

УДК 658:656.2

ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ДУХОВНО-МОРАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Компанієць В.В., к.е.н., докторант (УкрДАЗТ)

В статті сформульована концепція духовно-морального управління, обґрунтована необхідність і запропонована методика формування інтелектуальної моделі духовно-морального управління керівників залізничного транспорту.

Ключові слова: модель духовно-морального управління; інтелектуальні моделі; критичний управлінський потенціал; керівник; освіта; підготовка кадрів.

Постановка проблеми, актуальність. Ефективне та стійке функціонування таких складних соціально-економічних систем як залізничний транспорт визначається факторами двох рівнів, які пов'язані між собою, це фактори інституційні та особистісні. До інституційних насамперед відносять особливості тієї системи управління, яка склалася в економіці у цілому та на залізничному транспорті, зокрема. А до особистісних - рівень відповідальності, моральності, професіоналізму усіх робітників і, насамперед, керівників.

Керівники, особливо вищого рівня, ініціюють також і інституційні зміни. Це відноситься, як до суспільства у цілому, так і до змін у соціально-економічних системах на мезо- та мікро- рівні. Вони впливають на зміну законів та зміну свідомості суспільства, здійснюють вплив на такі ключові інститути суспільства як право, мораль, освіта. Саме керівники визначають бачення, цілі та ключові фактори розвитку соціально-економічних систем, у тому числі окремих організацій. Вони переносять власну інтелектуальну модель управління, яка сформувалась в їх свідомості, у дійсну практику управління, формуючи структуру соціально-економічної системи суспільства, окремої організації, визначаючи як їх нинішній стан, так і майбутнє.

На рівні організації керівникам належить головна роль у формуванні організаційної культури, етичних принципів організації, нормативних моделей поведінки, морально-психологічного клімату, задоволеності працею, скоординованої діяльності підрозділів, іміджу організації, тобто тих неекономічних параметрів, які залежать від їх особистої моральності та моральності системи управління і значно впливають на результати роботи організації. Тому підготовка керівників до морального управління організацією чи бізнес-процесами є важливішою умовою стійкого розвитку залізничного транспорту.

Нажаль, та модель управління, яка склалась у соціально-економічній системі України взагалі, та відповідно, у більшості організацій, не відповідає навіть існуючим на Заході стандартам соціально-відповідального управління та бізнесу, нормам

ділової етики та культури відносин, не кажучи вже про її відповідність нормам духовно-морального управління, яке було притаманним християнській культурі управління.

В українському суспільстві відбувається руйнування цінностей традиційної для нас християнської культури, що спричиняє порушення моральних норм у сфері економіки і управління, криміналізацію і корумпованість. Сьогодні Україна є світовим лідером не за рівнем соціально-економічного розвитку, а за рівнем корупції. Крім цього, про порушення норм морального управління свідчать такі факти як: дуже високий рівень соціально-майнової диференціації у суспільстві; розкрадання державного майна; відношення до працівників лише як до засобу отримання прибутків (порушення умов та режиму праці, інтересів працівників, стосунків між керівником та працівником); низький рівень заробітної плати у більшості галузей економіки, який не відповідає потребам розвитку особистості та багато інших.

Порушення моральних норм в управлінні є системним, тобто присутнім як на інституційному рівні, так і на рівні окремих організацій. Воно є характерним і для залізничного транспорту. Результати досліджень фактів корупції та економічної злочинності на залізничному транспорті, як доказ порушення моральних норм управління, є переважно закритими. І про порушення моральних норм управління у більшій мірі свідчать результати опитувань персоналу та працівників та результати спостережень, а також деякі показники результатів роботи. Це: високий рівень незадоволеності робітників працею, негативний морально-психологічний стан у колективах; плинність кадрів молодих та талановитих працівників, особливо у містах, де є альтернатива працевлаштування; зниження довіри до керівників; зниження відповідального відношення до роботи, особливо серед молоді; незадоволеність пасажирів якістю роботи залізничного транспорту; зниження якості роботи взагалі. Не відповідають моделі духовно-морального управління і інтелектуальні моделі значної частки керівників.

Для зміни ситуації, ефективних соціально-економічних перетворень в економіці та на залізничному транспорті необхідно сформувати нову управлінську еліту – критичний управлінський потенціал. Нова управлінська еліта повинна, з одного боку, мати відповідні лідерські та духовно-моральні якості, достатній рівень управлінської компетенції, високий інтелектуальний потенціал, мати бажання змінити власні інтелектуальні моделі управління, а з іншого - керуватись новою, науково обгрунтованою парадигмою соціально-економічного розвитку країни, парадигмою управління, які б відповідали цінностям, ментальності, культурі нашого народу, особливостям соціально-економічного розвитку країни та викликам сучасних змін у глобальному середовищі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій . Управлінська парадигма – це система концепцій, методологій, методів, що утворює модель постановки та вирішення проблем управління, яка прийнята у певній соціально-економічній системі [1]. Вона є синтезом теорії та реально існуючої практики управління і, відповідно містить у собі формальні (визнані у теорії, прийняті у законодавстві) та неформальні (існуючі у практиці управління) складові. Розробка нової парадигми управління – це, перед усім, розробка теоретико-методологічного апарату управління, у тому числі концепцій та методологій, теоретичних моделей управління.

Категорія модель має декілька тлумачень. В широкому значенні "модель" - це аналог (зображення, опис, схема, план і т.п.) будь-якого об'єкту, процесу або явища, яка для того, хто здійснює моделювання, є оригіналом [1]. Також модель визначають як – суб'єктивний набір уявлень, який є продуктом свідомості і досвіду, дозволяє орієнтуватися в світі, прогнозувати поведінку, розвиток ситуації і зрештою, ухвалювати рішення [2, с.37].

Тобто модель будь якого явища існує у свідомості людини і у реальному житті, а також може бути описана та обгрунтована у науковій теорії. Тому і категорію "модель управління" ми пропонуємо розглядати у трьох взаємопов'язаних ракурсах : на рівні свідомості керівника, у вигляді науково обгрунтованої теорії (теоретична модель) та у вигляді реальної практики управління. Модель управління, яка існує у свідомості керівника ми визначили як інтелектуальну модель управління.

Для того, щоб розроблена теоретично модель управління діяла ефективно вона повинна відповідати культурі та ментальності народу.

Тобто мова повинна йти про три взаємопов'язаних процеси : розробку нової парадигми управління - як теоретико-методологічної засади змін, зміну існуючих інтелектуальних моделей управління керівників та зміну реально існуючих моделей управління.

