС у духовно-моральному та людському вимірах займаються такі зарубіжні вчені як: М. Антонов, О. Банних, Д. Львов, О. Міняйло, О. Платонов, В. Симонов, ін. Серед вітчизняних фахівців слід відмітити О. Амошу, В. Базилевича, Д. Богиню, Г. Задорожного, О. Новікову, Л. Мельник, І. Назарова, О. Ткачук, ін. Але в їх працях розглянуто лише окремі питання цієї комплексної багатоаспектної проблеми на рівні національного господарства у цілому.

Розвиток національного господарства у духовно-моральному та соціокультурному вимірах повинен відбуватись в усіх сферах та галузях економіки. Однією із складових національного господарства держави, що забезпечує його безпеку, єдність та ефективне функціонування, є залізничний транспорт. Цю СЕС мезорівня можливо розглядати як точку опори майбутнього соціально-економічного та духовно-культурного зростання України. Для чого необхідно здійснити не тільки технічну модернізацію залізничного транспорту, а передусім підвищити якість управління цієї СЕС. Питанням оцінки та підвищення якості управління на транспорті, у т.ч. залізничному, присвячено роботи таких зарубіжних та вітчизняних вчених, як Ю. Громико, В. Дикань, О. Криворучко, Ю. Крупнов, В. Шинкаренко, В. Якунін, ін. Але їх підходи до вдосконалення управління не в повній мірі враховують духовно-моральні та соціокультурні детермінанти.

Таким чином, аналіз напрацьовань зарубіжних та вітчизняних вчених щодо зазначеної проблематики свідчить про те, що не вирішеною залишається проблема комплексного підходу до вдосконалення управління національними СЕС різних рівнів, у т.ч. залізничного транспорту, відповідно до парадигми домінуючого впливу на їх розвиток духовно-моральних та соціокультурних детермінант, прийнятих у культурі східнослов'янської цивілізації, що і визначило вибір теми дисертаційного дослідження та її зміст.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до Державної програми реформування залізничного транспорту на 2008-2015 рр., Державної цільової програми реформування залізничного транспорту на 2010-2015 рр., відповідає цілям та завданням Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 рр. Результати дослідження використані при виконанні науково-дослідної роботи кафедри економіки, організації і управління підприємством Української державної академії залізничного транспорту за темою «Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств в умовах міжнародних транспортних коридорів» (номер держреєстрації РК 0109U001183).

Мета і задачі дослідження. Метою роботи є розроблення теоретичних засад та методологічного інструментарію, практичних рекомендацій щодо вдосконалення управління соціально-економічними системами відповідно до духовно-моральних та соціокультурних пріоритетів, у т.ч. розроблення методологічної основи оцінки якості управління та змін моделі управління соціально-економічної системи залізничного транспорту. Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких завдань:

- довести домінантну дію духовно-моральних, морально-психологічних, соціокультурних детермінант на соціально-економічні процеси, що відбуваються у СЕС різних рівнів на основі застосування мультидисциплінарного та інодисциплінарного підходів;

- класифікувати типи СЕС відповідно до орієнтації їх на духовно-моральні цінності, цілі, вектори розвитку та дотримання норм моралі в економіці;

- оцінити стан економічної культури та економічної свідомості сучасного населення України відповідно до соціокультурного підходу;

- визначити особливості східнослов'янської (національної) моделі управління;

- обґрунтувати вибір еталонної моделі управління для національної СЕС з врахуванням культурно-ментальних особливостей нації на основі проведення порівняння моделі управління східнослов'янської цивілізації та моделі менеджменту західної цивілізації;

- розробити стратегічні напрями формування в Україні СЕС духовно-морального типу, у т.ч. через освітній простір, та визначення цінностей-цілей національної доктрини країни;

- визначити принципи формування якісної економічної освіти, довести доцільність та результативність введення духовно-моральної та соціокультурної

складової в економічну освіту;

- виконати порівняльний аналіз концепцій моделі праці східнослов'янської цивілізації та якості трудового життя західної цивілізації;

- розробити методику оцінки якості трудового життя на основі соціокультурного підходу;

- визначити систему цілей СЕС відповідно до антропологічного підходу до економіки, бачення людини згідно із християнським світоглядом;

- розробити методичний підхід до оцінки якості управління СЕС залізничного транспорту на засадах сполучення парадигми духовно-морального управління та парадигми менеджменту якості;

- визначити та оцінити внутрішньоособистісні детермінанти управлінців, які впливають на їх економічну поведінку, обумовлюють якість управління СЕС;

- удосконалити методику оцінки людської складової СЕС залізничного транспорту на основі соціокультурного підходу і поєднання концепцій людського капіталу, якості трудового життя та якості менеджменту;

- визначити особливості організаційної культури залізничного транспорту та актуальні напрями її змін;

- розробити комплексну методологію якісних змін організаційної культури та моделі управління СЕС залізничного транспорту.

Об'єкт дослідження – процеси управління трансформаціями національної соціально-економічної системи у соціокультурному вимірі.

Предмет дослідження – особливості управління соціально-економічними системами та підвищення його якості (на прикладі галузі залізничного транспорту).

Методи дослідження. Теоретичну і методологічну основу дослідження складають наукові праці і методичні розробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем управління СЕС різних рівнів з позиції соціокультурного та духовно-морального підходів, а також оцінювання різних складових якості управління та людської складової СЕС мезо- та мікрорівня, у т.ч. залізничного транспорту.

Визначена у дослідженні парадигма обумовила застосування соціокультурного, системного, мультидисциплінарного, інодисциплінарного підходів (тобто: дослідження економіки з позиції теології, філософії, соціології, психології, історії), використання загальнонаукових методів дослідження (аналізу і синтезу, узагальнення, порівняння, історичного аналізу абстрагування та формалізації, індукції та дедукції) – у доведенні домінуючої дії духовно-моральних, морально-психологічних, соціокультурних детермінант на соціально-економічні процеси, що відбуваються у СЕС різних рівнів; у визначенні типів СЕС за критерієм їх орієнтації на духовно-моральні цінності та їх системної характеристики; у визначенні особливостей моделі управління та моделі праці східнослов'янської цивілізації, обґрунтування еталонних для національної СЕС моделей; структурно-логічного аналізу – для побудови логіки та структури дослідження; статистичного – для визначення тенденцій соціально-економічного розвитку країни; анкетування, опитування,

спостереження, узагальнення, порівняння, методів кваліметрії – для оцінки економічної свідомості населення, якості трудового життя персоналу, психологічних моделей управлінців, організаційної культури залізничного транспорту; графічного – для наочного подання результатів дослідження.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі та інші нормативні акти, статистичні дані Державної служби статистики України, аналітичні звіти Національного банку України, матеріали Державної адміністрації залізничного транспорту України, результати соціологічних досліджень населення.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у авторській комплексній розробці теоретичних і методологічних основ, методичних рекомендацій з управління соціально-економічними системами, у т.ч. на рівні національного господарства та його провідної галузі – залізничного транспорту, відповідно до парадигми домінуючого впливу на їх розвиток духовно-моральних та соціокультурних детермінант, прийнятих у культурі східнослов'янської цивілізації. Основні положення дисертаційної роботи, що визначають її наукову новизну, полягають у такому:

Вперше:

- розроблено типізацію СЕС за критерієм їх орієнтації на духовно-моральні цінності, цілі, вектори розвитку та дотримання норм моралі. Виділено три типи СЕС (духовно-моральна; аморальна; соціально орієнтована, але морально обмежена) та систематизовано їх характеристику за сукупністю параметрів: цінності-цілі, цінності-засоби, фактори та регулятори розвитку СЕС та ін., що дозволяє діагностувати правильність вектора вибраних соціально-економічних реформ та формувати стратегію якісних позитивних змін СЕС;

- встановлено характерні риси та особливості східнослов'янської (національної) моделі управління - її філософську основу, мету, принципи, критерії та умови ефективності, особливості методів управління, переваги, що дозволяє транслювати національну модель в систему економічної освіти, використовувати її у підготовці критичного управлінського потенціалу;

- проведено змістовний порівняльний аналіз моделі менеджменту західної цивілізації (з урахуванням парадигми менеджменту ХХІ ст.) та моделі управління східнослов'янської цивілізації, встановлено особливості, сильні і слабкі місця та принципову різницю цих моделей, яка обумовлена відмінами в світоглядній основі моделей та, як наслідок, різною методологією управління. Це дозволило обґрунтувати висновок про неефективність застосування західної моделі управління для національної СЕС (при можливості застосування окремого позитивного досвіду) та необхідність вибору як еталонної моделі управління східнослов'янської цивілізації;

- сформульовано освітню стратегію формування духовно-моральної СЕС через процес підготовки критичного управлінського потенціалу та становлення психологічної моделі духовно-морального управління; розкрито його етапи, визначено кінцеву мету та особливості методології підготовки, що може стати основою формування нової управлінської еліти, яка очолить процес якісних системних змін в суспільстві та економіці;

- введено у науковий обіг категорію «психологічна модель управління», що розуміється як модель управління, яка склалась у свідомості керівників і яку вони вважають за найбільш прийнятну у певній СЕС, реалізуючі її через певну практику управління; розроблено методику її оцінки, що дозволяє: визначити культурний профіль управління - приблизну частку управлінців, особливості психологічної моделі яких відповідають певним типам економічної культури, моделі управління (східнослов'янської або західної); виявити порушення та недоліки складових моделі, які гальмують розвиток системи, побудувати стратегію підвищення якості управління.

Розкрито особливості психологічної моделі управління, притаманні управлінцям залізничного транспорту, встановлено що структура моделі керівників є змішаною та суперечливою, що не сприяє стабільності та ефективному розвитку, виявлено недоліки психологічних моделей, які знижують потенціал системи; з'ясовано, що в системі є частка керівників, які готові до позитивних змін;

- здійснено оцінку змісту концепції якості трудового життя, сформованої в західному менеджменті, та моделі праці, сформованої у східнослов'янській (православній) цивілізації, виявлено їх спільні риси та відмінності, встановлено суттєві переваги православної моделі праці. На відміну від західної, православна модель дозволяє повністю розкрити потенціал, реалізувати усі потреби особистості, забезпечити поєднання інтересів держави, суспільства, особистості і на цій основі забезпечити більш високу всебічну результативність праці (духовно-моральний, соціально-психологічний, економічний результат), що визначає необхідність поступового відродження її у вітчизняних СЕС всіх рівнів.

Розроблено методику розрахунку якості трудового життя, яка відповідає соціокультурному підходу та дозволяє: провести кількісний та якісний аналіз потреб та мотивів трудової поведінки працівників; визначити рівень якості їх трудового життя; виявити вузькі місця в системі мотивації та забезпечення якості праці та ін. Виконано оцінку якості трудового життя на залізничному транспорті України, яка доводить необхідність та вказує напрями змін у системі мотивації та оплати праці, моделі управління;

- запропоновано комплексну методологію змін організаційної культури та моделі управління СЕС залізничного транспорту, що включає: етапи, напрями, взаємозв'язок процесу змін, які повинні відбуватись на різних рівнях (макро-, мезо-, мікро-, особистість керівника); визначення ключових напрямів та важелів змін – зміну психологічної моделі управління управлінців (та поступово економічної свідомості працівників) шляхом впровадження нової освітньої стратегії (моделі навчання керівників); зміну системи мотивації – застосування системи ключових показників результативності (у т. ч. використання показників оцінки «людської складової» організації у системі мотивації керівників).

Дістали подальшого розвитку:

- відповідно до антропологічного підходу до економіки, бачення людини

як особистості визначення системи цілей розвитку СЕС: базова, гуманна, соціальна, екологічна, економічна цілі та духовні цілі вищого рівня: сотеріологічна і моральна (забезпечення передумов для духовного розвитку особистості та суспільства, морального господарювання), есхатологічна (позитивний духовно-моральний вплив на весь навколишній світ, а в глобальному масштабі - на інші СЕС). Це дозволяє спрямувати стратегію розвитку СЕС на досягнення цих цілей і забезпечити духовно-культурне та соціально-економічне зростання країни, її національну безпеку та високу якість життя населення;

- визначення особливостей організаційної культури залізничного транспорту України (що склались історично та сформувались під час ринкових реформ) та актуальних напрямів змін організаційної культури відповідно до її ідеального бачення з боку переважної більшості управлінців і персоналу, що має сприяти підвищенню якості управління, та, відповідно, ефективності діяльності залізничного транспорту;

- систематизовано принципи сучасної якісної національної економічної освіти на основі виділення взаємопов'язаних складових - духовно-моральної, соціокультурної, інноваційно-інтелектуальної, професійної, прикладної; будування моделі розвиваючої освіти; інтеграції у єдиний процес розвиваючої освіти, фундаментальної практико-орієнтованої науки, інноваційного виробництва. Це дає можливість спрямувати систему економічної освіти на підготовку кадрів з високим рівнем духовно-морального, духовно-культурного та духовно-інтелектуального потенціалу, що є підґрунтям якісного розвитку національної економіки.

Удосконалено:

- методологічні засади обґрунтування впливу морально-психологічних детермінант на економічну поведінку суб'єктів господарювання, економічні і соціально-психологічні процеси, які відбуваються у СЕС макро-, мезо та мікрорівня, визначення сутності та змісту морально-психологічної ефективності економічної діяльності та її взаємозв'язку з економічною ефективністю для СЕС різних рівнів, що сприятиме формуванню морально відповідальної економічної поведінки суб'єктів господарювання;

- методика оцінки економічної культури та суспільної моралі, економічної свідомості населення України на основі соціокультурного підходу. Стан цих складових пропонується вважати пріоритетним параметром правильності економічних реформ. Оцінка показала суттєві негативні зміни у суспільній, у т. ч. економічній свідомості, що відбулися під впливом ринкових трансформацій та несумісні із якісним соціально-економічним розвитком держави. Це свідчить про необхідність переорієнтації змісту соціально-економічних, культурних та освітніх реформ на цінності національної культури, сформованої у межах східнослов'янської цивілізації;

- методичний підхід до оцінювання якості управління СЕС залізничного транспорту через сполучення парадигми духовно-морального управління та елементів парадигми загального менеджменту якості на основі принципово

нових складових (оцінка психологічної моделі управління, організаційної культури, людської складової системи), що дає змогу комплексно поєднати об'єктивні та суб'єктивні показники, оцінити якість управління як з позиції усіх складових внутрішнього потенціалу системи, так і з позиції задоволеності результатами її діяльності з боку усіх зацікавлених сторін, дозволяє виявити глибинні причини зниження якості управління і розробити ефективну методику його підвищення;

- методику оцінки людської складової СЕС залізничного транспорту, яка об'єднує духовно-моральний, особистісний підхід до управління (основний) та ресурсний підхід до людини в організації (допоміжний); традиційні та нові показники; дозволяє оцінити кадровий потенціал організації; визначити ефективність праці управлінців та кадрових підрозділів організації як у цілому, так і за кожним етапом управління людським капіталом.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що пропозиції автора, спрямовані на удосконалення управління національним господарством відповідно до ментально-культурних особливостей нації, можуть бути використані при формуванні національної доктрини розвитку України, реформуванні СЕС та освітнього простору держави.

