

АНТРОПОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ЯКІСНО НОВОЇ СКЛАДОВОЇ УПРАВЛІНСЬКОГО МИСЛЕННЯ ХХІ ст.

Актуальність дослідження антропологічних засад соціального менеджменту як якісно нової складової управлінського мислення ХХІ ст. полягає в тому, що ця парадигма спрямована на формування нових структурних змін у суспільстві, соціумі, свідомості, які виступають головним чинником соціальних перетворень. Антропологічні засади соціального менеджменту в проекції на зростання людського потенціалу та пошуки нових антропологічних істин-орієнтирів розгортаються в межах політичних, економічних, урбаністичних, культурних, психологічних засад. Філософія соціального менеджменту як якісно нова складова управлінського мислення ХХІ ст. – це сукупність управлінських стратегій, ідей і технологій, що репрезентуються в антропологічних матрицях культур націй-народів і базуються на результатах археологічних, технологічних, етнографічних, лінгвістичних, соціологічних досліджень-модифікацій [1]. Суттєве значення для ефективного управлінського мислення мають орієнтири культурних комплексів-моделей “людського розвитку” (тривалість життя, розвиток освіти й охорона здоров’я, підвищення добробуту населення, якості життя, подолання різноманітних форм дискримінації, звільнення людини від тиранії та тероризму), що створюють специфічну мультимодель еволюції антропологічної спрямованості управління – політики, культури, влади. Антропологічні виміри соціального менеджменту як якісно нової складової управлінського мислення ХХІ ст. формується в матрицях “держави загального добробуту”, соціальної держави, створюючи базисно-специфічну рефлексію суспільства сталого розвитку. Останнім часом усе більша увага філософів прикута до розробки парадигми соціального менеджменту, спрямованого на розробку людиноцентризму, детермінованого соціоантропологічними засадами.

Невирішеним аспектом загальної проблеми є розробка антропологічних засад соціального менеджменту і втілення їх у нове управлінське мислення, що є основою гуманістичного менеджменту, який спрямований на формування соціоантропологічних засад українського соціуму, та розробка відповідної їм методології. Саме філософсько-антропологічна методологія соціального менеджменту намагається систематизувати знання про людину, виходячи зі становища людини у світі, та ставить питання про сенс її буття у політиці, владі, управлінні.

Постановка завдання:

– проаналізувати антропологічний фактор і його роль у соціальному менеджменті;

– пошуки шляхів легітимізації соціального менеджменту, для чого необхідним є застосування синергетичної методології з її понятійно-категоріальним апаратом – соціальної синергетики, соціальної ентропії, ідей порогових ефектів, біфуркації, дисипації, синергетичного резонансу та непрогнозованості розвитку;

– визначення проблем соціального менеджменту в сучасних умовах розвитку українського соціуму.

Слід відзначити, що антропологічний підхід з'явився ще у творах учених-антропологів, починаючи з Арістотеля в його баченні колективної сутності людини і виходить з природи людини, яка використовувалася при аналізі механізму соціального контролю в доіндустріальних суспільствах, адаптації та трансформації традиційних механізмів контролю при переході до сучасних економічних систем. Філософська антропологія виникла як один з напрямів трансцендентальної філософії (І. Кант та його послідовники) і сьогодні розвивається на основі синтезу філософських дисциплін, концентруючи увагу на проблемах людського онтогенезу в усіх напрямках – теоретичному, практичному, культурному, моральному, психологічному [2]. Сучасна соціальна антропологія, беручи за відправний пункт свого аналізу окрему людину, робить акцент на її соціально значущих якостях (фізичних, моральних, психічних, творчих, інтелектуальних) і на можливостях їх реалізації в тих чи інших соціальних умовах. Спеціальним предметом соціальної антропології є людина як потенційний і реальний суб'єкт суспільних зв'язків і відносин. Представник філософської антропології М. Шелер вважав, що мета філософської антропології полягає в тому, щоб на основі визначень різних наук дати єдину систематичну теорію людини. Політична антропологія є наукою про “людину політичну”, у контексті якої людина розглядається як суб'єкт політичної творчості (В. Воронкова); у рамках дихотомії “суб'єкт – система” політична антропологія представляє саме суб'єкта. Наступним кроком у розвитку антропологічних засад соціального менеджменту виявився рух за “людські, гуманні відносини”, що зародився у відповідь на нездатність у рамках технократичного підходу усвідомити людський фактор як основний елемент ефективності організацій (Е. Мейо, В. Скотт, М. Фоллет, А. Маслоу, Д. Грегор). Основними принципами антропологічної переорієнтації менеджменту на “людські відносини” виявилися такі принципи, як: 1) *принцип цілісності* – визнання людини самодостатньою істотою, що живе відповідно до свого призначення (природного, соціального), самоутверджуючись шляхом відтворення своєї сутності у просторі та часі; 2) *принцип субстанційності* – визнання невід'ємних прав людини, співвіднесення з ними будь-яких політичних реалій, процесів, дій, вирішення проблеми співвідношення соціологічного й антропологічного на користь останнього; 3) *принцип різноманітності* – відмова від будь-якого одномірного підходу до політичної діяльності і до проблеми “людина – політична система”, який зводив людський фактор до ролі гвинтика політичної мегамашини; 4) *принцип свободи* – аналіз