Провідні фахівці західного менеджменту, зокрема, Джоел Баркер, Стівен Кові, Пітер Сенге, Гаррі Хамел, [3-6] в останні роки звертають значну увагу на суттєві зміни, які необхідно здійснити у

менеджменті для того, щоб зберегти конкурентостійкість будь якої організації, забезпечити її сталий розвиток у складному сучасному середовищі, яке швидко змінюється. Вони вважають, що менеджмент майбутнього повинен суттєво відрізнятись від того, який переважає зараз. Мова йде про зміну парадигми менеджменту. І західні фахівці вже обгрунтовують її засади та принципи.

Велике значення у новому менеджменті мають гуманні та соціальні цінності, нормою є соціальна відповідальність та етичність діяльності організації та управління ними. Чинники, які будуть забезпечувати розвиток, стійкість організації в XXI столітті це: застосування в управлінні системного підходу; цілісність у баченні організації, її розвитку та оточуючого середовища; здатність вчитися, причому менеджер - лідер повинен забезпечити процес навчання і розвитку інших, сприяти створенню культури навчання і постійного вдосконалення; здатність творити; принцип ефективного управління – оточення себе талановитими людьми, створення середовища, яке розвиває інтелект; розвиток партнерства, а не конкуренції; сприяння формуванню колективного інтелекту, командного духу, взаємної довіри, згуртованості, взаємодопомоги; заохочення та розвиток ініціативи, самостійності, відповідальності; орієнтація організації не тільки на корпоративний успіх, але і на благополуччя, розвиток співробітників; демократія в управлінні. Також найважливішими чинниками розвитку вважають ресурси духу кожної особистості та самовдосконалення. Останнє неможливо, у тому числі, без розуміння того, що на результати праці впливають не тільки зовнішні дії, а насамперед, думки та почуття людини, її інтелектуальні моделі, а також того, що усі працівники організації є єдиною живою системою і тому зміни у кожній особистості тим чи іншим чином впливатимуть на систему у цілому.

Для таких суттєвих змін в системі менеджменту, як вважають західні фахівці, необхідні менеджери нового типу, яких необхідно виховувати. Менеджер нового типу повинен бути не лише конструктором організації як складної соціально-економічної системи, а й наставником та служителем, що вимагає відповідних морально-психологічних якостей. Цей тип лідера-керівника, такого керівника, який спрямований на особистість, нерозривно пов'язаний із певною моделлю управління, у тому числі моделлю інтелектуальною. Слід відмітити, що такий тип керівника був притаманним духовно-моральній моделі управління.

Пітер Сенге, розглядаючи процес формування, виховання менеджерів нового типу, приділяє значну увагу дослідженню процесу змін інтелектуальних моделей менеджерів. Хоча його визначення інтелектуальних моделей не є чітким – він розуміє їх як глибоко вкорінені у свідомість людини уяви щодо оточуючого світу, а також вважає, що змінюючи інтелектуальні моделі, можливо змінити оточуюче середовище, його підхід взагалі вірний і відомий ще

здавна. Так, з християнської психології та антропології відомо, що для того, щоб змінити оточуючий світ на краще, необхідно у першу чергу змінити себе. І починати необхідно з покаяння, що у перекладі з грецької мови означає зміну свідомості, зміну розуму. Тільки змінюючи власне бачення таких важливіших параметрів як: цілі економіки, цілі діяльності організації та цілі управління; людина в організації її місце та призначення; роль, функції, риси керівника; принципи, методи управління; фактори розвитку та складові успіху та інші, - тобто змінюючи інтелектуальну модель управління, можливо змінити саму організацію як соціальну, як технічну і як економічну систему.

Тобто інтелектуальні моделі необхідно вважати інструментом стратегічного управління соціально-економічними системами, у тому числі залізничним транспортом. Управління на основі інтелектуальних моделей, в сенсі дії на зміну помилкових стереотипів, думок, бачення світу, що склалися в свідомості особистості, у тому числі економічній свідомості, управління засноване на вільному виборі, а не на примушуванні - нове джерело конкурентної переваги та сталого розвитку соціально-економічних систем.

Вітчизняні фахівці у галузі менеджменту глибоко досліджують системні проблеми, які склалися в управлінні, недоліки сучасних керівників, управлінської еліти. А такі автори як В.Бурега, А.Гошко, Г.Дмитренко, Г.Задорожний, Т.Ректор розглядають окремі аспекти стратегії формування управлінської еліти у тому числі через освітній простір [7-12]. Особливо слід відмітити працю В. Буреги щодо розробки концепції соціально-адекватного управління [7], а також праці Г.Задорожного, які стосуються змін у сучасній системі економічної освіти [10-12]. Але, поки що, вітчизняні науковці не звертають значної уваги, як на дослідження інтелектуальних моделей управління, які притаманні сучасним управлінцям, так і на розробку відповідних методик щодо їх зміни.

У попередніх публікаціях ми наводили власне визначення, методику та результати дослідження інтелектуальної моделі управління, яка склалась на залізничному транспорті [13,14]. Недоліки, притаманні існуючій моделі управління, вказують на те, що модель не відповідає як провідним моделям західного менеджменту, так і моделі духовно-морального управління - ідеальній для нашої соціально-економічної системи моделі управління.

Спотворені інтелектуальні моделі породжують невірні дії, помилки в економічній політиці, гальмують розвиток і навіть можуть привести до руйнування соціально-економічних систем. Але інтелектуальні моделі динамічні по своїй характеристиці, оскільки свідомість має властивість змінюватися, у тому числі під впливом досвіду, самовиховання, зовнішнього інформаційного та мотиваційного впливу, за допомогою освіти і виховання. Освіта створює і коректує динамічну

модель світу, у тому числі і соціально-економічну. Вона може розвивати найважливіші якості особистості - моральність, креативність, професіоналізм, здатність мислити і оцінювати події, робити вірний моральний і професійний вибір. Тому у статті ми пропонуємо методику формування необхідних інтелектуальних моделей управління через освітній простір.

Але перед цим необхідно визначитись з сутністю тих моделей які повинні бути сформовані. По-перше, це модель духовно-морального управління, а по друге - модель досконалої організації. У цій статті мова піде про модель духовно-морального управління, що довела власну ефективність у межах православної соціально-економічної моделі, яка існувала в Україні.

Постановка завдань. У даній публікації ми запропонуємо концепцію духовно-морального управління - як теоретичний опис основних складових моделі управління, яка в ідеалі повинна бути сформована як у свідомості керівників так і у практиці управління, та методику формування інтелектуальної моделі духовно-морального управління через освітній простір, що і буде завданнями публікації.