Положення та результати дисертації щодо удосконалення управління СЕС залізничного транспорту, а також якісних змін в освітньому просторі (на рівні міні-проекту) доведені до рівня методичних розробок, прикладних рекомендацій та застосовуються в практичній діяльності підприємств залізничного транспорту, у підготовці і перепідготовці кадрів галузі.

Пропозиції та розробки автора прийняті до уваги при: формуванні системи стратегічних цілей та філософії управління галуззю; розробленні заходів щодо змін у системі підготовки управлінських кадрів залізничного транспорту. Методики автора було застосовано при оцінці: психологічної моделі управління керівного складу Укрзалізниці, особливостей організаційної культури підприємств залізничного транспорту, у т.ч. в Державній адміністрації залізничного транспорту. Методика оцінки людської складової підприємства залізничного транспорту та методичні підходи до оцінки якості управління прийняті для розроблення нової системи оцінки якості та мотивації праці управлінських кадрів залізничного транспорту (довідка від 22.12. 2010).

Авторська методика оцінки людського капіталу застосована при оцінці витрат на формування та ефективності використання людського капіталу Донецької та Південної залізниць. На основі цієї методики проведено оцінку якості трудового життя управлінців та фахівців апарату управління Донецької та Південної залізниць, окремих підприємств цих залізниць. Висновки автора використано при розробці пропозицій щодо поліпшення стану праці та мотиваційної політики на підприємствах залізничного транспорту (довідка від 07.10. 2011; довідка від 17. 01. 2012).

Реалізовано міні-проект впровадження духовно-моральної та соціокультурної складової в економічну освіту студентів спеціальності «Економіка підприємства» Української державної академії залізничного

транспорту та отримані позитивні результати його реалізації, які виявилися, зокрема, в змістовній різниці компонентів економічної свідомості, рівня вираження духовно-моральних та соціальних потреб, структури мотивації та ієрархії термінальних цінностей у студентів, які були та не були учасниками проекту.

Результати та основні положення дисертації використовуються у навчальному процесі Української державної академії залізничного транспорту та Навчально-наукового інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів Української державної академії залізничного транспорту у викладанні курсів «Етичні основи бізнесу», «Економічна психологія», «Підприємництво і бізнес-культура», «Моральні основи економіки та підприємницької діяльності», (довідка від 25. 01. 2012).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, які викладені у дисертації та виносяться на захист, здобуто автором самостійно. Особистий внесок автора у спільно опублікованих роботах [12], [15], [22], [23], [34], [42] відзначено окремо у переліку наукових праць.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні, методологічні і науково-практичні результати досліджень доповідалися і були схвалені на 19 міжнародних наукових та науково-практичних конференціях, у т.ч.: міжнародних науково-практичних конференціях «Актуальні проблеми сучасних наук: теорія та практика», (м. Дніпропетровськ, 2005), I-VII міжнародних науково-практичних конференціях «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України» (Коктебель-Харків, 2004, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011), II-III, V міжнародних науково-технічних конференціях «Проблеми економіки та управління на залізничному транспорті» (м.Судак, 2007, 2008, 2009, м. Яремча, 2010), VI -VII міжнародних наукових конференціях «Проблеми економіки транспорту» (м. Дніпропетровськ, 2007, 2008), міжнародних науково-практичних конференціях «Держава-влада як центр господарського національного відродження» (м. Харків, 2010), «Інакше можливе як проект духовної влади та великого духовного простору» (м. Харків, 2010), XVI, XVIII, XIX Міжнародних конференціях «Різдвяні освітні читання» – секція «Національні традиції в економіці, торгівлі, політиці, культурі» (м. Москва, Російський державний торговельно-економічний університет, 2008, 2010, 2011), міжнародній науковій конференції «Спадщина Сергія Булгакова в сучасному соціо-гуманітарному дискурсі (м.Київ, 2011).

Публікації. Основні положення дисертації опубліковані в 54 наукових працях, зокрема: 2 монографіях, 38 наукових статтях, у тому числі в 35 статтях у наукових фахових виданнях, 14 тезах доповідей на конференціях. Загальний обсяг публікацій – 63,65 ум. друк. арк., з яких 62,92 ум. друк. арк. належать особисто автору.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, десяти розділів, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг роботи складає 678 сторінок тексту, в тому числі основний текст займає 400 сторінок. Список використаних джерел нараховує 500 найменувань на

51 сторінці. Матеріали дисертації проілюстровані 14 рисунками (11 стор.) і 15 таблицями (17 стор.) та містять 32 додатка на 199 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі подано загальну характеристику дисертаційної роботи, обґрунтовано вибір теми та її актуальність, визначено мету, задачі, об'єкт, предмет, методи дослідження, охарактеризовано наукову новизну і практичне значення, наведено дані щодо апробації одержаних результатів та їх опублікування.

У Розділі 1 «Типізація соціально-економічних систем за моральним критерієм» обґрунтовано парадигму дослідження, визначено сутність та зміст процесів, які визначають розвиток СЕС, визначено систему цілей СЕС та їх зміст, розроблено типізацію та дано характеристику СЕС за критерієм їх орієнтації на духовно-моральні цінності, цілі, вектори розвитку та дотримання норм моралі в економічній діяльності.

Основою парадигми дослідження є: прийняття концепції нелінійного розвитку та визнання унікальності СЕС, сформованих у західній та східнослов'янській цивілізаціях, прийняття онтології духовно-моральної культури, сформованої у східному християнстві; визнання домінуючого впливу на соціально-економічні процеси духовно-моральних та соціокультурних детермінант та необхідності оцінки не тільки соціально-економічних, а перш за все внутрішніх параметрів системи (як оцінки наявного духовно-морального стану суспільства, культури та етики господарювання, так і оцінки культури та етики господарювання в ідеалі, який задає культурустворююча релігія).

Соціально-економічна система - це не просто сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих соціальних і економічних суб'єктів та відносин щодо розподілу і споживання матеріальних і нематеріальних ресурсів, виробництва, розподілу, обміну та споживання товарів і послуг, а цілісний організм, включений у соціокультурне середовище, що має аксіологічні основи життєдіяльності. Вона формується під впливом конкретного типу соціальних відносин, які у свою чергу визначаються впливом культури, ядро якої утворює певний тип вірування. СЕС локалізована в часі та просторі, має певні історичні, духовні, географічні, етнічні, політичні та економічні межі. Її можливо розглядати на макро, мезо, мікрорівнях.

Розвиток СЕС відбувається під домінуючим впливом закону духовно-моральної детермінації та закону соціокультурної (цивілізаційної) ідентичності суспільного, у т. ч. економічного розвитку. Перший закон відображає визначальний вплив духовно-моральних чинників на весь суспільний розвиток, у т. ч. розвиток економіки. Другий закон відображає вплив типу релігії (вірування) і, відповідно, типу культури на особливості, стан і розвиток соціальної системи, в т. ч. її економічної складової. Наслідком першого закону є необхідність випередження духовно-морального розвитку суспільства порівняно з його матеріальним розвитком. Наслідком другого - необхідність відповідності управління всіма складовими СЕС принципам, нормам тієї культури, в якій вона сформувалася.

Сутність та цілі економіки є фундаментальним питанням, яке визначає істотну різницю в розумінні відмінностей та особливостей СЕС, що склалися в економічній думці вчених західної та східнослов'янської цивілізації. Відповідь на нього потребує певних уявлень про природу та сенс життя людини, про її цінності та потреби. Економічний детермінізм, який є суттєвою характеристикою західної економічної теорії, базується на матеріалістичному світогляді, цілі життя людини, її потреби бачить у матеріальній площині, а основну мету існування економіки - в зростанні матеріального добробуту, суспільного багатства, а на рівні господарюючого суб'єкта - в отриманні прибутку.

Відповідно до антропологічного підходу до економіки, бачення людини згідно із християнським світоглядом, який був притаманний східнослов'янській філософсько-економічній думці, систему цілей СЕС визначено наступним чином. Базова – забезпечення реалізації базових потреб особистості та суспільства, життя і його зростання. Гуманна – забезпечення економічних умов для гармонійного розвитку особистості, накопичення культурного і інтелектуального потенціалу особистості і системи в цілому. Соціальна – забезпечення економічних умов для миру і згоди в суспільстві, справедливості, умов для соціальної рівності, якісного існування суспільства у цілому, сприяння діяльному служінню людини суспільству. Екологічна – забезпечення умов та сприяння збереженню і розвитку довкілля. Економічна – забезпечення покриття витрат (як мінімальна умова існування СЕС), отримання достатнього для стійкого розвитку прибутку, забезпечення фінансової стійкості СЕС.

Цілі вищого рівня - це сотеріологічна та моральна (забезпечення передумов для духовного розвитку особистості та суспільства, морального господарювання) і есхатологічна (позитивний духовно-моральний вплив на весь навколишній світ, це і природне середовище – екологічний аспект, і соціальне середовище, а в глобальному масштабі – вплив на інші СЕС).

Відповідно до такого критерію, як орієнтація СЕС на духовно-моральні цінності, цілі, вектори розвитку та дотримання норм моралі, виділено такі типи СЕС: духовно-моральна (система ведення господарства і соціального ладу, яка базується на духовно-моральних цінностях та принципах, вона спрямована на гармонійний розвиток особистості, в т. ч. духовний, творчий, інтелектуальний; накопичення духовного та інтелектуального капіталу особистості і суспільства; злагоду і мир у суспільстві, збереження і розвиток всього навколишнього світу; соціальний комфорт і матеріальний добробут усіх членів суспільства); аморальна (система, в якій порушення норм моралі в усіх сферах суспільства, в т.ч. економіці, стає нормою, її цілі - збагачення вибраних і отримання необмеженої влади за рахунок експлуатації потенціалу інших систем, членів суспільства, навколишнього середовища), соціально орієнтована але морально обмежена (система, спрямована на забезпечення добробуту, соціально-економічного розвитку та порядку у суспільстві за рахунок дотримання норм права та моралі в усіх сферах суспільства, в т.ч. економіці; в ній діє принцип подвійних стандартів та не висуваються духовно-моральні цілі).

Дано систематизовану характеристику цих типів СЕС за такими параметрами: цінності-цілі та цінності-засоби, фактори розвитку СЕС; значення

економічної діяльності в житті людини; основні соціально-економічні установки, які сформувалися в СЕС, ін. (див. табл. 1).

Таблиця 1

Базові характеристики духовно-моральної соціально-економічної системи

Характеристики	Зміст
Головна ідея культури	Внутрішнє перетворення особистості відповідно до образу і подоби Творця
Домінанта розвитку	Духовно-моральна Духовна людина - цілісна особистість
Термінальні цінності культури	Бог, вічність, сім'я, особистість, Батьківщина. Любов, віра, надія, милосердя.
Цінності – цілі СЕС	Духовно-моральні цілі (сотеріологічна, моральна, есхатологічна) пронизують своїм змістом цілі соціально-економічні (гуманну, соціальну, екологічну, базову, економічну)
Цінності – засоби СЕС	Соборність, єдність, взаємодопомога, співробітництво, взаєморозуміння, працьовитість, чесність, відповідальність, некористолюбство, справедливість, довіра, благодійність, соціальна захищеність, професіоналізм, пізнання, освіта, якість праці
Фактори розвитку СЕС:	Визначальні: нематеріальний «капітал» - духовно-моральний, духовно-інтелектуальний, духовно-культурний потенціал народу Залежні: праця, інтелектуальний фактор (знання, наука, інформація), державне управління, капітал, підприємництво, природа (земля)
Основні регулятори розвитку СЕС	Духовно-моральний закон (гармонійний розвиток суспільства й особистості, соціально-економічний розвиток, стабільність і порядок у суспільстві створюються на базі дотримання духовно-моральних законів)
Економіка в житті людини	Засіб життя, зростання, спасіння душі
Ставлення до праці	Праця - чеснота, засіб спасіння душі, спосіб духовного зростання, творчого розкриття людини, збереження і перетворення світу; можливість допомагати іншим і забезпечувати гідне життя і розвиток власної сім'ї і себе
Ставлення до власності, багатства, влади	Сприйняття влади, власності, багатства як таланту (дару) та відповідальності перед Богом, суспільством, оточенням. Використання цих талантів згідно з принципом морального співвіднесення. Повага права власності. Ефективність використання власності. Матеріальне багатство - засіб здобуття багатства духовного
Спосіб споживання	Споживання матеріальне – засіб життя. Істинне благополуччя – спокій душі і совісті
Справедливість	Людська справедливість – відносна, істинно справедливим є тільки Бог. Вища справедливість в любові, милосерді, прощенні, проте злочини проти людини і суспільства повинні каратися судом і громадським осудом
Прояв справедливості в економічній діяльності	Справедливість в оподаткуванні, оплаті праці. Піклування про непрацевдатних членів суспільства. Благодійність – норма життя
Основа розподілу	Справедливість і милосердя
Культура ділових відносин	Довіра, дотримання моральних принципів, законів, повага прав і законних інтересів їх учасників
Орієнтація поведінки на «результат для себе і для інших»	Модель співробітництва Модель альтруїзму, яка проявляється у благодійності
Взаємодія суб'єктів господарювання	Як в межах системи, так і з іншими системами – модель співробітництва. Відсутність подвійних стандартів
Ставлення до природного середовища	Зберігаючий і розвиваючий типи економічної поведінки
Рішення дилеми «мораль-прибуток»	Духовно-моральна домінанта Моральна, соціально відповідальна поведінка
Домінуючі типи економічної поведінки	Благодійна. Інвестиційна. Підприємницька

Базові характеристики духовно-моральної СЕС (табл. 1) пропонується обрати як стратегічні орієнтири реформування економіки України, відповідні установки повинні стати змістом психологічних моделей управління.

У розділі 2 «Морально-психологічна детермінація у регуляції економічної діяльності» сформовано методологічний підхід до обґрунтування впливу морально-психологічних детермінант на економічну поведінку суб'єктів господарювання та економічні і соціально-психологічні процеси, які відбуваються у СЕС різних рівнів.