Викладення основного матеріалу. Духовно-моральна модель управління є ідеальною моделлю. По перше ця модель є ідеальною за власною сутністю, оскільки заснована на принципах християнської моралі, антропології та психології. Вона не тільки містить у собі ті принципи, організаційні та мотиваційні механізми, до яких прагне сучасний західний менеджмент, але на відміну від західного менеджменту, є цілісною системою збудованою на духовно-моральних цінностях. По - друге, ця модель довела власну ефективність, що показав практичний досвід господарювання і управління в умовах православної соціально-економічної моделі [15]. По-третє, для нашого народу вона є ментальною моделлю управління. Хоча щодо культури управління, у свідомості українців існує три пласти культури: на першому глибинному пласті свідомості існує модель духовно-морального управління; на другому - модель управління, яка склалась за часів радянської влади та командно-адміністративної системи господарювання; на третьому - модель західного управління, причому модель часів «дикого ринку», для якої характерним є порушення моральних принципів заради вигоди.

У виборі ефективної моделі управління для майбутнього в управлінців може існувати альтернатива: або копіювання сучасної західної моделі управління, заснованої на відповідній парадигмі і орієнтованої на соціальну відповідальність, етичність діяльності, або створення власної моделі, заснованої на духовно-моральному управлінні та відповідній парадигмі управління та поступовий перехід до реалізації цієї моделі на практиці. Як ми довели у відповідній публікації, модель сучасного західного менеджменту має дуже

важливу базову системну помилку: вона намагається збудувати систему з рисами соціального та духовно-морального управління на фундаменті матеріальних цінностей та прагнення до прибутку, як до суттєвої мети соціально-економічної системи [15]. Це є порушенням системних принципів і рано чи пізно призведе або до руйнування моделі, або до перегляду цілей системи тобто перегляду світогляду, що мало ймовірно. Більш того, і вчені і реальна практика господарювання та управління доводять, що ефективні перетворення у соціально-економічних системах, в управлінні можливі лише з урахуванням культури та ментальності народу. Тому ми повинні звернутись до моделі духовно-морального управління. Сформуємо її основні риси у вигляді концепції яка по суті є світоглядною, філософською базою моделі управління, у тому числі організаційної культури, і повинна бути основою інтелектуальних моделей управління керівників. Важливіші складові моделі та, відповідно концепції: сутність та цілі управління; цінності (інструментальні та термінальні); принципи управління; критерії ефективності управління; бачення ролі керівника – лідера в соціально-економічній системі (організації) та стилю управління; бачення ролі людини працівника в соціально-економічній системі (організації); бачення потреб людини та їх ієрархії, відповідно факторів ефективної праці працівників та мотиваційної політики; бачення основних соціально-економічних категорій (праця, власність, багатство, влада, джерела зміни соціально-економічної ситуації); установки та норми економічної поведінки; засоби управління та змін; методика управління та змін.

Духовно-моральне управління - це управління, яке відповідає цілям духовно моральної соціально-економічної системи (сотеріологічна, моральна, есхатологічна, гуманна, соціальна, екологічна ,економічна) і базується на соціальній установці, що виражає відношення до кожної особистості як до образу Божого, відповідно до людини у соціально-економічній системі як до вищої її цінності та головного фактору розвитку.

Метою управління є максимальний гармонійний (духовний, моральний, культурний, творчий, соціальний, матеріальний, фізичний) розвиток кожної особистості, духовне та матеріальне благополуччя людини та суспільства у цілому, збереження та розвиток оточуючого світу.

Ядро духовно-моральної моделі управління складають відповідні духовно-моральні цінності, у тому числі принципи спілкування з оточуючим світом. Це, насамперед, цінності духовні і любов як головний моральний закон (любов до Бога та ближнього, любов до Вітчизни та до власної родини, духовна любов до себе), віра та надія, життя згідно з духовно-моральними законами (заповіді та совість), свобода, справедливість. Тому це управління, яке засноване на розумінні відповідальності кожної особистості за власні вчинки перед оточуючими, суспільством у цілому, перед совістю та Богом.

Будь-яка соціально-економічна система і людина - працівник існує і в духовному, і у матеріальному вимірі. Тому духовно-моральне управління базується на розумному сполученні духовного (як мети і як вічного, як безмежного за можливістю зростання фактору) та матеріального (як засобу, як тимчасового, як обмеженого) при пріоритеті духовного у будь-яких сферах діяльності, у т.ч. управлінні, господарюванні.

Термінальні цінності духовно-морального управління це: соборність, єдність, взаємодопомога, взаєморозуміння, довіра, чесність, працьовитість, відповідальність, діловитість, добродійність, соціальна захищеність, якість роботи. Тому саме таке управління спрямоване на забезпечення високої якості трудового життя персоналу, якості результатів роботи організації тобто задоволенні потреб споживачів її продукції та послуг, збереженні оточуючого середовища, партнерських відносинах та розвитку держави.

Духовно-моральне управління передбачає холістичний (цілісний) підхід до вимірювання ефективності діяльності системи згідно з усіма критеріями, які відповідають цілям духовно-моральної соціально-економічної системи. **Критерії ефективності господарювання це**: сотеріологічний, моральний, есхатологічний критерії (це група духовно-моральних критеріїв), соціальний, екологічний, економічний, базовий [15].

Основні принципи духовно-морального управління, це принципи: ієрархії цілей (духовно моральні цілі як головні, матеріальні, як забезпечуючі, найвищий закон - любов); морального співвідношення (тобто кожна дія керівника повинна перевірятись та відповідати двом критеріям – економічному та моральному; розумності та узгодженості дій відповідно до духовно-моральних критеріїв; спрямованості на особистість; причетності та відповідальності за весь оточуючий світ (суспільство, навколишнє середовище); узгодженості та гармонійного розвитку усіх елементів системи; самоорганізації та самовідтворення системи, у т.ч. управлінського потенціалу, духовно-морального та інтелектуального потенціалу системи, людських особистостей; самозбереження ціннісного ядра та розумна адаптація до змін зовнішнього середовища; демократизації управління; постійного удосконалення та навчання; співробітництва усіх ланок системи управління та суспільних сил (держави; суспільство; господарства, підприємства; господарі, підприємці); відповідності (бажання і завдань, ресурсам і можливостям), природної самообмеженості; службового характеру економіки (економічний успіх не самоціль, а лише засіб для достойного існування особистості).

Ієрархічні та міжособистісні відносини всередині системи будуються за декількома принципами: повага до влади (в основі моральний принцип - влада, а отже і керівник від Бога) та відповідальність за власні вчинки, які здійснюються

як перед самим Богом ; повага та любов один до одного незалежно від становища у системі (моральний принцип - любов до ближнього) . Поєднання цих двох принципів в одній системі дає ідеальне сполучення міцності ієрархічної організації та теплоти людських відносин , сприйняття колективу, оточуючих як єдиної родини.

Бачення ролі керівника-лідера в соціально-економічній системі (в організації). Роль людини в організації. Згідно з православною культурою управління вважалось, що керівництво, і як сукупність особистісних якостей, і як місце в ієрархії соціальної системи (тобто влада) – це дар, талант, який наданий людині Богом, і тому кожен керівник ,від керівника державного рівня до рівня певної організації, несе відповідальність за усі власні дії перед Богом, совістю, суспільством, підлеглими. Відповідно до цього на першому місці в ієрархії цінностей керівника повинні бути духовно-моральні цінності, потім творчі, соціальні , а вже потім матеріальні. Необхідно розуміти, що зберігаючи духовні пріоритети в житті, людина ніколи не використовуватиме свої знання, досвід, владу і фінансові ресурси для руйнування. Керівник не буде «розгойдувати човен» соціального, політичного господарського життя в ім'я особистої або корпоративної вигоди.

Цілі організації повинні відповідати інтересам розвитку держави, суспільства, працівників, їм повинні відповідати і інтереси керівника (особисті інтереси керівника не повинні заважати вищим цілям).

Домінантою розвитку повинна бути людина, як в організації (працівник), так і поза її межами (споживач, партнер). Людина в організації, повинна сприйматись як найвища цінність і відношення до підлеглого в ідеалі повинно відповідати християнському відношенню до ближнього . Тобто керівник повинен проявляти любов та повагу до підлеглих ,турбуватись про всебічний їх розвиток, сприяти духовно-моральному зростанню, виховувати кращі особистісні та професійні якості, забезпечувати для цього відповідні моральні та матеріальні умови праці, максимально справедливо оцінювати результати роботи та зусилля працівників .

Це тип керівника служителя та наставника , який власне призначення бачить у створенні максимально сприятливих умов для всебічного розвитку особистості кожного працівника: духовно-морального, творчого, соціального, матеріального. Він розуміє, що несе відповідальність за долю людей, які йому довірені, але ця відповідальність не означає володіння їх долею, і передбачає свободу волі кожної особистості. Керівник наставник, служитель досягає цього, у тому числі, шляхом постійного самонавчання та самовдосконалення, а також навчання та вдосконалення підлеглих, як духовно-морального так і професійного. Він навчає підлеглих не тільки словом , а й власним прикладом; надає підлеглим ту ступінь свободи, яка з одного боку буде

сприяти їх розвитку та розвитку організації, а з іншого, не завадить цьому, тобто не призведе до анархії, руйнування.

Він сприяє тому, щоб в організації склалась система управління та організаційна культура яка б була: заснована на духовних цінностях, моральних принципах, професійних знаннях, у тому числі, господарських ; мала цілісність , єдність людей (соборність) та усіх елементів системи; дозволяла гармонійно розвиватись кожній особистості, у тому числі, повно розвиваючи творчий потенціал працівника, навчаючи самостійно мислити та приймати рішення ; мала здатність до саморозвитку, самонавчання та самоорганізації; інноваційного самовідтворення; економічно та раціонально використовувала усі наявні ресурси; використовувала усі можливості нових досягнень для економії часу та сил людей ;не підкоряла головні цілі цілям економічним.

Бачення основних соціально-економічних категорій (праця, власність, багатство, влада), нормативних типів економічної поведінки. У межах публікації можливо виділити лише ті головні соціальні установки , які відповідають моделі духовно-морального управління.

По - перше, це цілісне, системне бачення соціально-економічної системи (у т.ч. організації) як сукупності її духовно-моральних, соціальних, організаційних, екологічних, технічних, економічних підсистем, системи, ефективність діяльності якої залежить від узгодженості цілей та діяльності усіх підсистем при визначальній ролі духовно-моральної, а також визначається особистісними та системними (інституційними факторами), факторами внутрішнього та зовнішнього оточення.

Розуміння того, що стан соціально-економічної системи, як на рівні країни у цілому, так і на рівні окремої організації , напряму залежить від духовного, морального стану людини . Лише людина з добрим серцем і світлим розумом, духовно зріла, працелюбна і відповідальна, - зможе забезпечити себе, приносячи користь своїм ближнім і своєму народу. Порушення ієрархії цінностей та цілей , яка притаманна духовно-моральній системі , не реалізація хоча б однієї з цілей, у тому числі у використанні влади, власності, багатства , порушує соціально-економічну систему (у т.ч. організацію), значно знижує її ефективність і навіть руйнує систему (організація стає неефективною, неконкурентоздатною, перестає існувати).

По-друге, це сприйняття влади, власності та матеріального багатства як таланту (дару) та відповідальності перед Богом, суспільством, оточуючими, у тому числі співробітниками, підлеглими. Відповідне використання цих талантів згідно з принципом морального співвідношення.

Розуміння того, що: власність є не тільки засобом отримання вигоди, але і засобом служіння ідеалам добра і справедливості; вона дає максимальну віддачу тоді, коли використовується ефективно, а

результати її використання розподіляються справедливо і відповідально, "вкладаються" в соціальну стабільність колективу, суспільства.

Розуміння того, що порушення моральних норм у використанні влади, власності, багатства, взагалі у господарюванні, рано чи пізно призведе до негативних наслідків, як для особистості (порушника та його безпосереднього оточення), так і для результатів економічної діяльності організації, для суспільства у цілому.

До поширених видів порушення моралі, більшість з яких засуджуються і законом, відносяться розкрадання його форми це: несправедливий розподіл плодів праці серед партнерів і працівників; невиплата (повна чи часткова) заробітної плати, або її заниження чи затримки; розкрадання у партнера по бізнесу, позбавлення його обумовленої частини загального прибутку; нанесення непоправної шкоди природі; несплата податків, встановлених згідно із законом; приховування доходів, незаконне відведення капіталів закордон.

Ці дії не тільки аморальні, але й економічно неефективні для системи у цілому. Вони заслуговують як на відповідні юридичні дії, так і на суспільний осуд. І необхідно розуміти, що такі дії руйнують соціально-економічну систему, в кінці кінців, призводять до значних втрат, і економічних, і моральних безпосередньо для порушників та економічних злочинців.