Результат економічної діяльності визначається не лише економічними, а передусім морально-психологічними детермінантами, у т.ч.: ставленням суб'єкта господарювання до дотримання норм моралі в економічній діяльності, відповідно, типом його економічних рішень та поведінки, а також морально-психологічною ефективністю цієї діяльності.

Визначено сутність та зміст морально-психологічної ефективності економічної діяльності як морально-психологічний результат, який отримує особистість (колектив організації) в процесі, і як наслідок цієї діяльності, у задоволеності працею, економічною (організаційною) культурою, він полягає у готовності і спроможності якісно реалізувати цілі та завдання СЕС. Охарактеризовано взаємозв'язки між морально-психологічною та економічною ефективністю економічної діяльності для СЕС різних рівнів.

Моральну поведінку особистості в економічній діяльності – МЕСР, подано у вигляді функції f , яка залежить від факторів: духовно-моральні норми культуuroстворюючої релігії - SMN_r ; норми економічної культури, сформованої на ґрунті культуuroстворюючої релігії - NEC_r ; вплив духовно-моральних законів – SML та природних законів – NL ; існуючі у суспільстві норми моралі - NM_s та рівень економічної культури - EC_s ; особливості соціально-економічних умов - SE_{env} та морально-психологічних умов (середовище) - MP_{env} ; індивідуальні особливості та рівень розвитку особистості - P ; фактор часу - T ; особливості ситуації - S ; психологічна дистанція (соціальна) - PD_s та (духовно-моральна) - PD_{sm} . У ситуації, коли якийсь час неможливо прийняти одночасно економічно та морально ефективні рішення, додаються складові: запас ресурсів системи - SRS ; вплив глобального оточення - W_{env} ; рівень економічних витрат (втрат) - LEL ; підтримка оточення – SS . Функцію представлено таким чином:

$$MECP = f(SMN_r, NEC_r, SML, NL, NM_s, EC_s, SE_{env}, MP_{env}, P, T, S, PD_s, PD_{sm}, SRS, W_{env}, LEL, SS). \quad (1)$$

Розкрито взаємозв'язки та взаємовідносини, які виникають між морально-психологічними та економічними детермінантами та процесами у СЕС різних рівнів у разі прийняття керівництвом економічних рішень, які порушують норми моралі. Ці процеси на макрорівні подано на рис. 1. Економічно вигідна, але неморальна поведінка управлінської еліти, підприємців є економічно ефективною на особистісному рівні (1а) і приносить тимчасове психологічне задоволення (1б). Але безкарні неморальні дії (приховування доходів, прийняття невігідних для розвитку країни, але особистісно вигідних рішень, ін.)

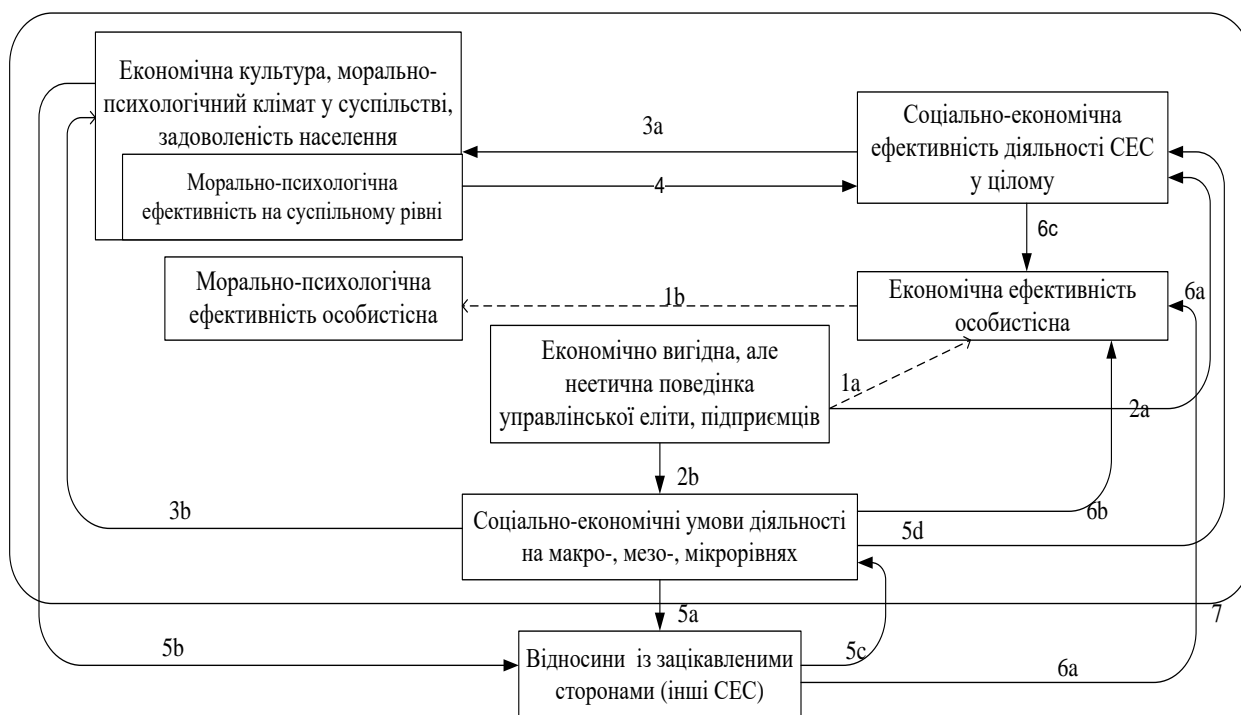


Рис. 1 – Взаємодія морально-психологічних та економічних детермінант на рівні соціально-економічної системи у цілому (макрорівень)

заохочують корупцію, знижують соціально-економічну ефективність СЕС (2а), змінюють умови її існування (2б). Це негативно впливає на морально-психологічний стан, економічну культуру населення (3а,б).

Несприятливі морально-психологічні та соціально-економічні умови, особливо при домінуванні в суспільній свідомості матеріальних цінностей, погіршують демографічну ситуацію: стрімко знижується чисельність населення, страждає як фізичне, так і психічне його здоров'я. Для економіки країни ці негативні процеси є значною загрозою (4). Усі ці явища несприятливо впливають на інвестиційний клімат, значно знижують довіру до країни, її інвестиційні рейтинги, відповідно порушуються відносини із зацікавленими сторонами – зарубіжними партнерами (5а,б), знижується ефективність СЕС (5 с, d). Таким чином, як наслідок неморальних дій управлінської та бізнес-еліти, система виснажується і ті олігархи та підприємці, які працюють за рахунок її ресурсів, опиняються у невигідному економічному становищі (6 а, b, c). Так цикл неморальних дій завершується на тих, хто став їх витоком, але, безперечно, страждає вся система (7).

Процеси моральної регуляції економічної діяльності мають складну динаміку, у ході якої чергується переважний вплив то морально-психологічних, то соціальних, то економічних факторів, як це подано на рис. 2.

Таке переплетіння детермінант наочно демонструє значимість морально-психологічних факторів у регуляції економічної поведінки, відповідно до стану СЕС. Тому для якісного розвитку СЕС необхідно створювати умови для формування як індивідуальної, так і інституціональної етики ведення економічної діяльності.

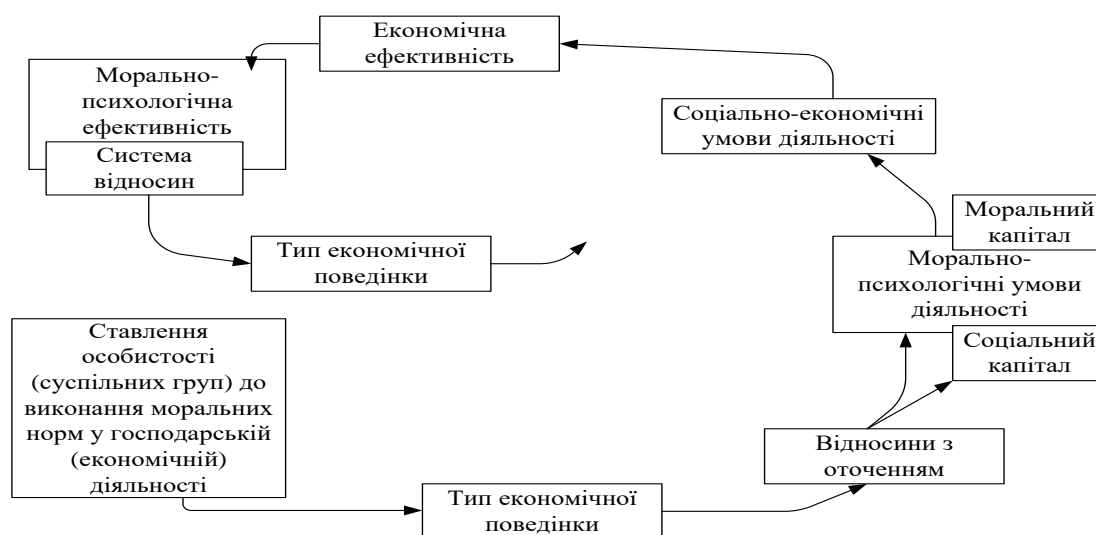


Рис. 2 – Процес взаємодії морально-психологічних, соціальних, економічних факторів у детермінації економічної поведінки

У розділі 3 «Сучасний розвиток України: соціально-економічні, соціокультурні та духовно-моральні аспекти» досліджено тенденції соціально-економічного розвитку України впродовж періоду ринкових трансформацій, визначено основні детермінанти кризи соціально-економічної системи, охарактеризовано стан економічної культури, економічної свідомості та суспільної моралі сучасного населення України.

Усі роки незалежності Україна перебуває у стані перманентної кризи, яка є системною: нею охоплені усі сфери суспільства; її основа - порушення у будіванні суспільства, у т.ч. його економічної складової. Виділено три групи пов'язаних між собою системних порушень, що призвели до кризи, вони обумовлені: помилковою парадигмою бачення суспільства, економіки, їх розвитку; природою радянської, командно-адміністративної системи управління та господарювання; стратегічними помилками періоду «ринкових реформ». Найглибше системне порушення знаходиться на рівні парадигми.

В економічній теорії і в практиці державного регулювання соціально-економічного розвитку держави панує підхід, згідно з яким економіка вважається домінуючою підсистемою суспільства та розглядається як сфера виключно ринкового господарювання, а модель розвитку СЕС копіюється з моделей західної системи, яка до того ж знаходиться у стані глибокої кризи. Усі реформи (у т.ч. економічні), які проводилися та проводяться в українському суспільстві ще з радянських часів, не враховували особливості економічної культури та свідомості народу, що прирікало ці реформи на провал.

Економічна культура, як результат синтезу культури та господарської системи, для кожної цивілізації є унікальною. Як відкрита система - з одного боку, вона відтворюється та транслюється (зберігаючи свою унікальність), а з іншого - змінюється під впливом зміни суспільної свідомості та економічних факторів. Економічна культура – це ресурс (актив), яким володіє СЕС. Він має певний потенціал і приносить користь суспільству та особистості тільки за умов збереження ціннісної, ментальної основи економічної культури.

Ядром економічної культури є свідомість, у т. ч. економічна свідомість суб'єктів господарювання. Глибинний рівень свідомості - менталітет більшої частки населення України формувався на ґрунті християнства. Тому в ієрархії цінностей особистості та суспільства в ідеалі домінували духовно-моральні та соціальні цінності. Вони пронизували все господарське життя і сформували особливе ставлення до праці, власності, багатства, влади. Християнство створило свій ідеал господарювання, головною метою якого було не просто забезпечення гідного існування людини, але духовне зростання особистості та перетворення навколишнього світу відповідно до Божественного задуму. Цей ідеал передбачував позаекономічний вимір ефективності господарювання, де головними були духовно-моральні критерії, часто невимірні людиною. Таке духовно-ефективне господарювання було особливістю СЕС східнослов'янської цивілізації.

Під впливом цілої низки трансформацій в усіх сферах нашого суспільства у свідомості, у т.ч. економічній свідомості населення, у самій СЕС, поступово відбулися значні зміни.

Стан економічної культури, економічної свідомості та суспільної моралі населення пропонується вважати найважливішим параметром правильності реформ, які здійснюються в економіці. Їх оцінка відповідно до соціокультурного принципу дозволила встановити, що у суспільній, у т.ч. економічній свідомості, за роки ринкових трансформацій і під їх впливом відбулися суттєві негативні зміни: матеріальні цінності витіснили духовно-моральні та соціальні; переважає прагматична мотивація діяльності; відбувається знецінення праці, яка сприймається лише як засіб існування, а творча мотивація, мотивація служіння мінімальні; знижується цінність освіти; відбувається зростання цинізму та соціал-дарвіністських настроїв, звикання до девіантної поведінки, у т. ч. в економічній сфері, зростає розгубленість та апатія, безвідповідальність. Домінуючим мотивом бізнес-діяльності, що руйнує інші її мотиви (творчі, соціальні, благодійницькі), є отримання швидкого прибутку. Суттєвими деформаціями є: розрив між матеріальними бажаннями більшої частки населення та можливістю їх задовольнити в умовах сучасного розвитку економіки України; формування установки, згідно з якою добробут є функцією не праці, а неморальної поведінки в економічній діяльності. Економічна свідомість суспільства характеризується роз'єднаністю, протиріччями та амбівалентністю. Виділяються три суспільних групи: з установками свідомості, історично притаманної українському суспільству східнохристиянської економічної культури, які є факторами соціально-економічного розвитку; з гіпертрофованими установками західної економічної культури (націленість на матеріальний добробут, владу, багатство за будь-яку ціну), які руйнують економіку та суспільство; з амбівалентним станом свідомості. Такі характеристики суспільної, у т.ч. економічної свідомості, руйнують суспільство й економіку. Це свідчить про необхідність переорієнтації змісту соціально-економічних, культурних та освітніх реформ на цінності національної культури, сформованої у межах східнослов'янської цивілізації.

У розділі 4 «Обґрунтування вибору моделі управління соціально-економічною системою» визначено характерні риси та особливості східнослов'янської моделі управління; виконано порівняльний аналіз моделей управління західної та східнослов'янської цивілізацій; обґрунтовано вибір еталонної моделі управління для національної СЕС.