По-третє, сприйняття праці як чесноти, способу творчого розкриття, духовного зростання людини, збереження та перетворення світу; як можливості допомагати іншим та забезпечувати гідне життя та розвиток власної родини. Така установка відповідає максимальним умовам ефективної праці та забезпеченню високої якості трудового життя: розвитку духовно-морального, творчого, соціального потенціалу працівників. Справедливість в оплаті праці, гідний її рівень, забезпечення належних умов праці, виконання режиму праці та відпочинку, відповідність характеру та інтенсивності праці здібностям та кваліфікації працівника – мінімально необхідні умови ефективної праці та, відповідно, розвитку організації.

По-четверте, це установки на відповідні типи - норми економічної поведінки.

За ознакою «орієнтація поведінки на результат для себе та результат для інших», серед можливих моделей поведінки (конкуренція, індивідуалізм, співробітництво, альтруїзм) найбільш ефективною є модель співробітництва та доброякісної конкуренції (в організації замість конкуренції повинна бути взаємодопомога, серед конкурентів, які існують на ринку модель доброякісної конкуренції – змагання через підвищення якості робіт та послуг, якості обслуговування). Необхідно усвідомлювати: якщо людина націлена на отримання вигоди виключно для себе, своєї сім'ї, своєї соціальної групи, і при цьому нехтує інтересами інших, - вона не тільки переступає моральний закон але втрачає економічну

вигоду. Також необхідною, і для особистості, і для організації є модель альтруїзму, яка проявляється у благодійницькій поведінці. Обов'язок спроможної людини, успішного підприємства - творити людям добро, не обов'язково розраховуючи при цьому на суспільне визнання.

За ознакою «відносини з іншими соціально-економічними системами» –реалізація принципу однакових моральних стандартів для усіх, відсутність подвійних стандартів.

За ознакою «відносини з навколишнім природним середовищем» - відповідні типи економічної поведінки (зберігаючий, розвиваючий, витратний, збитковий, шкідливий), орієнтація на зберігаючий та розвиваючий типи економічної поведінки.

По - п'яте, необхідно формувати установку на формування та збереження культури ділових відносин, яка допомагає і особистісному зростанню і забезпеченню соціально-економічної ефективності.

Ділові відносини повинні будуватися на пошані прав і законних інтересів їх учасників. В економіці потрібно поєднувати принципи справедливості і ефективності. Чесність і професіоналізм у відносинах з клієнтом і діловим партнером завойовують довіру і укріплюють економічний стан підприємства, тоді як «нечесна гра» призводить його на неминучий крах. Ділова репутація – це довгостроковий актив. Вона довго нарабляється, але легко втрачається. Також необхідно розуміти, що підприємство може бути успішним тільки при взаємному виконанні зобов'язань в колективі.

По - шосте, важливими є установки на творчий розвиток, демократизацію управління, взаємопідтримку та довіру, постійне навчання та самовдосконалення (вони відповідають тим принципам духовно-морального управління, які ми вже відмічали). Працівникам підприємства повинні бути відкриті можливості для відповідальної участі в управлінні ним, відповідно до їх професійного рівня і освіти, щоб люди могли відчувати себе партнерами, причетними до загальної справи.

На такому баченні ролі керівника і працівника в організації, принципах управління, ієрархічних і міжособистісних відносин всередині системи, баченні основних соціально-економічних категорій, нормативних типів економічної поведінки формується відповідний стиль управління.

Засобами управління і, одночасно, засобами зміни інтелектуальної моделі управління є: освіта, виховання, самоосвіта, самовиховання, мотивація (при перевазі моральної мотивації), нормативне регулювання, організаційні зміни.

Рівні змін. Зміна існуючої інтелектуальної моделі управління та формування моделі духовно-морального управління обов'язково повинні відбуватись на трьох рівнях – внутрішньо особистісному, організаційному, інституційному (у соціально-економічній системі у цілому).

Методика зміни моделі управління передбачає наступні етапи: оцінку інтелектуальної моделі управління яка існує; формування ідеальної інтелектуальної моделі; визначення різниці між існуючою моделлю та ідеальною моделлю; робота по переосмисленню існуючої моделі та побудові нової моделі у реальному просторі управління. Останній етап включає відповідні зміни як на особистісному рівні, так і на організаційному та інституційному.

Зміни на особистісному рівні, тобто на рівні управлінців, передбачують те, що вони: готові визнати власні помилки, почути інші точки зору; бажають та готові сприйняти нову модель управління, тобто модель духовно-морального управління; здійснюють реальні кроки щодо поступових внутрішніх змін у власних цінностях та мотивах, та впливаючи із цього, поступово здійснюють і зовнішні зміни в управлінні.

Найбільш ефективна мотивація, яка відрізняє справжнього керівника від найманця, це, насамперед, реалізація власного духовно-морального, професійного, творчого, соціального потенціалу заради всебічного розвитку людей, які працюють в організації, розкриття їх потенціалу, для розвитку організації і суспільства у цілому, а вже потім реалізація власних матеріальних інтересів. Матеріальна мотивація часто переважає у власника організації, але він, у такому разі не зможе бути ефективним керівником і тому вимушений буде шукати справжнього лідера - керівника.

Ці зовнішні зміни в управлінні, які здійснюють керівники, повинні бути спрямовані на поступове реформування моделі управління на організаційному та інституційному рівнях.

На рівні певної організації (соціально-економічної системи мікро- чи мезо-рівня) створюються умови для розвитку нової організаційної культури, у тому числі спрямованої на духовно-моральні, творчі, соціальні цінності, гармонійний розвиток особистості, творчість, взаємо підтримку, самовдосконалення та самонавчання, якість праці та професіоналізм. Це можливо за умов поступового будівництва загального бачення майбутнього розвитку організації, у тому числі, її місії, цілей, цінностей, створенні відповідних внутрішньо організаційних структур, змінах у системі мотивації та системі навчання і освіти.

Критичні чинники процесу змін і поступового становлення моделі духовно-морального управління в організації це: світогляд керівників взагалі та їх інтелектуальні моделі, у тому числі; світогляд працівників, у тому числі їх економічна свідомість; особистісні якості керівників, їх здатність до лідерства; цінності, принципи які розділяє більшість керівників, особливо вищого та середнього рівня та які розділяє більшість підлеглих; організаційна культура; якість бізнес процесів та їх організації. Більш докладно методиці змін моделі управління на залізничному транспорті буде присвячена окрема публікація.

Здійснення інституційних змін, це, у першу чергу, функція управлінської еліти – економічної, політичної, культурної.

Зважаючи на те, що нинішня управлінська еліта у більшості не відповідає нормам духовно-морального управління, мова повинна йти про формування нової управлінської еліти – критичного управлінського потенціалу. Це мінімальна кількість управлінців (за оцінкою фахівців з елітології їх кількість може коливатись від 5% до 20 % від кількості управлінської еліти), які можуть сприйняти та впровадити модель духовно-морального управління у сучасних соціально-економічних умовах.

Критичний управлінський потенціал – це, як вже існуючі управлінці, які намагаються впроваджувати принципи духовно-морального управління, управлінці в інтелектуальній моделі яких переважає модель духовно-морального управління (і такі, як показує практика, і як показало опитування є), так і майбутні керівники, тобто молодь, яка ще навчається у закладах освіти. Це управлінці, які будуть знати, розуміти та свідомо впроваджувати у соціально-економічну систему модель духовно-морального управління.

Інституційні зміни – це зміни на рівні основних інститутів суспільства, у тому числі: влади, права, культури та моралі, освіти, економіки. Це такі зміни, які будуть сприяти розвитку духовно-морального управління. Без інституційних змін взагалі неможливо тривале існування моделі духовно-морального управління на рівні певної організації.

Процес формування інтелектуальної моделі духовно-морального управління і підготовки критичного управлінського потенціалу через простір освіти може виглядати таким чином. На першому етапі створюється робоча група взаємопов'язаних проєктів «Духовно-моральна соціально-економічна система» та «Духовно-моральне управління» (рисунком 1). Це її духовно-інтелектуальне і управлінське ядро), що складається з викладачів, управлінців, фахівців консультантів – людей які знають та розуміють сутність відповідних моделей і мають певний духовно-моральний і професійний рівень. В ідеалі ініціаторами такого проєкту повинні виступати відповідні органи державного управління – міністерство освіти, галузеві міністерства у відомстві яких знаходяться вищі навчальні заклади. Також організація навчання може відбуватися на рівні і за ініціативою окремих великих корпорацій і окремих вузів, зокрема за ініціативою «Укрзалізниці» або галузевого вузу.

Робоча група розробляє концепцію проєкту, відповідне методичне забезпечення, робочі документи і програми. У функції цієї групи входить також організація навчання, координація і контроль всього процесу.

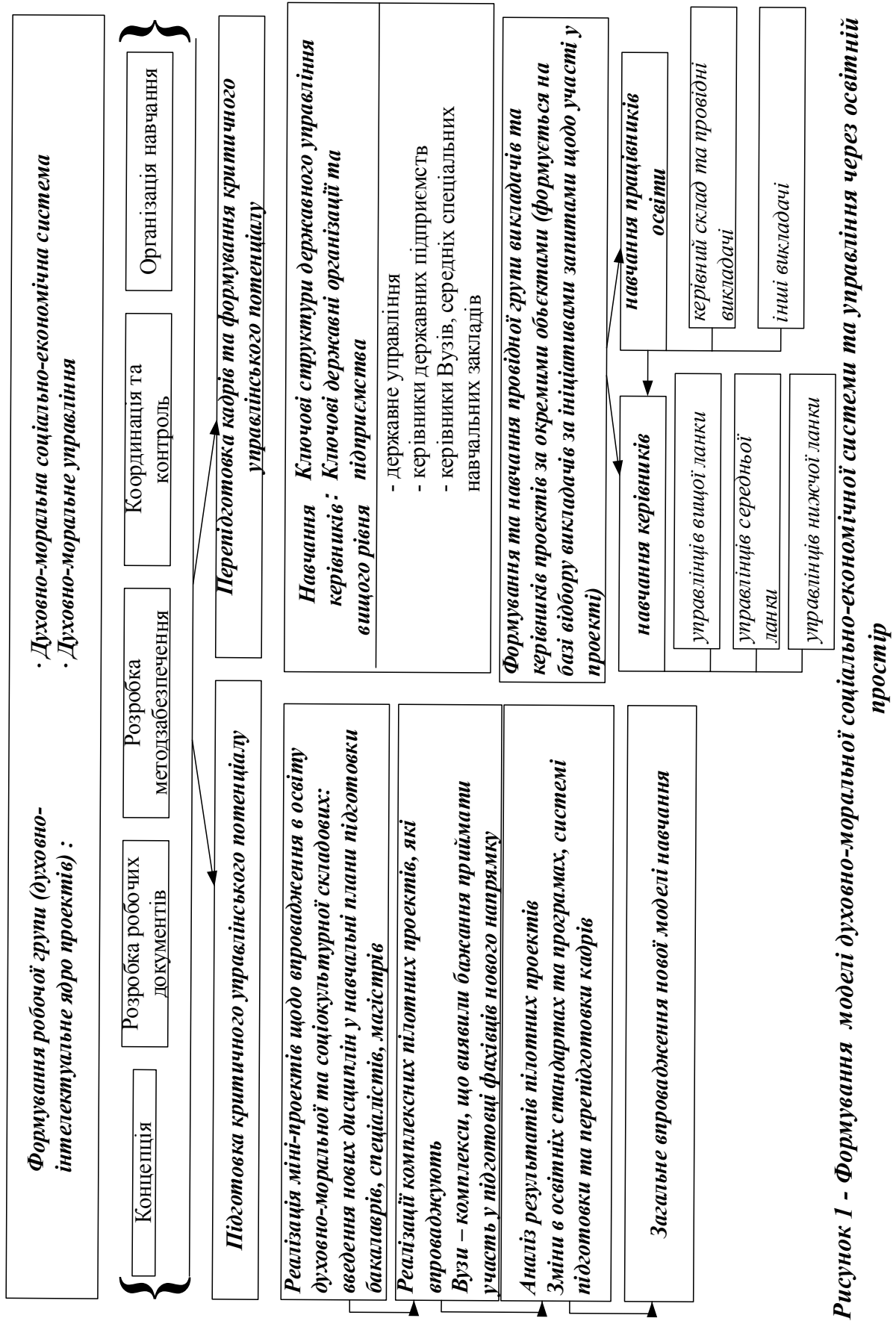


Рисунок 1 - Формування моделі духовно-моральної соціально-економічної системи та управління через освітній простір

Проект необхідно підрозділити на два підпроекти – перший розрахований на підготовку кадрів, другий на їх перепідготовку.

Навчання здійснюється по каскадному підходу. Викладачі, що входять до складу робочої групи здійснюють навчання управлінців вищих рівнів, а також підготовку інших провідних викладачів (викладачів-тренерів) проекту. І ті і інші транслюють отримані знання і навички на наступні рівні і в освітній процес підготовки молодих кадрів.

Внаслідок того, що серйозні зміни в моделі освіти вимагають зміни освітніх стандартів і відповідні державні перетворення в системі вищої освіти, можлива також постадійна реалізація проекту.