У межах різних цивілізацій формуються різні моделі управління. Забезпечення якості управління СЕС можливо лише за умов його відповідності національній моделі. Встановлено характерні риси та особливості національної моделі управління, що сформувалась у східнослов'янській (православній) цивілізації. Відповідно до її сутності та філософської основи цю модель визначено як духовно-моральне управління. Модель заснована на ціннісній (духовній) єдності, яка була сформована на засадах православної моралі; вона характеризується холістичним та духовно-моральним підходом в управлінні (базується на баченні людини і, відповідно, реалізації її потреб у єдності духу, душі та тіла, баченні СЕС у єдності культури, політики, економіки, баченні цілей та критеріїв ефективності діяльності у єдності духовно-моральних, гуманних, соціальних, екологічних, економічних складових, у цій цілісності пріоритетами є духовно-моральні цінності, принципи, методи управління); антиномічністю – поєднанням свободи та дисципліни; самостійності і співробітництва, ієрархії та демократії в одній системі; переважанням внутрішнього управління над зовнішнім - самоуправлінням (самоорганізацією, самоконтролем, саморозвитком); будівництвом керівництва на засадах природної ієрархії, рольового керівництва, делегування, демократизації, децентралізації. Керівник в системі виступає у ролі батька, вчителя, служителя, архітектора. Принципи взаємодії учасників усередині системи – це взаєморозуміння, взаємна довіра, взаємодопомога, співпраця, постійне навчання, обмін знаннями та досвідом, поєднання високого ступеня самостійності поряд з вмінням координувати свої зусилля та дії з іншими та із ходом подій. Умовами ефективної діяльності є розуміння сенсу справи, праці усіма співробітниками, ціннісна єдність, пріоритет духовно-моральних цінностей, мотивації наслідком чого є можливість високоефективної роботи без примушення за умов незадоволеності гігієнічних та навіть базових потреб.

Встановлено, що західна та східнослов'янська моделі управління принципово відрізняються. Основою західної моделі є культура, мораль протестантизму, східнослов'янської - культура, мораль православ'я; перша спирається на процедурну єдність, спрямована на максимізацію ефектів, отримання матеріальних результатів, друга – на духовну (або ідейну) єдність, організацію як доцільну єдність, спрямована на пошук і реалізацію сенсу буття. Перша бачить людину як біосоціальну істоту, як ресурс, засіб, друга – як біосоціодуховну істоту, як особистість, цінність та мету. Західна як цілі та, відповідно, критерії ефективності діяльності організації розглядає економічні цілі та критерії, а в парадигмі менеджменту XXI ст. додає, як додаткові, соціальні та гуманні; східнослов'янська - висуває систему цілей та критеріїв ефективності (духовно-моральні, гуманні, соціальні, екологічні, економічні), які

побудовані відповідно до ієрархії: духовне – соціальне – матеріальне; Бог-суспільство-особистість. Західна спрямована на досягнення індивідуальної ефективності, особистісного матеріального, кар'єрного, владного зростання і тому спирається на регламентацію операцій, дій, відносин; східнослов'янська - спрямована на спільне досягнення цілей та особистісне духовно-моральне, творче зростання, в ній цінується вміння слухати та розуміти іншого, координувати спільні дії та зусилля. Західна – обмежена у можливостях розвитку, східнослов'янська - має необмежений потенціал, хоча швидко руйнується при зміні ієрархії цінностей і ціннісній роз'єднаності, вимагає набагато більше зусиль для її будувannya, ніж західна.

Різниця східнослов'янської та західної моделей управління обумовлена принциповими відмінностями в їх світоглядній основі, які сформувались у різних культурах, та, як наслідок - різною методологією управління. Це обумовлює неефективність застосування західної моделі управління для національної СЕС (при можливості застосування окремого позитивного досвіду). Еталонною для національної СЕС усіх рівнів є східнослов'янська модель управління: як цілісна система збудована на духовно-моральних цінностях; як ментальна для нашого народу модель, що довела власну ефективність в умовах православної СЕС та має дуже високий потенціал розвитку, набагато більший, ніж потенціал західної моделі. Для її реалізації необхідна тривала праця щодо системного будувannya моделі в складних сучасних умовах, починаючи зі зміни свідомості критичного управлінського потенціалу та закінчуючи суспільством у цілому. Це будувannya вимагатиме усвідомлення та бажання змін, значних зусиль і держави, і підприємств державного значення, і суспільства, і окремої особистості. Особливе значення має система виховання та освіти.

У розділі 5 «Стратегія формування духовно-моральної соціально-економічної системи в Україні» сформульовано основу національної доктрини України - систему цінностей-цілей духовно-культурної та соціально-економічної політики, визначено недоліки сучасної системи освіти та принципи якісної економічної освіти, сформульовано освітню стратегію формування духовно-моральної СЕС.

Для формування СЕС духовно-морального типу необхідно, базуючись на соціокультурному підході, розробити систему доктрин (соціального, економічного, духовно-культурного) розвитку України, а також відповідних політик. В проект соціально-економічної доктрини України пропонується закласти таку систему цінностей-цілей: забезпечення умов сталого, випереджаючого зростання нематеріального «капіталу» суспільства в довгостроковій перспективі (яка є базовою для реалізації інших цілей); соціальний гуманізм; національна безпека країни, збереження і розвиток екологічного потенціалу; якість економічного розвитку та сталий економічний розвиток на основі відтворених ресурсів у довгостроковій перспективі.

Систему цінностей - цілей духовно-культурної політики необхідно подати таким чином: духовність; моральність; служіння (Батьківщині, народу,

ближнім); сім'я; творчість, творення; солідарність, єдність, взаємодопомога; гармонійність розвитку суспільства, соціальний мир; гармонійність розвитку особистості; освіченість; свобода; безпека (духовна, культурна, інформаційна безпека особи і суспільства).

Одна з найголовніших основ створення моделі духовно-моральної СЕС - це освіта, саме через освіту можливо змінити свідомість і затвердити парадигму духовно-морального управління і господарювання.

Основні проблеми вищої освіти і головна причина кризи освіти - втрата її цивілізаційної ідентичності, у т.ч. холістичного підходу до освіти, який сформувався у східнослов'янській цивілізації і передбачує орієнтацію на всебічний розвиток особистості без шкоди для будь-якої складової людської природи (дух, душа, тіло), розвиток всіх сил душі (розум, воля, відчуття), опору на фундаментальність, системність, культуру, змістовність, консервативність, стабільність, традиційність, творчість та перехід до технократичного підходу, сформованого у західній цивілізації.

Сформульовано 12 принципів якісної національної економічної освіти в XXI столітті, базовими та принципово новими з яких є: поєднання, комплексний і системний розвиток у процесі освіти і її оцінки п'яти взаємозв'язаних складових: духовно-моральної (спрямована на формування духовно-моральних цінностей та якостей), соціокультурної (вивчення особливостей розвитку православної цивілізації у координатах її культури, економіки, політики), інноваційно-інтелектуальної (розвиток творчих та інтелектуальних здібностей особистості як її інтелектуального потенціалу), професійної (отримання знань і навичок у відповідних галузях) і прикладної (отримання і закріплення духовно-моральних, професійних навичок у процесі навчання і практики); будівництва моделі розвиваючої освіти (освіти, яка гармонійно розвиває потенціал людини, у т.ч. духовно-моральний, соціальний, творчий, та забезпечує приріст духовно-інтелектуального капіталу нації); інтеграція у єдине ціле розвиваючої освіти, фундаментальної практико-орієнтованої науки, інноваційного виробництва (участь студентів у цілісному процесі діяльності: дослідження – проектування – виробництво – маркетинг – супроводження та обслуговування – ліквідація та утилізація – організація виробництва та управління).

Сформульовано освітню стратегію формування духовно-моральної СЕС через процес становлення психологічної моделі духовно-морального управління і підготовки критичного управлінського потенціалу. Розкрито його етапи: створення робочої групи проекту та методологічна підготовка до його реалізації; впровадження міні-проектів та комплексних пілотних проектів; аналіз результатів впровадження цих проектів, навчання двох великих груп учасників (управлінців та освітян) за каскадним підходом, зміна освітніх стандартів і трансляція отриманих знань та методик в систему освіти та у процес перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів) (рис.3).

Визначено кінцеву мету підготовки - сформулювати у керівника (майбутнього керівника) розуміння суті та змісту духовно-морального управління, що пріоритетно охоплюють соціальну установку на людину як найвищу цінність; соціальну доцільність широкого делегування повноважень та



Рис. 3 – Формування моделі духовно-моральної соціально-економічної системи та управління через освітній простір

демократизації управління; важливість постійного духовно-професійного самовдосконалення; установку не на тимчасовий позитивний результат діяльності, а на довгострокову перспективу; вольові навички прийняття моральних рішень за умов, коли у зовнішньому середовищі порушення моралі часто становиться нормою, а не виключенням.

У розділі 6 «Методологія дослідження якості управління соціально-економічною системою залізничного транспорту» проаналізовано підходи до визначення та оцінки якості управління, дано авторське визначення якості управління, розроблено методичний підхід до оцінювання якості управління та методику оцінки людської складової залізничного транспорту.

Один із найбільш комплексних підходів до визначення та оцінки якості управління базується на парадигмі загального менеджменту якості. Якість управління розглядається і оцінюється як з позиції оцінки потенціалу СЕС (організації), так і з позицій досягнення її мети і завдань та результатів для зацікавлених сторін. Але цей підхід не враховує духовно-моральних, соціокультурних, соціально-психологічних детермінант розвитку СЕС та особистості (управлінців та персоналу).

Відповідно до соціокультурного підходу, якість управління – це міра спрямування об'єктів та процесів управління на досягнення та ступінь досягнення

цілей духовно-моральної СЕС. Найбільш значущі детермінанти розвитку СЕС знаходяться на рівні особистості, передусім управлінців, а також визначаються реакцією працівників на соціотехнічні аспекти організаційної системи, яка залежить від умов, створених для реалізації у праці усього комплексу потреб працівника (від базових до соціальних і духовних). Тому удосконалений автором методичний підхід до оцінювання якості управління СЕС залізничного транспорту заснований на поєднанні парадигми духовно-морального управління та елементів парадигми загального менеджменту якості, містить нові та відомі складові, враховує галузеву специфіку.

Оцінка якості управління включає: особистісний аспект оцінки менеджменту (у т.ч. оцінку: особистісного потенціалу менеджерів та ступеня можливостей його розвитку в організації; психологічної моделі управління та ступеня її відповідності «ідеальній моделі» - складова є принципово новою, розробленою автором); аспект оцінки організаційного розвитку та культури (у т.ч. оцінку: стратегії, політики, системи управління; якості організаційної культури, організаційного розвитку – раніше не включалась в оцінку якості управління); аспект оцінки розвитку персоналу та його задоволеності (у т.ч. оцінку: людського капіталу; реакції працівників на соціотехнічні аспекти організаційної системи – складова є новою, розробленою автором); фінансовий аспект оцінки (у т.ч. оцінку: ефективності діяльності; ефективності акціонерного капіталу; фінансового стану; витрат); аспект задоволеності клієнтів; аспект оцінки бізнес-процесів та ресурсів; аспект інноваційного та інформаційного розвитку; аспект соціальної відповідальності (останні чотири складові враховують галузеву специфіку).

В якості управління виділено інтегрований блок оцінки - людську складову СЕС (організації) та удосконалено методiku її оцінки на основі соціокультурного підходу і поєднання концепцій людського капіталу, якості трудового життя, якості менеджменту. На рис. 4 відображено основні блоки оцінки якості управління та людської складової з позиції трьох зазначених концепцій (жирним шрифтом виділено елементи оцінки людської складової СЕС).

Показники оцінки «людської складової» наведено на рис. 5, при цьому відмічено: які показники традиційно використовуються на залізничному транспорті (*), які відомі як система оцінки (**), а які є новими (***) - вони не використовуються на залізничному транспорті і розраховуються за авторськими методиками, що наведені у відповідних розділах роботи.

Оцінку «людської складової» спрямовано на: діагностику якості та можливостей персоналу організації, оцінку витрат та ефективності вкладень у персонал, оцінку праці кадрових підрозділів (підхід концепції людського капіталу); діагностику задоволення потреб персоналу у процесі праці та всебічний аналіз умов праці (підхід концепції якості трудового життя); діагностику якості та можливостей менеджменту організації, необхідних для її розвитку, розроблення заходів щодо удосконалення мотивації та системи управління персоналом (підхід концепції якості менеджменту).



Рис. 4 - Взаємозв'язок основних характеристик „людської складової” в оцінці якості управління СЕС (організації)



Рис. 5 - Групи показників оцінки людської складової СЕС залізничного транспорту

У розділі 7 «**Організаційна культура залізничного транспорту України**» встановлено особливості організаційної культури (ОК) залізничного транспорту України та бажані напрями її змін.

Для оцінки ОК застосовано кількісну і частково метафоричну стратегію, методики К. Камерона, Р. Куїна, О. Слінкової. На основі опитування різних груп (за рівнем управління, фахом, різними залізницями та структурними підрозділами) управлінців та працівників (у загальній кількості 244 особи) встановлено, що на залізничному транспорті переважає ОК ієрархічного типу, менше проявляється клановий, ще менше ринковий та незначно адхократичний типи культури. Горизонтальний аналіз дозволив виявити переважання таких типів культур: бюрократичної; власності; конформізму; завдання; прямої мотивації. ОК має середній рівень сили, проявляються: ціннісна роз'єднаність персоналу, конфронтація і недоліки менеджменту (зниження компетентності, відповідальності, мотивації служіння та моральної мотивації, фіктивні декларації керівників, бюрократизм та конформізм, слабкі прояви стратегічного мислення, орієнтація на завдання, а не на людину).

Проведені опитування дозволили сформулювати спільне бачення ідеальної ОК, яке має переважна більшість управлінців та працівників структурних підрозділів. Це – збільшення прояву кланового та адхократичного та зменшення ієрархічного та ринкового типів ОК. Це означає: збільшення творчості, ініціативи та сприяння інноваціям, індивідуальний підхід до працівників (збільшення адхократії); збільшення згуртованості, єдності, співробітництва, заохочення бригадної праці, лідери сприймаються як вихователі, наставники, а організація бачиться як родина, критеріями успіху вважається турбота про персонал та доброзичливе ставлення до клієнтів (збільшення кланових елементів). Ринкові елементи в культурі (внутрішньоорганізаційна конкуренція, спрямованість на вирішення завдань будь-якою ціною), які позначилися на відносинах між співробітниками, не сприймаються. Працівники прагнуть до порядку, визначеності, стабільності, передбачуваності, зайнятості, що характеризує ОК ієрархічного типу.