На першій стадії розробляються міні-проекти по впровадженню духовно-моральної і соціокультурної складової в процес підготовки кадрів. В Українській державній академії залізничного транспорту на спеціальності «Економіка підприємств» п'ять років тому ми почали здійснення такого міні-проекту 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. І цей проект дав позитивні результати, деякі з них ми зазначили у відповідній публікації [16].

Друга стадія передбачає підготовку і реалізацію комплексних пілотних проектів по вузам – комплексам, що побажали взяти участь в підготовці фахівців нового рівня і на пряму і були обрані як база для експерименту. Цим вузам на конкурсній основі, за наявності у них відповідної бази – ядра науково-педагогічних кадрів, здатних просувати проект, баз соціальної практики, виробничого полігону, методичного і технічного забезпечення, науководослідної бази, повинно надаватися право на зміну планів підготовки відповідних фахівців. На основі аналізу результатів проектів декількох вузів проводяться зміни в освітніх стандартах і в цілому в системі підготовки фахівців даного напрямку.

Паралельно з цим проектом здійснюється перепідготовка кадрів. Вона також здійснюється постадійно.

На першому етапі з моделлю духовно-моральної соціально-економічної системи, у тому числі, моделлю духовно-морального управління, в ідеалі знайомляться управлінці вищого рівня. В залежності від масштабу проекту ними можуть бути керівники міністерств і відомств, керівники найбільших державних підприємств, керівники Вузів і середніх спеціальних навчальних закладів.

Також паралельно створюється провідна група викладачів і керівників проектів по окремих об'єктах на базі відбору викладачів по ініціативних заявках на участь в проекті. Частина з них займається підготовкою менеджерів, а частина підготовкою працівників освіти, які далі братимуть участь і в перепідготовці менеджерів, і в подальшій підготовці

працівників освіти, і в підготовці кадрів молодих фахівців.

Таким чином, поступово, вводиться нова модель освіти та нова інтелектуальна модель управління, поступово формується критичний управлінський потенціал.

Масштабне впровадження нової моделі освіти звичайно повинно включати також зміни в: освітніх стандартах; системі підготовки кадрів освіти; оцінці якості освіти і системи контролю освітнього процесу; системах фінансування і планування підготовки кадрів; структурі управляючої системи і критеріях оцінки урядовців у сфері освіти; організаційній культурі вузів; інформаційній політиці і громадській думці. Формування критичного управлінського потенціалу неможливе без відповідних інституційних змін.

Якщо розглядати соціально-економічну систему залізничного транспорту чи транспорту взагалі, запропонована модель може бути уточнена. Після формування робочої групи проектів «Духовно-моральна соціально-економічна система», «Духовно-моральне управління», спеціального проекту «Модель досконалої організації» та підготовки відповідного нормативного та методичного забезпечення відбувається навчання вищих управлінських кадрів системи у цілому. Це навчання містить загальну для всіх частину програми та спеціальні, сформовані за групами: керівники-виробничої системи та керівники освітньої системи.

Наступна група керівників, які повинні пройти відповідне навчання – це управлінці апарату управління УЗ середнього рівня, тобто начальники головних управлінь та їх перші заступники.

Третя група – це керівники апарату управління залізниць – керівники служб та їх заступники.

Четверта група – це викладачі – тренери, які будуть здійснювати навчання (у межах перепідготовки кадрів) керівників та фахівців системи на наступних рівнях управління та підготовку кадрів нових управлінців та фахівців у межах навчального процесу у вузах та технікумах.

Перепідготовка керівників, як і їх підготовка, також може відбуватися через здійснення міні-проектів та комплексного проекту. Реалізація комплексного пілотного проекту повинна передбачувати певні організаційні зміни. Проект можливо здійснити на базі одного з вузів-комплексів системи, для чого цей комплекс сформувати. До комплексу пілотного проекту повинні входити безпосередньо вуз, технікум, можливо спеціалізований лицей, виробничий полігон, тобто певна залізниця та відповідні підприємства, науково-технічна база. У межах цього вузу-комплексу спочатку необхідно сформувати факультет управління. Потім можливо сформувати галузевий інститут

управління, який буде безпосередньо включати у свій склад як факультети управління вузів системи, так і науково-технічну базу. Факультети управління мають здійснювати як підготовку нових кадрів управлінців, так і їх перепідготовку та навчання існуючих кадрів управлінців та фахівців.

Зміна системи підготовки кадрів повинна стосуватись усіх спеціальностей, у тому числі реалізацію духовно-моральної, соціально-культурної, інноваційно-інтелектуальної, професійної та прикладної складових якісної освіти.

Існуюча система підготовки кадрів, наповнення навчальних планів підготовки фахівців, як технічного так і гуманітарного, суспільно-економічного напрямів має певні вади. Студенти технічних спеціальностей отримують дуже обмежені знання щодо закономірностей розвитку, управління соціальними системами та системами економічними. Студенти суспільно-економічного напрямку підготовки (економісти, менеджери) навпаки отримують обмежені знання щодо закономірностей функціонування технічних систем, та нажалі і соціальних систем. А будь яка організація це складна соціальна, економічна і технічна система. І без комплексного, системного бачення цих складових сучасний управлінець, особливо вищого рівня не зможе збудувати ефективну організацію. Отримати якісні знання щодо функціонування цих систем у межах однієї спеціальності майже неможливо. Крім цього, як ми зазначали керівництво – це талант, який має обмежена кількість людей і, більш того, цей талант для реалізації моделі духовно-морального управління повинен відповідати певним духовно-моральним якостям особистості. Тому факультет управління - це факультет який, на нашу думку, повинен бути факультетом другої спеціальності (додаткової освіти) у межах магістратури, факультетом, на який здійснюється відбір найталановитіших студентів, студентів, які мають здібності до управління та високий рівень духовно-моральної культури. Навчання на цьому факультеті повинно відбуватись переважно за бюджетні кошти або за кошти організації. Термін навчання можливо встановити у два-три роки, з яких рік-два – обов'язкова виробнича практика (типу інтернатури у медичних вузах). Після такої практики дипломна робота випускника буде мати дійсну практичну цінність.

Перепідготовка та навчання кадрів управлінців, які існують у системі також повинна здійснюватись через факультет (и), а з часом інститут управління. Термін навчання без відриву від виробництва може тривати від року до двох. Навчання також обов'язково повинно закінчуватись дипломним проектом практичного спрямування.

Система освіти повинна формувати цілісне, системне мислення особистості, формувати, розвивати, стверджувати моральні якості, творчі здібності, професійні знання та навички, сприяти націленості на довгострокову перспективу.

Підготовка повинна відбуватись за певними принципами, формами, методами, методикою. Форми та принципи підготовки: введення спеціальних курсів духовно-морального, соціокультурного, соціально-психологічного спрямування; міждисциплінарний принцип, тобто інтеграція принципів духовно-морального управління у більшість дисциплін, які вивчаються; принцип постійного поєднання теорії та практики; введення поза навчальної соціальної практики, мета якої полягатиме у вивченні соціальних наслідків управління бізнесом; принцип поєднання навчання в аудиторії, у процесі безпосередньої роботи та самостійної підготовки; введення спеціальних обов'язкових розділів у курсових, дипломних роботах; проведення семінарів, тренінгів, конференцій, круглих столів які присвячені питанням морального управління; принцип навчання протягом усього життя.

Методика викладання повинна базуватись на тому, щоб слухачі на основі інноваційних методик отримали:

- знання про різні типи соціально-економічних систем та моделей управління, у т.ч. типи аморальної, соціально-орієнтованої соціально-економічних систем і відповідні моделі управління, моделі сучасного західного менеджменту, та тип духовно-моральної соціально-економічної системи та моделі управління - їх основах, механізмах, прикладах і результатах дії;

- знання про зв'язок духовно - морального управління та соціально-економічних, духовно-моральних, психологічних наслідків його дотримання чи недотримання;

- навички моделювання наслідків та вибору рішення, відповідно за умов дотримання чи недотримання моральних та професійних критеріїв;

- вміння досліджувати зв'язки між таким важливішими параметрами як цінності, мотиви, установки, інтереси керівника, вплив факторів зовнішньої середовища та конкретними рішеннями і діями керівника, їх наслідками, і на цій основі приймати альтернативні морально та економічно зважені рішення.

Необхідно застосовувати психологічні ігри, та розрахунки які доводять неефективність економічного егоїзму, самовпевненості, авторитаризму, та інших порушень принципів духовно-морального управління. Важливо постійне наведення позитивних та негативних прикладів з реального життя шляхом використання

відео матеріалу, матеріалів преси, особистісного досвіду як викладача так і слухачів.

Кінцева мета та завдання підготовки полягають у тому щоб сформувати у керівника (майбутнього керівника) інтелектуальну модель духовно-морального управління, у т.ч., соціальну установку на людину як найвищу цінність; установки на делегування повноважень та демократизацію управління; на постійну роботу над собою; установки не на тимчасовий позитивний результат діяльності, а на довгострокову перспективу; а також вольові навички прийняття моральних рішень за умов коли у зовнішньому середовищі порушення моралі часто становиться нормою, а не виключенням.

Висновки. Отже, у даній статті ми сформулювали концепцію духовно-морального управління та запропонували методику її формування на залізничному транспорті шляхом зміни інтелектуальної моделі управління та підготовки критичного управлінського потенціалу через простір освіти. Необхідно зазначити, що основним важелем підготовки критичного управлінського потенціалу, тобто кадрів молодих працівників є освіта та виховання, культурний простір. А якщо мова йде про перепідготовку та практичне впровадження моделі, однієї освіти не достатньо, необхідні зміни як у системі мотивації, в нормативно-правових документах, структурні зміни в організації, так і цілісні інституційні зміни, про що мова піде в інших публікаціях. Модель духовно-морального управління є ідеальною моделлю і тому її повна реалізація, в силу пошкодження природи людини, неможлива. Але до цієї моделі необхідно прагнути.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. <http://ru.wikipedia.org/wiki>
2. Семенов Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. - М.: Университетская книга; Логос, 2006. - 256 с.
3. Джемс Баркер Парадигмы мышления. Как увидит новое и преуспеть в меняющемся мире. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 192 с.
4. Питер Сенге Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации.- М.: ЗАО «Олимп - Бизнес», 2009. - 448 с.
5. Стивен Кови Мышление и способности руководителя М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 254 с
6. Гари Хамел 25 заданий нового менеджмента // Harvard Business Review, 2009
7. Бурера В.В. Социально-адекватное управление – Д.: «Схід», 2004, с.172
8. Гошко А. А., Дмитренко Г. А. Опорная концепция формирования управленческой элиты в Украине (и других восточнославянских государствах) — К.: «Випол», 2001.
9. Г. Дмитренко, Т. Ріктор Стратегія формування управлінської еліти в Україні у сучасних умовах// <http://www.personal.in.ua/archive.php?year=2008>
10. Задорожний Г.В. Экономика или социальная экономия ? (размышления политэкономиста о постнеклассической экономической науке). Полтава: Скайтек, 2009. -100 с.
11. Задорожний Г.В. Трансперсональная психология, духовный мир человека и социальная экономия как новая парадигма экономической науки. - Харьков: ХНУ имени В.Н.Каразина, 2009. -39 с.
12. Задорожний Г.В. Политическая экономия как фунда-ментальное методологическое основание современного экономического образования (препринт доклада для обсуждения на «круглом столе»)- Харьков: ХНУ имени В.Н.Каразина, 2009. - 20 с.
13. Компанієць В.В. Дослідження інтелектуальної моделі менеджменту залізничного транспорту // Збірник наукових праць Київського університету економіки і технологій транспорту: Серія «Економіка і управління». Вип. 13. -КУЕТТ, 2009 р.
14. Компанієць В.В., Павлович Ю.Л. Исследование особенностей экономического сознания и культурных стереотипов менеджеров железнодорожного транспорта // Вісник економіки транспорту і промисловості, випуск 26, Харків, УкрДАЗТ, 2009 р.
15. Компанієць В.В. Порівняння моделей менеджменту двох цивілізацій. Ідеальна модель менеджменту// Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія: Економіка і управління. Випуск 14 : Київ, 2009
16. Компанієць В.В. Духовно-моральні та соціокультурні складові економічної освіти як умова якісного управління та розвитку національної економіки (результати практичного впровадження)// Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. акад. В. Лазаряна. – Вип. 27. – Д: Вид-во Дніпроперт. Нац. Ун-ту заліз. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2009.

Анотація. В статті сформульована концепція духовно-нравственного управління, обґрунтована необхідність і предложена методика формування інтелектуальної моделі духовно-нравственного управління керівників залізничного транспорту.

Ключевые слова: модель духовно-нравственного управления; интеллектуальные модели; критический управленческий потенциал; руководитель; образование; подготовка кадров.

Summary. In article the conception is formulated of spiritual-moral management, a necessity is grounded and offered method of intellectual spiritual-moral forming case frame of leaders on the railway transport.

Keywords: spiritual-moral case frame; intellectual models; critical administrative potential; leader; education; personnel training.

*Рецензент к.е.н., професор УкрДАЗТ Верлока В.С.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Полякова О.М.*