В управлінні необхідно додержуватися балансу між фокусом на внутрішнє та зовнішнє середовище, між спрямованістю на інновації та традиції. Необхідно скасувати культурні деформації, які виявляються в існуванні інструкцій та правил, що не виконуються, хоча роль інструкцій та правил у регулюванні діяльності залишається високою. Джерелом влади мають бути знання, керівник повинен сприймати людину як головну цінність організації, має активно залучувати персонал до прийняття рішень, заохочувати ініціативу, відповідальність, професіоналізм. Щодо бажаної мотивації – більшість опитуваних зазначили, що авторитарні методи не повинні використовуватись, замість цього необхідно застосовувати різні стимули до праці, сприяти розвитку духовно-моральної мотивації.

У розділі 8 «**Психологічні моделі управління управлінців залізничного транспорту України**» розроблено нову категорію «психологічна модель управління» та методику її оцінки, досліджено особливості цієї моделі,

притаманні управлінцям залізничного транспорту.

Категорію «модель управління» представлено на двох взаємопов'язаних рівнях - як теоретичну модель (парадигму управління) та психологічну модель. Останню визначено як модель управління, яка склалась у свідомості керівників і яку вони вважають за найбільш прийнятну у певній СЕС, реалізуючи її через певну практику управління.

Визначено складові психологічної моделі управління: інтелектуальна (когнітивна) - погляди менеджерів на місію, цілі, принципи діяльності та управління СЕС (організації), сутність, чинники та засоби необхідних перетворень; бачення керівника та працівника в СЕС; ціннісно-мотиваційна складова - цінності, ціннісно-мотиваційне ставлення до основних соціально-економічних категорій (праця, власність, конкуренція-співробітництво, багатство, влада, джерела зміни ситуації), рівень значущості мотивів відповідальності, установки на відповідні типи економічної поведінки, культурні стереотипи; дієво-вольовий компонент – прийняті у практиці стилі та методи управління, моделі управлінської та економічної поведінки.

Розроблено методику оцінки «психологічної моделі управління», теоретичну та методологічну основу якої склали: соціокультурний підхід - положення про наявність у національних культурах базових установок індивіда, що проявляються в усіх сферах його життєдіяльності, та їх типізація і характеристика, (розроблені Г. Хофстедом, У. Лейном, О. Слінковою, Р. Льюїсом, ін. та розвинуті автором); положення про особливість та відмінність соціально-психологічного змісту таких категорій, як праця, багатство, власність, влада, що склались у східнослов'янській та західній цивілізаціях, які були систематизовані, узагальнені та сформульовані автором у вигляді соціально-психологічних установок на базі досліджень С. Булгакова, Т. Коваль, О. Платонова, О. Міняйло, ін.; методика діагностики цінностей особистості (із застосуванням досліджень І. Ільїна, методики М. Рокича); методика діагностики полівомотиваційних тенденцій особистості С. Петрової; положення відносно рис керівника нового типу та традиційного керівника Р. Гринліфа; положення про типи поведінки менеджера у вирішенні дилеми «мораль-прибуток».

Оцінка психологічної моделі виконувалась шляхом опитування, на базі анкет, розроблених автором, управлінців трьох груп: керівників Державної адміністрації залізничного транспорту (ДЗТ) - 53 особи; заступників начальників служб, дирекцій, підприємств залізничного транспорту з кадрової роботи (управлінці - кадровики) різних залізниць - 25 осіб; фахівців, які працюють на різних залізницях на посадах інженерів, економістів та ін. - 103 особи.

Дослідження підтвердило, що на психологічну модель управління управлінців залізничного транспорту впливають: особливості, властиві православної, західній та радянській економічній культурі; особливості ОК, що історично склалась на залізничному транспорті; статусні і професійні відмінності опитуваних. Виділено чотири групи керівників: з переважною орієнтацією на західну; на радянську; на православну економічну культуру і модель управління, а також зі змішаною, остаточно не визначеною моделлю.

Такий культурний профіль управління є перешкодою на шляху ефективних перетворень в галузі, що передбачують їх соціальну спрямованість, орієнтацію на працівника як особистість.

Серед найбільш негативних виявів в економічній свідомості управлінців відзначено такі: орієнтацію на зміну інших, а не себе, наявну у середньому у третини керівників, особливо у керівників ДЗТ; сприйняття влади як шляху до благополуччя, управління іншими, а не як відповідальності, наявну у більш ніж половини керівників ДЗТ і четвертої та п'ятої частини керівників кадровиків та фахівців, відповідно; ставлення до власності не як до дару та відповідальності, а як до того, що належить людині і чим можливо розпоряджуватись за її бажанням, яке притаманно більш ніж половині усіх опитуваних керівників; відсутність бачення творчого призначення праці у третини керівників ДЗТ і більш ніж половини керівників кадровиків та фахівців; тільки п'ята частина опитуваних управлінців сприймають матеріальне багатство як відповідальність перед суспільством, а більшість - як шлях до власного благополуччя.

Оцінка інтелектуальної моделі управління показала, що керівники розділились на три групи: перша – «можливі інноватори позитивних змін», спрямовані на людину, принципи соціальної відповідальності та духовно-морального управління; друга – «керівники традиційного типу», які не мають стратегічного бачення, спрямовані на власний розвиток, є противниками позитивних змін, і у т. ч. зміни власної інтелектуальної моделі управління; третя – ті, які мають як правильні, так і неправильні погляди на складові, що ми досліджували. Це – «конформісти».

Визначено недоліки інтелектуальної моделі управління, це: неправильне бачення головних стратегічних цілей розвитку галузі – забезпечення високої якості праці і задоволення потреб клієнтів; гармонійного розвитку працівників та високої якості їх трудового життя (ці цілі сприймаються як засоби підвищення ефективності); недооцінка важливості підвищення моральності та професіоналізму керівників та персоналу, підвищення якості підготовки фахівців; нерозуміння важливості дотримання принципів моральної та соціальної відповідальності, установка на порушення їх заради досягнення прибутку; неприйняття типу керівника - служителя і відповідного ставлення до персоналу, що не відповідає створенню організації, яка «самонавчається»; недооцінка факторів, які забезпечують високу якість трудового життя персоналу і залежать від керівників (ці фактори: довіра, розуміння, заохочення з боку безпосереднього керівника, приклад керівника, наставництво, значення справедливої оцінки праці).

Зміну психологічної моделі управління запропоновано здійснювати шляхом підготовки критичного управлінського потенціалу через простір освіти.

У розділі 9 «Якість трудового життя на залізничному транспорті України» виконано порівняльний аналіз концепції якості трудового життя (ЯТЖ), сформованої у західному менеджменті, та моделі праці, сформованої у східнослов'янській (православній) цивілізації, запропоновано методику розрахунку та виконано оцінку ЯТЖ на залізничному транспорті України.

Порівняння концепцій ЯТЖ західного менеджменту та моделі праці православної цивілізації дозволило зробити наступні висновки. Якщо у православної моделі праця розглядається як нерозривна сукупність трьох її сторін – духовно-моральної, соціально-економічної, техніко-організаційної, то в західній концепції ЯТЖ - це складна соціально-економічна, техніко-організаційна категорія (духовність праці зводиться до її соціальності). В православної моделі комплекс цілей праці, умов її ефективності охоплює реалізацію усіх потреб людини та суспільства – від духовних, творчих, соціальних до матеріальних, в західній - духовні потреби не враховуються, а соціальні обмежені. В православної моделі духовне є термінальною метою, а матеріальне – інструментальною. В західній термінальна мета підвищення ЯТЖ – зростання економічної вигоди для роботодавця, організації, інші цілі – задоволеність працівників, клієнтів, соціальна стабільність виступають як засоби. Православна модель, на відміну від західної, дозволяє забезпечити поєднання інтересів держави, суспільства, особистості і на цій основі більш високу всебічну результативність праці (духовно-моральний, соціально-психологічний, економічний результат) для усіх зацікавлених сторін, навіть за умов невисокого рівня задоволеності гігієнічних потреб працівників.

Відповідно до моделі праці східнослов'янської цивілізації, якість трудового життя визначено як інтегральну категорію, що характеризує, з одного боку, рівень духовного і соціального розвитку людини, рівень її добробуту, який вона може реалізувати та досягти в процесі праці, а з іншого – суспільні умови праці – духовно-моральні, соціально-економічні, організаційно-технічні.

Запропоновано методику визначення ЯТЖ. Вона базується на порівнянні рівня вираження потреб працівників із рівнем їх задоволення шляхом праці у певній СЕС (організації). Оскільки існуючі класифікації потреб не враховують соціокультурного підходу, було розроблено класифікацію потреб, яка відповідає баченню людини у християнській антропології. На основі неї та з урахуванням характеристик православної моделі праці було складено опитувальні анкети для визначення рівня вираження відповідних потреб та рівня їх задоволення з фіксованою шкалою відповідей («я бажаю сильно» або «повністю задоволений» - відповідає трьом балам; «помірно» або «задоволений у середньому ступені» - два бали; «незначно» або «задоволений незначно» - один бал; «не має значення» або «зовсім незадоволений» - нуль балів).

Середній рівень вираження потреб за кожним їх видом ($П_{ріє}$) та середній рівень їх задоволення ($ПЗ_{ріє}$) визначається за формулою

$$П_{ріє} (ПЗ_{ріє}) = (Ч_1 \times K_1 + Ч_2 \times K_2 + Ч_3 \times K_3 + Ч_4 \times K_4) / Ч_{заг} \quad (2)$$

де $Ч_1, Ч_2, Ч_3, Ч_4$ - чисельність працівників, які оцінили рівень бажань (або рівень задоволеності) відповідно як «сильний» («повністю задоволений»), «помірний» («задоволений у середньому ступені»), «незначний», «задоволений незначно», та такий, що «не має значення» («зовсім незадоволений»); K_1, K_2, K_3, K_4 - вагові коефіцієнти, що приймаються рівними 3,2,1,0 відповідно; $Ч_{заг}$ – загальна чисельність опитуваних.

Загальний рівень вираження потреб ($\Pi_{\text{рів}_{\text{зар}}}$) та рівень їх задоволеності ($\Pi Z_{\text{рів}_{\text{зар}}}$) визначається як середньоарифметична величина:

$$\Pi_{\text{рів}_{\text{зар}}}(\Pi Z_{\text{рів}_{\text{зар}}}) = \frac{\sum \Pi_{\text{рів}_i}(\Pi Z_{\text{рів}_i})}{7}. \quad (3)$$

Рівень якості трудового життя (ЯТЖ) розраховується так:

$$\text{ЯТЖ} = \frac{\Pi Z_{\text{рів}_{\text{зар}}}}{\Pi_{\text{рів}_{\text{зар}}}}. \quad (4)$$

Передбачено таку інтерпретацію значень показників ЯТЖ: до 0,349 – зовсім незадовільний рівень; від 0,35 до 0,499 – досить низький рівень; від 0,50 до 0,699 – низький рівень; від 0,70 до 0,849 – середній рівень; 0,85 та вище – високий рівень ЯТЖ.

На базі результатів опитування запропоновано оцінювати рівень задоволеності різними сторонами трудової діяльності (розвитком творчого потенціалу, роботою адміністрації і т.п.) найважливішими характеристиками управління та ОК.

Для оцінки відповідних показників проведено опитування управлінців чотирьох груп: управлінців-кадровиків усіх залізниць (25 осіб); управлінців Державної адміністрації залізничного транспорту (53 особи) та управлінців апарату управління двох залізниць (по 25 осіб); фахівців технічних та економічних спеціальностей усіх залізниць УЗ (103 особи). А також працівників підприємств – вагонного депо залізниці № 1 (78 осіб) та вагонної дільниці залізниці №2 (45 осіб). Результати оцінки, які наведені у табл. 2, дозволили зробити наступні висновки.

Таблиця 2

Оцінка якості трудового життя

Види потреб	Рівень потреб			Рівень задоволення потреб			Рівень якості трудового життя		
	Управлінці ДЗТ	Управлінці кадровики	Фахівці	Управлінці ДЗТ	Управлінці кадровики	Фахівці	Управлінці ДЗТ	Управлінці кадровики	Фахівці
I.Духовно-моральні	2,24	2,26	2,14	1,82	1,91	1,67	0,81	0,85	0,78
II.Соціальні-служіння	2,17	2,31	1,97	1,94	2,12	1,76	0,89	0,92	0,89
III.Творчі	2,30	2,26	2,35	2,19	1,88	1,88	0,95	0,83	0,80
За групами I- III	2,24	2,28	2,15	1,98	1,97	1,76	0,89	0,86	0,82
IV.Соціальні (соціально-психологічний комфорт)	2,08	2,46	2,40	1,93	1,85	1,76	0,93	0,75	0,73
V.Влади, успіху, визнання	2,17	1,95	2,05	2,11	1,9	1,44	0,97	0,97	0,70
VI.Безпеки	2,48	2,67	2,61	1,85	1,49	1,86	0,75	0,56	0,71
VII.Базові, фізіологічні	2,32	2,35	2,47	1,73	1,14	1,38	0,75	0,49	0,56
За групами IV -VII	2,26	2,34	2,17	1,91	1,6	1,61	0,85	0,69	0,68
Гігієнічні потреби	2,29	2,49	2,49	1,84	1,5	1,52	0,81	0,60	0,67
Загальний рівень	2,26	2,37	2,27	1,94	1,7	1,61	0,85	0,72	0,72

Найбільш вираженими є потреби у безпеці (це пов'язано із нестабільністю соціально-економічного середовища, побоюванням втрати місця роботи); потреби вищих рівнів задоволені у середньому більше, ніж нижчих, що свідчить, з одного боку, про зниження значущості потреб вищих рівнів, зміну свідомості працівників, а з другого – про збереження в системі залізничного транспорту елементів соціального управління. ЯТЖ відповідає у різних груп опитуваних низькому або середньому рівню, що пов'язано із низьким рівнем задоволеності гігієнічних потреб. Спостерігається різниця в оцінках рівня ЯТЖ для різних груп опитаних, що вказує на існування певної диференціації в умовах праці на залізницях, їх територіальних та структурних підрозділах, а також диференціації, яка залежить від приналежності до певних рівнів управління. Трапецієподібна форма вираження потреб управлінців підтверджує існування у СЕС залізничного транспорту груп управлінців, спрямованих на різні моделі управління (національну та західну), свідчить про невисокий ступінь вірогідності соціально, морально відповідальної поведінки більшої частки управлінців в умовах кризи, нестабільності, складних ситуацій.

У розділі 10 «Про стратегію розвитку залізничного транспорту України (якість управління та людська складова соціально-економічної системи)» розроблено методологію змін ОК та моделі управління СЕС залізничного транспорту.

Визначено філософську основу моделі управління українських залізниць (УЗ), її складають концепції духовно-морального управління; якості трудового життя; якості менеджменту. Відповідно до неї сформульовані місія, корпоративні цінності (рис. 6), система стратегічних цілей (за складовими: «фінансова», «споживачі та зацікавлені сторони», «внутрішні процеси»; «розвиток людських ресурсів та організаційної культури»), стратегічна мета та базові завдання людського розвитку УЗ.

Зміна існуючої моделі управління та формування моделі духовно-морального управління повинні відбуватись на трьох рівнях – внутрішньоособистісному, галузевому та організаційному (СЕС мезо- та мікро-рівнів), у СЕС у цілому. Логіка змін полягає в тому, що всі зовнішні перетворення починаються зі змін свідомості (психологічної моделі управлінців та поступово економічної свідомості працівників), потім поведінки, що поступово впливає і на соціально-економічне середовище. Причому, усі процеси є взаємопов'язаними, як це подано на рис. 7 (де суцільна лінія А вказує вплив управлінської еліти на зміни у СЕС різних рівнів, лінія В - вплив змін у СЕС на свідомість та поведінку особистості управлінців та працівників, а пунктирна лінія С - вплив змін свідомості працівника на зміни у СЕС).

Методика зміни ОК та моделі управління передбачає такі етапи. Перший - оцінка, у т.ч.: оцінка ОК та існуючих моделей управління (психологічних та теоретичних), практики управління, успішного досвіду управління. Другий - визначення, у т.ч.: еталонної моделі управління та ОК; різниці між нею та існуючими моделями управління та ОК; виявлення сильних та слабких місць в управлінні та ОК; спроможностей до змін та критичних чинників змін. Третій - впровадження змін, у т.ч.: на особистісному рівні керівників і персоналу та на

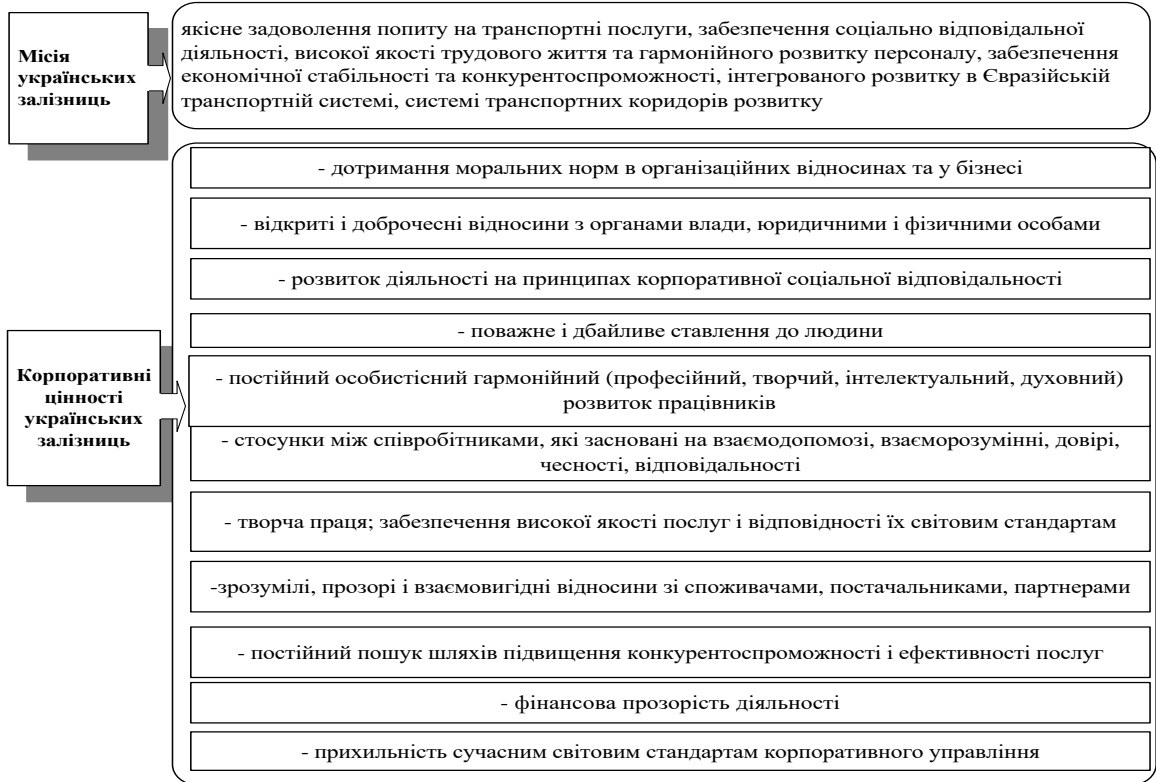


Рис. 6 - Місія та корпоративні цінності Українських залізниць

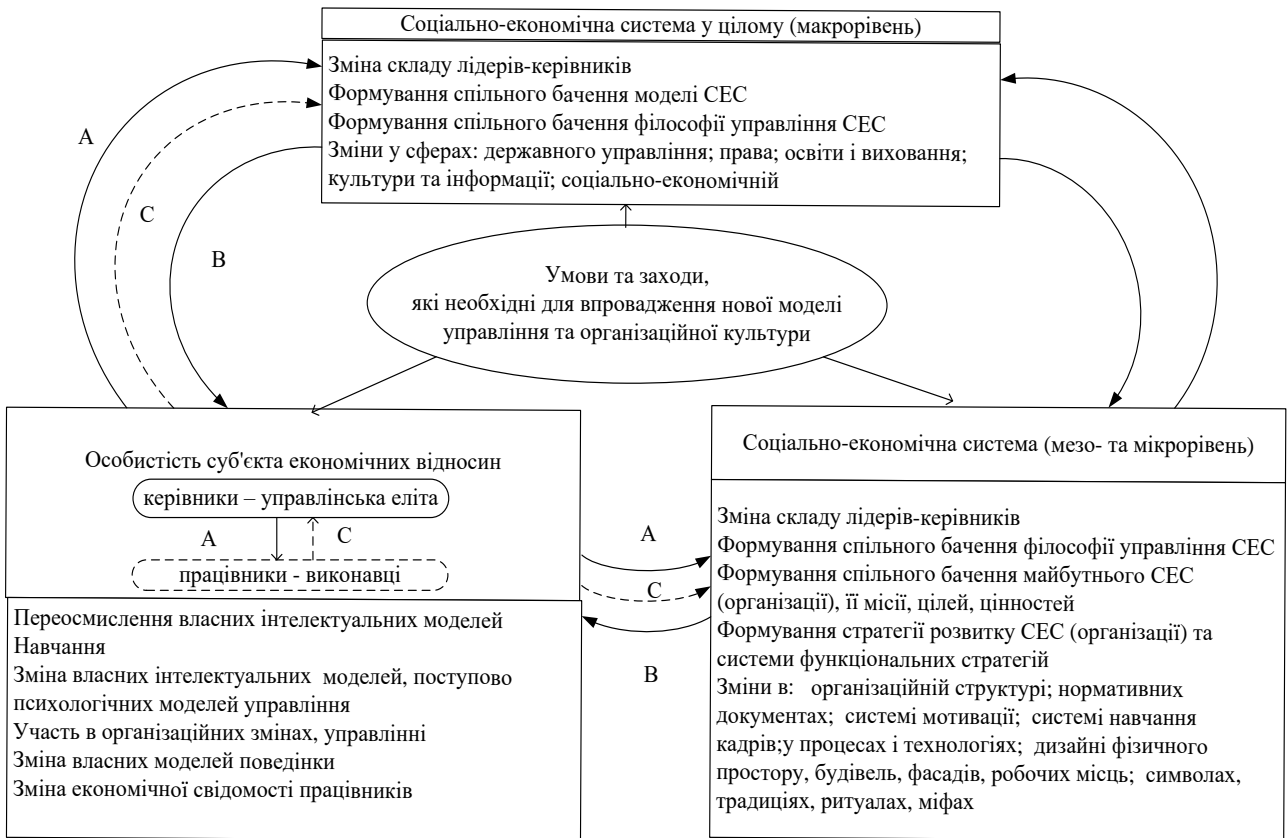


Рис.7 - Процес зміни моделі управління

рівні організації; ініціювання змін у СЕС мезо- та макрорівнів. Четвертий - моніторинг змін, у т.ч.: моніторинг змін у зовнішньому середовищі; розроблення ключових оціночних показників для діагностики реалізації стратегічних цілей, завдань та змін у СЕС; моніторинг змін у СЕС.

Головними умовами змін є: формування критичного управлінського потенціалу, зміна складу лідерів-керівників і створення команди стратегічних змін. Засобами змін є: освіта, виховання, самоосвіта, самовиховання, мотивація, нормативне регулювання, структурні зміни.

Обґрунтовано, що найбільш ефективною системою мотивації є застосування ключових показників результативності, у т.ч. показників оцінки «людської складової» організації у системі мотивації керівників.

Розроблену автором освітню стратегію формування духовно-моральної СЕС пропонується для впровадження з метою підготовки критичного управлінського потенціалу СЕС залізничного транспорту.

В Українській державній академії залізничного транспорту на спеціальності «Економіка підприємства» протягом семи років за авторськими програмами реалізована перша стадія цієї стратегії - міні-проект з впровадження духовно-моральної та соціокультурної складових в процес підготовки кадрів шляхом введення в навчальний план підготовки бакалаврів, фахівців і магістрів трьох взаємозв'язаних дисциплін: основи духовної культури, економічна психологія, моральні основи економіки і підприємницької діяльності.

Для з'ясування результатів проекту проведено опитування, в якому брали участь студенти випускного курсу трьох факультетів у кількості 98 осіб, з яких 40 були учасниками проекту. Результати опитування показали, що у студентів, які вивчали відповідні курси, в ієрархії цінностей на першому місці опинились духовно-моральні цінності, виявився більший рівень вираження духовно-моральних потреб, а сприйняття змісту таких соціально-економічних категорій, як праця, власність, багатство, влада, моделі спілкування «співпраця-конкуренція» відповідає установкам, характерним для духовно-моральної СЕС.

Тому далі необхідна більш масштабна реалізація проекту. З цією метою пропонується створити корпоративну систему підготовки та перепідготовки кадрів залізничного транспорту - інтегровану систему, яка повинна об'єднувати фундаментальну практико-орієнтовану науку, інноваційне виробництво та розвиваючу освіту. Вона має включати заклади освіти (ліцеї, технікуми, виші, які готують фахівців для системи, з виділенням в межах підготовки кадрів інтегрованого факультету управління), виробничий полігон, малі інноваційні підприємства, наукові, проектно-конструкторські заклади, а також нову структуру - корпоративний університет. Мета корпоративного університету полягає у формуванні ефективного механізму розвитку управлінського персоналу компанії, для чого він повинен виступати як організатор, координатор, методолог надання послуг з навчання та розвитку кадрів залізничного транспорту.

ВИСНОВКИ

Результатом дисертаційної роботи є комплексне вирішення важливої науково-прикладної проблеми вдосконалення управління соціально-економічними системами, у т.ч. на рівні національного господарства та його провідної галузі – залізничного транспорту, відповідно до парадигми домінуючого впливу на їх розвиток духовно-моральних та соціокультурних детермінант, прийнятих у культурі східнослов'янської цивілізації. Це створює основу для стратегічних перетворень у національній економіці, якісних змін в економічній освіті, спрямованих на забезпечення духовно-культурного та соціально-економічного розвитку країни, її національної безпеки, високої якості життя населення.

З результатів дослідження зроблено наступні висновки.

1. Розвиток СЕС визначається впливом духовно-моральних та соціокультурних детермінант, що доведено на основі застосування мультидисциплінарного та інодисциплінарного підходів.

Виділено основні фактори кризи соціально-економічної системи України через виокремлення стратегічних помилок реформування у трьох групах взаємопов'язаних системних порушень, обумовлених: помилковою парадигмою бачення суспільства, економіки, їх розвитку; природою радянської, командно-адміністративної системи управління та господарювання; стратегічними помилками періоду «ринкових реформ». Одна із головних стратегічних помилок – це невідповідність соціально-економічних перетворень цінностям, моральним принципам, культурі, особливостям моделі господарювання та управління, що сформувались у межах східнослов'янської (православної) цивілізації.

Це обумовлює необхідність принципової зміни парадигми мислення та управління, відповідно – системи доктрин та політик розвитку держави, змін у системі економічної освіти та підготовки управлінських кадрів. Управління розвитком СЕС усіх рівнів повинно відповідати онтології духовно-моральної соціокультурної системи, сформованої у межах східнослов'янської цивілізації.

2. Як критерії правильності реформ пропонується вважати стан економічної культури, свідомості та суспільної моралі, які в ідеалі повинні відповідати нормам, що задає культуростворююча релігія. Оцінка відповідних складових показала суттєві негативні зміни у суспільній, у т. ч. економічній свідомості, що відбулися під впливом ринкових трансформацій. Виділено три суспільних групи сучасного населення України: з установками свідомості, історично притаманної українському суспільству східнохристиянської економічної культури, як фактора соціально-економічного розвитку; з гіпертрофованими установками західної економічної культури (націленість на матеріальний добробут, владу, багатство за будь-яку ціну), які руйнують національну економіку та суспільство; з амбівалентним станом свідомості, що не сприяє стабільному розвитку. Це підкреслює необхідність переорієнтації змісту соціально-економічних, культурних та освітніх реформ на цінності

національної культури, сформованої у межах східнослов'янської цивілізації.

3. Напрями та якість розвитку національної економіки залежать від розуміння цілей СЕС. Відповідно до антропологічного підходу до економіки, бачення людини згідно із християнським світоглядом визначено систему цілей СЕС: базову, гуманну, соціальну, екологічну, економічну (соціально-економічні цілі) та сотеріологічну, моральну, есхатологічну (духовно моральні цілі). Якщо духовно-моральні цінності пронизують своїм змістом соціально-економічні цілі, у СЕС створюються умови для накопичення духовно-морального, духовно-культурного, духовно-інтелектуального потенціалу особистості та суспільства і забезпечення на цій основі сталого економічного розвитку держави.

4. Типізація СЕС повинна враховувати спрямованість їх розвитку на духовно-моральні цінності, цілі та дотримання норм моралі в економіці. Виділено та охарактеризовано три типи СЕС (духовно моральна; аморальна; соціально орієнтована, але морально обмежена). Базові характеристики духовно-моральної СЕС пропонується обрати як стратегічні орієнтири реформування економіки України, а відповідні установки повинні визначати зміст підготовки управлінців. Духовність і моральність, духовно-моральна СЕС повинні стати не просто метою, але національною ідеєю.

5. Розкрито взаємозв'язки та взаємовідносини, що виникають між морально-психологічними та економічними детермінантами і процесами у СЕС різних рівнів. Процеси моральної регуляції економічної діяльності мають складну динаміку, у ході якої чергується переважний вплив то морально-психологічних, то соціальних, то економічних факторів. Тому для якісного розвитку СЕС необхідно створювати умови для формування як індивідуальної, так і інституціональної етики ведення економічної діяльності.

6. Найголовніший важіль створення моделі духовно-моральної СЕС - це освіта. Виділено головну причину кризи освіти - втрату її цивілізаційної ідентичності та визначено принципи якісної національної економічної освіти. На основі аналізу результатів реалізованого міні-проекту доведено доцільність введення духовно-моральної та соціокультурної складових в економічну освіту.

7. До складу національних проектів України пропонується включити проект духовно-культурного відродження нації та проект створення управлінської еліти, здатної очолити і це відродження, і розвиток економіки. Запропоновано концепцію створення критичного управлінського потенціалу - критичної маси лідерів управлінців з цілісним світоглядом. А також сформовані цінності-цілі національної економічної доктрини: забезпечення умов сталого, випереджаючого зростання нематеріального «капіталу» суспільства в довгостроковій перспективі (яка є базовою для реалізації інших цілей); соціальний гуманізм; національна безпека країни, збереження і розвиток екологічного потенціалу; якість економічного розвитку та сталий економічний розвиток на основі відтворених ресурсів у довгостроковій перспективі.

8. Якісні зміни в СЕС обумовлюють вибір певної моделі управління. Визначено характерні риси та особливості східнослов'янської (національної) моделі управління та проведено її порівняння із західною моделлю.

Встановлено, що національна модель управління заснована на ціннісній (духовній) єдності, сформованій на засадах православної моралі, характеризується холістичним та духовно-моральним підходом в управлінні. Умовами ефективною діяльності в ній є розуміння сенсу справи, праці усіма співробітниками, ціннісна єдність, пріоритет духовно-моральних цінностей, мотивації, наслідком чого є можливість високоефективної роботи без примушення за умов незадоволеності гігієнічних та навіть базових потреб.

Різниця східнослов'янської та західної моделей управління полягає в їх світоглядних основах та різній методології управління, аналіз яких дозволив довести неефективність застосування західної моделі для національної СЕС (при можливості застосування окремого позитивного досвіду). Еталонною для національної СЕС усіх рівнів є східнослов'янська модель управління: як цілісна система, збудована на духовно-моральних цінностях; як ментальна для нашого народу модель, що довела власну ефективність в умовах православної СЕС та має дуже високий потенціал розвитку, набагато більший, ніж потенціал західної моделі.

9. Категорію «модель управління» представлено на двох взаємопов'язаних рівнях - як теоретичну (парадигму управління) та психологічну моделі, розрізнення яких дає нові можливості діагностики та підвищення якості управління СЕС. Оцінка психологічної моделі управління дозволяє: визначити культурний профіль управління; виявити порушення та недоліки складових моделі, які гальмують розвиток СЕС; побудувати стратегію підвищення якості управління, у т. ч. виявити ступінь готовності системи до змін, здійснити вибір ініціаторів та лідерів змін, виявити можливі типи економічної поведінки, підготувати програми навчання та підвищення кваліфікації управлінців, з'ясувати ефективність проведеного навчання, розробити ефективну систему мотивації керівників.

10. Змістовне порівняння концепцій якості трудового життя, сформованої в західному менеджменті, та моделі праці, сформованої у східнослов'янській (православній) цивілізації, дозволило виявити суттєві переваги православної моделі праці, що визначає необхідність її поступового відродження у вітчизняних СЕС всіх рівнів.

З урахуванням змісту православної моделі праці, цілісного підходу до людини, згідно із християнською антропологією та психологією, розроблено методику оцінки якості трудового життя працівників. Її застосування дозволяє комплексно оцінити потреби працівників та рівень їх задоволення у праці, визначити недоліки в умовах трудової діяльності, мотивації праці, які існують у певній організації, визначити ймовірні типи трудової поведінки та на цій основі розробити стратегію підвищення якості трудового життя.

11. На основі сполучення парадигми духовно-морального управління та елементів парадигми загального менеджменту якості удосконалено методичний підхід до оцінювання якості управління СЕС залізничного транспорту, що дозволило виявити глибинні першопричини зниження якості управління, які кореняться у деформаціях організаційної культури, спотворених психологічних

моделях управління управлінців, невідповідності умов праці в СЕС реалізації потреб працівників.

12. Розроблено методику оцінки людської складової залізничного транспорту. Вона базується на концепціях людського капіталу, якості трудового життя, якості менеджменту, об'єднує традиційні та нові показники, які можливо розраховувати на базі існуючої звітності та проведення опитувань з використанням розроблених автором анкет. Методика дозволяє оцінити: кадровий потенціал СЕС, ефективність праці управлінців, реакцію працівників на соціотехнічні аспекти організаційної системи і на цій основі розробити ефективну кадрову політику.

13. Встановлено особливості організаційної культури залізничного транспорту України - це типи культури, що склались історично (сильна культура жорсткого типу, з власними традиціями та спадкоємністю поколінь, прихильністю до соціального управління, для працівників характерні висока відповідальність, мотивація служіння, приналежність до галузі), і переважають зараз (ієрархічна, авторитарна, бюрократична, культура завдань, у меншій мірі - кланова). Це особливості, що сформувались під час ринкових реформ (поява ринкового типу культури, культури власності та негативні прояви – зниження творчої, соціальної складової, мотивації служіння, зниження сили культури за рахунок ціннісної роз'єднаності, конформізму, конфронтації, зниження відповідальності, фіктивних декларацій керівників).

14. Встановлено, що структура психологічної моделі управлінців залізничного транспорту не сприяє стабільності та ефективному розвитку системи. Виявлено найбільш значні недоліки психологічних моделей, що значно знижують потенціал СЕС. З'ясовано, що в СЕС є керівники, які готові до позитивних змін моделі управління та організаційної культури, але їх потенціал не використовується.

15. Результати оцінки якості трудового життя працівників свідчать про те, що на залізничному транспорті (у т.ч. унаслідок зовнішніх причин) не створені умови для повноцінної реалізації у процесі трудової діяльності усього комплексу потреб працівників - якість трудового життя забезпечена у різних груп опитуваних на низькому або середньому рівні за рахунок відповідного рівня задоволеності гігієнічних потреб. Це знижує ефективність та безпеку роботи системи, а також свідчить про існування невикористаного людського потенціалу та вимагає перегляду системи мотивації та оплати праці, зміни моделі управління, а також зміни економічної свідомості як теперішніх так і майбутніх працівників.

16. Зусилля менеджменту повинні бути спрямовані на такі напрямки змін організаційної культури та моделі управління: стиль лідерства – духовно-моральний; тип ідеального лідера – служитель, наставник, архітектор; сутність, що зв'язує організацію в одне ціле, – довіра, взаємодопомога та новаторство, творчий підхід до праці; критерії успіху – сполучення морально-психологічних та соціально-економічних критеріїв при зосередженні на розвитку людини.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Компанієць В. В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина 1. Розвиток соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Духовно-моральна соціально-економічна система [Текст] : монографія / В. В. Компанієць. – Харків : УкрДАЗТ, 2011. – 305 с.

2. Компанієць В. В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина 2. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту) [Текст] : монографія / В. В. Компанієць. – Харків : УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.

Статті у наукових фахових виданнях

3. Компанієць В. В. Нравственные аспекты реформирования системы управления транспортным комплексом [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2004. – Вип. 8. – С. 200-205.

4. Компанієць В. В. Семейная политика как фактор, обеспечивающий развитие экономики и предпринимательской деятельности [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2005. – Вип. 12. – С. 170-176.

5. Компанієць В. В. Социально-демографическая политика государства как фактор международной конкурентоспособности [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2006. – Вип. 13. – С. 186-190.

6. Компанієць В. В. Нравственно-психологические основы управления конфликтами в организации: причины конфликтов [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2006. – Вип. 15-16. – С. 177-181.

7. Компанієць В. В. Нравственно-психологические основы управления конфликтами в организации: методы управления [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2006. – Вип. 17. – С. 105-109.

8. Компанієць В. В. Особенности российской экономической школы [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2007. – Вип. 19-20. – С. 49-53.

9. Компанієць В. В. Сутність та зміст економічної свідомості особистості [Текст] / В. В. Компанієць // Збірник наукових праць Київського університету економіки і технологій транспорту: Серія «Економіка і управління». – 2007. – Вип. 10. – С. 265-274.

10. Компанієць В. В. Управління кадрами залізничного транспорту в умовах реформування [Текст] / В. В. Компанієць // Збірник наукових праць Київського університету економіки і транспорту: Серія «Економіка і управління». – 2007. – Вип. 9. – С. 149-154.

11. Компанієць В. В. Об особенностях категории «труд» в православной социально-экономической модели [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2008. – Вип. 21. – С. 46-50.

12. Компанієць В. В. Економічна культура: зміст, функції, історичний аналіз [Текст] / В. Л. Дикань, В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і

промисловості. –2008. – Вип. 24. – С. 193-199. *(Особистий внесок: автору належить уточнення визначення економічної культури, її функцій, структури та факторів формування).*

13. Компанієць В. В. Проблема морального фактора в економіці: історія і сучасність [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. акад. В. Лазаряна. – 2008. – Вип. 20. – С. 225-232.

14. Компанієць В. В. Людський капітал: визначення, особливості, відтворення [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. акад. В. Лазаряна. – 2008. – Вип. 21. – С. 281-284.

15. Компанієць В. В. Методологічні підходи до управління людським капіталом на залізничному транспорті [Текст] / В. В. Компанієць, С. М. Лисенко // Збірник наукових праць Північно - Східного Наукового Центру Транспортної Академії України. – 2008. – Вип. 93. – С. 31-34. *(Особистий внесок: автору належить методика визначення показників людського капіталу на залізничному транспорті).*

16. Компанієць В. В. Оцінка задоволеності працею та підвищення якості трудового життя [Текст] / В. В. Компанієць // Збірник наукових праць Київського університету економіки і технологій транспорту: Серія «Економіка і управління». – 2008. – Вип. 11. – С. 24-31.

17. Компанієць В. В. Оцінка організаційної культури залізничного транспорту [Текст] / В. В. Компанієць // Збірник наукових праць Київського університету економіки і технологій транспорту: Серія «Економіка і управління». – 2008. – Вип. 12. – С. 100-116.

18. Компанієць В. В. Типизация социально-экономических систем по этическому критерию. Концепция духовно-нравственной социально-экономической системы [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – Вип. 28. – С. 262-272.

19. Компанієць В. В. Якість трудового життя управлінців залізничного транспорту [Текст] / В. В. Компанієць // Залізничний транспорт України. – 2009. – Вип. 5. – С. 37-42.

20. Компанієць В. В. Дослідження інтелектуальної моделі менеджменту залізничного транспорту [Текст] / В. В. Компанієць // Збірник наукових праць Київського університету економіки і технологій транспорту: Серія «Економіка і управління». – 2009. – Вип. 13. – С. 105-116.

21. Компанієць В. В. Духовно-моральні та соціокультурні складові економічної освіти як умова якісного управління та розвитку національної економіки (результати практичного впровадження) [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. акад. В. Лазаряна. – 2009. – Вип. 27. – С. 243-252.

22. Компанієць В. В. Исследование особенностей экономического сознания и культурных стереотипов менеджеров железнодорожного транспорта [Текст] / В. В. Компанієць, Ю. Л. Павлович // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – Вип. 26. – С. 242-253. *(Особистий внесок: автору належить методика дослідження економічної свідомості та культурних*

стереотипів, висновки щодо особливостей економічної свідомості менеджерів залізничного транспорту).

23. Компанієць В. В. Концептуальні підходи до формування системи мотивації керівників залізничного транспорту [Текст] / В. В. Компанієць, С. В. Храпейчук // Збірник наукових праць Північно - Східного Наукового Центру Транспортної Академії України. – 2009. – № 95 – С. 35-40. (*Особистий внесок: автору належить обґрунтування висновку щодо доцільності використання у мотивації менеджерів ключових показників результативності*).

24. Компанієць В. В. Оцінка якості трудового життя персоналу: методика та можливості її застосування [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – Вип. 25. – С. 181-188.

25. Компанієць В. В. Порівняння моделей менеджменту двох цивілізацій. Ідеальна модель менеджменту [Текст] / В. В. Компанієць // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія: Економіка і управління. – 2009. – Вип. 14. – С. 105-116.

26. Компанієць В. В. Система якості управління (менеджменту) на залізничному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» [Текст] / В. В. Компанієць // Залізничний транспорт України. – 2009. – Вип. 3. – С. 42-47.

27. Компанієць В. В. Образовательная стратегия формирования духовно-нравственной социально-экономической системы [Текст] / В. В. Компанієць // Социальная экономика. – 2010. – Вип. 2. – С. 205-212.

28. Компанієць В. В. Формування інтелектуальної моделі духовно-морального управління на залізничному транспорті [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – Вип. 29. – С. 433-443.

29. Компанієць В. В. Морально-психологічні детермінанти у регуляції економічної діяльності [Текст] / В. В. Компанієць // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія: Економіка і управління. – К. : КУЕТТ. – 2010. – Вип. 15. – С. 237-257.

30. Компанієць В. В. Концептуальні підходи до оцінки якості управління на залізничному транспорті [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – Вип. 32. – С. 313-326.

31. Компанієць В. В. Стратегія людського розвитку та зміни у підготовці кадрів залізничного транспорту [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – Вип. 31. – С. 203-211.

32. Компанієць В. В. Стратегія підвищення якості управління та організаційного розвитку залізничного транспорту України [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – Вип. 30. – С. 154-170.

33. Компанієць В. В. К вопросу об основных характеристиках социально-экономических систем в формате разработки национальной доктрины Украины [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – Вип. 33. – С. 302-311.

34. Компанієць В. В. О метаэкономике и духовном воспроизводстве [Текст] / В. В. Компанієць, Г. Л. Павлович // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – Вип. 34. – С. 432-437. (*Особистий внесок: автору*

належить уточнення визначення духовного відтворення та обґрунтування його місця у розвитку соціально-економічної системи).

35. Компанієць В. В. Концепція якості трудового життя: міст з минулого в теперішній час. (Порівняльний аналіз православної моделі праці і сучасних західних теорій) [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. – Луганськ. – 2011. – Вип. 10 (164). – С. 77-84.

36. Компанієць В. В. О законе духовно-нравственной детерминации общественного развития [Текст] / В. В. Компанієць // Социальная экономика. – 2011. – Вып. 1 – С. 149-165.

37. Компанієць В. В. Особливості моделі управління східнослов'янської цивілізації [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – Вип. 35. – С. 217-221.

Статті у наукових виданнях

38. Компанієць В. В. Особенности экономического сознания современных украинцев [Текст] / В. В. Компанієць // XVI Международные Рождественские образовательные чтения (V направление «Церковь и общество»). Секция: Национальные традиции в экономике, торговле, политике и культуре / коллектив авторов: материалы Международной научной конференции (Москва, 28 января – 2 февраля 2008 г.). – М. : Изд-во РГТЭУ. – 2008. – С. 78-90.

39. Компанієць В. В. Концепция образовательной стратегии формирования модели духовно-нравственной экономики [Текст] / В. В. Компанієць // XVIII Международные Рождественские образовательные чтения (V направление «Церковь и общество»). Секция: Национальные традиции в экономике, торговле, политике и культуре / коллектив авторов: материалы Международной научной конференции (Москва, 27-28 января 2010 г.). – М. : Изд-во РГТЭУ. – 2010. – С. 255-271.

40. Компанієць В. В. Восточнославянская экономическая мысль: экономика в духовно-моральном и социокультурном измерении [Текст] / В. В. Компанієць // XIX Международные Рождественские образовательные чтения (V направление «Церковь и общество»). Секция: Национальные традиции в экономике, торговле, политике и культуре / коллектив авторов: материалы Международной научной конференции (Москва, 24-28 января 2011 г.). М. : Издательство РГТЭУ. – 2011. – С. 118-149.

Тези доповідей

41. Компанієць В. В. Цели и задачи менеджмента, необходимые для эффективного реформирования транспортного комплекса [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості: Тези доповідей I Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної системи України» (Коктебель, 3-5 червня 2004 р.) – Х. : УкрДАЗТ. – 2004. – Вип. 7. – С. 78.

42. Компанієць В. В. Порівняльний аналіз основних напрямків щодо уявлення ідеального менеджера [Текст] / В. В. Компанієць, Г. В. Григорович // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми сучасних наук: теорія та практика. Том II. Економічні науки (Дніпропетровськ,

1-8 червня 2005 р.). – Д. : Наука і освіта, 2005 – С. 55-57. (*Особистий внесок: автору належить визначення особливостей національного менеджменту*).

43. Компаниец В. В. Человеческий капитал как главный ресурс развития экономики и транспорта [Текст] / В. В. Компаниец // Вісник економіки транспорту і промисловості: Тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної системи України» (Коктебель, 7-11 червня 2006 р.)– 2006. – Вип. 14. – С. 60.

44. Компанієць В. В. Актуальні проблеми кадрової політики в умовах реформування залізничного транспорту [Текст] / В. В. Компанієць // Тези доповідей VI Міжнародної конференції «Проблеми економіки транспорту» (Дніпропетровськ, 26-27 квітня 2007 р.). – Д. : ДІТ, 2007. – С. 121.

45. Компаниец В. В. Актуальные вопросы подготовки, переподготовки и адаптации кадров железнодорожного транспорта в условиях реформирования [Текст] / В. В. Компаниец // Материалы II Международной научно-технической конференции «Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте» (Судак, 19-22 июня 2007 г.). – К. : КУЭТТ, 2007. – С. 42-44.

46. Компанієць В. В. Методика оцінки основних складових організаційної культури підприємств залізничного транспорту [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості: Тези доповідей III Міжнародної практичної конференції «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України» (Коктебель, 4-10 червня 2007) – Х. : УкрДАЗТ. – 2007. – Вип. 18. – С. 20-22.

47. Компанієць В. В. Залізничний транспорт як точка опори стратегії розвитку України у XXI сторіччі [Текст] / В. В. Компанієць // Материалы III международной научно-технической конференции «Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте» (Судак, 23-27 липня 2008 р.). – К. : КУЭТТ, 2008. – С. 39-41.

48. Компанієць В. В. Управління персоналом на залізничному транспорті з позицій теорії людського капіталу [Текст] / В. В. Компанієць // Тези доповідей VII Міжнародної наукової конференції: «Проблеми економіки транспорту» (Дніпропетровськ, 24-25 квітня 2008 р.). – Д. : ДНУЗТ. – 2008. – С. 32.

49. Компанієць В. В. Методологічні підходи до моделювання економічної свідомості та економічної поведінки на основі інформаційно-інтелектуального фактора [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості: Тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України» (Коктебель, 2-7 червня 2008 р.) – Х. : УкрДАЗТ. – 2008. – Вип. 22. – С. 110-111.

50. Компанієць В. В. Концепція оцінки системи управління (менеджменту) залізничного транспорту [Електронний ресурс] / В. В. Компанієць // Материалы III Международной научно-технической конференции «Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте» (Судак, 21-30 декабря 2009 г.). – 2009. – Интернет-конференция. - Режим доступа: <http://ekuzt2009.detut.edu.ua>.

51. Компаниец В. В. Социально-экономический кризис в Украине в духовно-нравственных координатах [Текст] / В. В. Компаниец // Вісник економіки транспорту і промисловості: Тези доповідей V Міжнародної науково-

практичної конференції «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України» (Коктебель, 1-6 червня 2009 р.) – Х. : УкрДАЗТ. – 2009. – Вип. 27. – С. 97-98.

52. Компанієць В. В. Щодо необхідності реалізації проекту створення коридорів розвитку [Текст] / В. В. Компанієць // Проблеми економіки и управління на залізничному транспорті: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Яремча, 24 – 26 листопада 2010 г.). – Д. : ДНУЖТ, 2010. – С. 239-240.

53. Компанієць В. В. Щодо розробки кодексів ділової етики та корпоративної соціальної відповідальності українських залізниць [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості: Тези доповідей VI Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України» (Коктебель, 7-12 червня 2010 р.). – Х. : УкрДАЗТ. – 2010. – Вип. 30. – С. 282-283.

54. Компанієць В. В. Основи національної доктрини України: цінності – цілі соціально-економічного і духовно-культурного розвитку [Текст] / В. В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості: Тези доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України» (Коктебель, 30 травня - 4 червня 2011 р.). – Х. : УкрДАЗТ. – 2011. – Вип. 34. – С. 136-137.

АНОТАЦІЯ

Компанієць В.В. Управління соціально-економічними системами у духовно-моральному та соціокультурному вимірі (на прикладі залізничного транспорту). – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. Українська державна академія залізничного транспорту, МОНамолодьспорту України, Харків, 2012.

У дисертації розроблено теоретичні засади, методологічний інструментарій та практичні рекомендації щодо вдосконалення управління соціально-економічними системами (СЕС) відповідно до духовно-моральних та соціокультурних пріоритетів.

Розроблено типізацію СЕС за критерієм їх орієнтації на духовно-моральні цінності, цілі, вектори розвитку та дотримання норм моралі. Удосконалено методику оцінки економічної культури та економічної свідомості. Обґрунтовано вплив морально-психологічних детермінант на економічні і соціально-психологічні процеси, які відбуваються у СЕС. Встановлено характерні риси східнослов'янської моделі управління та проведено її порівняння з моделлю менеджменту західної цивілізації. Розроблено методику оцінки психологічної моделі управління. Виконано порівняльний аналіз концепції якості трудового життя західного менеджменту та моделі праці східнослов'янської цивілізації. Сформульовано освітню стратегію формування духовно-моральної СЕС. Визначено цінності-цілі соціально-економічної доктрини країни. Розроблено методологічну основу оцінки якості управління та змін моделі управління СЕС залізничного транспорту.

Ключові слова: соціально-економічна система, економічна культура, економічна свідомість, економічна поведінка, соціокультурні детермінанти, духовно-моральні детермінанти, морально-психологічна детермінація, східнослов'янська (національна) модель управління, психологічна модель управління, організаційна культура, якість трудового життя, освітня стратегія, критичний управлінський потенціал, якість управління, «людська складова» організації.

АННОТАЦІЯ

Компаниец В.В. Управление социально-экономическими системами в духовно-моральном и социокультурном измерении (на примере железнодорожного транспорта). – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени доктора экономических наук по специальности 08.00.03 - экономика и управление национальным хозяйством. Украинская государственная академия железнодорожного транспорта, МОНмолодьспорта Украины, Харьков, 2012.

В диссертации разработаны теоретические принципы, методологический инструментарий и практические рекомендации по совершенствованию управления социально-экономическими системами (СЭС) в соответствии с духовно-моральными и социокультурными приоритетами в т.ч. методологические основы оценки качества управления и изменения модели управления СЭС железнодорожного транспорта.

В соответствии с критерием ориентации СЭС на духовно-моральные ценности, цели, векторы развития выделено и охарактеризовано три типа СЭС (духовно-моральная; аморальная; социально-ориентированная, но морально-ограниченная). Цели СЭС определены как: базовая, гуманная, социальная, экологическая, экономическая (социально-экономические цели) и сотериологическая, моральная, эсхатологическая (духовно-моральные цели).

На основе социокультурного подхода усовершенствована методика оценки экономической культуры и экономического сознания. Их состояние является приоритетным параметром правильности экономических реформ. Оценка показала существенные негативные изменения в общественном, в т. ч. экономическом сознании, которые произошли под воздействием рыночных трансформаций и несовместимы с качественным социально-экономическим развитием государства. Это подчеркивает необходимость переориентации содержания социально-экономических, культурных и образовательных реформ на ценности культуры восточнославянской цивилизации.

Определены характерные черты и особенности восточнославянской (национальной) модели управления, а также проведен ее сравнительный анализ с западной моделью. Разница моделей управления заключается в их мировоззренческих основах и методологии управления, анализ которых позволил обосновать неэффективность применения западной модели для национальной СЭС (при возможности применения отдельного позитивного опыта) и необходимость выбора в качестве эталонной модели управления восточнославянской цивилизации.

Категория «модель управления» представлена на двух уровнях – как теоретическая (парадигма управления) и психологическая модели. Разработана

методика оценки психологической модели, которая позволила: определить культурный профиль управления; выявить нарушения и недостатки составляющих модели, обосновать стратегию повышения качества управления СЭС железнодорожного транспорта.

Сформулирована образовательная стратегия формирования духовно-моральной СЭС через процесс подготовки критического управленческого потенциала и становления психологической модели духовно-морального управления; раскрыты его этапы, определена конечная цель и особенности методологии подготовки.

Содержательное сравнение концепции качества трудовой жизни западного менеджмента и модели труда православной цивилизации позволило выявить существенные преимущества православной модели труда, что определяет необходимость ее возрождения в отечественных СЭС всех уровней. С учетом содержания этой модели и целостного подхода к человеку разработана методика оценки качества трудовой жизни. Ее применение позволяет комплексно оценить потребности работников и уровень их удовлетворенности трудом, определить недостатки в условиях труда и его мотивации и на этой основе разработать стратегию повышения качества трудовой жизни.

Разработана методика оценки человеческой составляющей железнодорожного транспорта. Она позволяет оценить кадровый потенциал СЭС, эффективность труда управленцев, реакцию работников на социотехнические аспекты организационной системы и на этой основе разработать эффективную кадровую политику. На основе сочетания парадигмы духовно-морального управления и элементов парадигмы всеобщего менеджмента качества усовершенствован методический подход к оценке качества управления СЭС железнодорожного транспорта, что позволило выявить глубинные первопричины снижения качества управления, которые коренятся в деформациях организационной культуры, психологических моделей управления, несоответствии условий труда в СЭС реализации потребностей работников.

Предложена комплексная методология изменений организационной культуры и модели управления СЭС железнодорожного транспорта, включающая: этапы и направления изменений, которые должны происходить на разных уровнях (макро-, мезо-, микро-, личность руководителя); ключевые рычаги изменений - изменение психологической модели управления управленцев (и постепенно экономического сознания работников) путем внедрения новой образовательной стратегии; изменение системы мотивации – применение системы ключевых показателей результативности (в т. ч. показателей оценки «человеческой составляющей организации» в системе мотивации руководителей); изменения в структуре управления.

Ключевые слова: социально-экономическая система, экономическая культура, экономическое сознание, экономическое поведение, социокультурные детерминанты, духовно-моральные детерминанты, морально-психологическая детерминация, восточнославянская (национальная) модель управления, психологическая модель управления, организационная культура,

качество трудовой жизни, образовательная стратегия, критический управленческий потенциал, качество управления, "человеческая составляющая" организации.

ANNOTATION

Kompaniec V.V. Management the socio-economic systems in the spiritual-moral and social-economic measuring (on the example of railway transport). - Manuscript.

Dissertation on the competition of scientific degree of doctor of economic sciences on speciality 08.00.03 is an economy and management a national economy. Ukrainian State Academy of Railway Transport, Ministry of Education and Science, Youth and Sport of Ukrain, Kharkov, 2012

In dissertation theoretical principles, methodological tool and practical recommendations, are developed on perfection of management the socio-economic systems (SES) in accordance with spiritual-moral and social-culturing priorities. Typification of SES is developed on the criterion of their orientation on spiritual-moral values, aims, vectors of development. The personal touches of eastern-slavs case frame are set and its comparing is conducted to the model of management of western civilization. The method of estimation of psychological case frame is developed. The comparative analysis of conception of quality of labour life of western management, and models of labour of eastern-slavs civilization, is conducted. Educational strategy of forming of spiritual-moral SES is formulated. The values-aims of socio-economic doctrine of country are certain. Methodological basis of estimation quality of management and changes a case of SES of railway transport frame is developed.

Keywords: socio-economic system, economic culture, economic consciousness, economic conduct, social-culturing determinanty, spiritual-moral determinanty, moral-psychological determination eastern-slavs (national) case frame, psychological case frame, organizational culture, quality of labour life, educational strategy, critical administrative potential, management quality, "human constituent" of organization.

КОМПАНІЄЦЬ ВІКТОРІЯ ВІТАЛІЇВНА

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ
У ДУХОВНО-МОРАЛЬНОМУ ТА
СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ВИМІРІ
(НА ПРИКЛАДІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ)**

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління національним
господарством

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Надруковано згідно з оригіналом автора

Відповідальний за випуск Н.Є. Каличева

Підписано до друку 27.04.12
Формат 60x84 1/16. Друк різнограф.
Папір офсетний.
Обсяг 1,9 умов.-друк. арк.
Наклад 100 прим.
Замовлення № Безкоштовно

Видавництво УкрДАЗТ, свідоцтво ДК № 2874 від 12.06.2007 р.
Типографія УкрДАЗТ,
61050, Харків, пл. Фейєрбаха, 7