індивіда як носія якостей, не запрограмованих соціальною системою, визнання постійної можливості виявлення альтернативної свідомості на всіх рівнях – уяви, волі та політичної дії. Серед усіх видів антропологій виділяють такі: культурну, психологічну, соціальну. Існує також і фізична антропологія, предмет якої – біологічна змінність організму, зовнішні “расові” особливості людини, специфіка її внутрішньоорганічних процесів, зумовлена різними географічними умовами. Об’єктом вивчення культурної антропології є, перш за все, традиційні суспільства, а предметом вивчення – системи тотожності, відносини мови і культури, особливості економічних систем, соціальної стратифікації, вивчення релігії та мистецтва в етнокультурних спільнотах.

У центрі антропологічного виміру соціального менеджменту – людина з усіма потребами і можливостями, інтересами та діями. Основна їх суть зводиться до обмеженості парадигми лінійного поступового суспільного розвитку, зміни якого характеризуються зростаючою нелінійністю процесів трансформації, які приводять до неочікуваних і непередбачуваних наслідків. Фундаментальними є праці класиків синергетики І. Пригожина, І. Стенгера, Г. Ніколіса, Г. Хакена (дослідження процесів самоорганізації у відкритих нелінійних системах; якісні зміни, що відбуваються у сучасних фізичних уявленнях про природу і світ у цілому), у контексті яких дається розуміння принципів постнекласичного пізнання і в яких звертаються до основних аспектів антропологічного розуміння проблем організації та суспільної самоорганізації в період радикальних трансформацій в Україні на межі століть [3]. У працях А. Ахієзера, О. Князевої, В. Стьопіна та інших учених проаналізовано межі нової, постнекласичної парадигми нового управлінського мислення, зокрема, розглянуто її співвідношення з класичними і некласичними типами філософствування.

Соціально-філософське узагальнення антропологічних засад синергетичної методології соціального менеджменту як цілісної системи виходить з того, що управління являє собою дисипативну систему з періодично змінюваними елементами (елементарними дисипативними системами), спрямованими на розсіювання енергії, на різні стани суспільства. Механізм еволюції управління у напрямі цілісності на феноменологічному рівні включає в себе процеси ієрархізації і деієрархізації, диференціації та інтеграції. Динаміка еволюції управління до стану цілісності детермінується процесом відбору на основі дії соціального селектора, соціального детектора і соціального тезаурусу. Результат антропологічного дискурсу соціального менеджменту як наслідок дії механізму соціального відбору біфуркаційних можливостей (соціальних альтернатив) залежить не стільки від кількісного, скільки від якісного співвідношення соціальних сил, що беруть участь у міжсуспільних сегментах взаємодії. У точках біфуркації спонтанно-суб’єктивний вибір переходу до нової соціальної структурованості суспільства залежить від того, яка соціально-політична сила у цей момент соціально-політичної

флуктуації лідирує, що переходить в атрактор. Антропологічні засади аналізу якісно нової якості управлінського мислення виходять із зумовленості його соціальними факторами, природи людини як родової істоти, що має основні потреби як вітального, так і духовного плану.

Сьогодні антропологічний підхід виходить, насамперед, з таких принципів, як: 1. Сталість, інваріантність фундаментальних родових якостей людини як істоти біологічної, соціальної і розумової (духовної), що споконвічно володіє волею. 2. Універсальність людини, єдності людського роду і незалежно від етнічних, расових, соціальних, географічних та інших відмінностей, рівноправності всіх людей. 3. Невід’ємність природних прав людини, їх пріоритет стосовно принципів устрою, законів і діяльності держави. У контексті філософії соціального менеджменту антропологічний підхід вимагає не обмежуватися вивченням впливу соціального середовища чи розумної, раціональної мотивації, а виявляти й ірраціональні, інстинктивні, біологічні й інші мотиви поведінки людей, зумовлені людською природою, що визначає сутність людського життя [4].

Саме соціальний менеджмент досліджує відносини між людиною та суспільством, суспільством і владою, людиною і людиною; розуміння природи людини та її відношення до оточуючого світу і самої себе, онтологічних засад управління як макромоделі перетворення світу. Соціальний менеджмент акцентує увагу на біологічній і культурній диференціації різних груп людей; на тих інтегративних рисах, які дають змогу уявляти людство як єдиний цілісний організм. Як правило, до антропології відносять фізичну антропологію, археологію, антропологічну лінгвістику, культурну, структурну антропологію. У концептуально-теоретичному аспекті антропологія соціального менеджменту включає обґрунтування принципів і методів, що продукують методологію з притаманним їй соціальним гуманізмом. Нове управлінське мислення пов’язане з усвідомленням необхідності включення людського фактора в систему управління, опори на розвиток творчих (креативних) здібностей працівників і самореалізації особистості. Роль фактора управління, управлінської культури, управлінської філософії в умовах сучасного промислового виробництва зростає, оскільки зусилля тієї чи іншої держави у конкурентній боротьбі сьогодні залежать від якості управління. Філософія соціального менеджменту акцентує увагу на *антропологічних засадах* економічної, політичної та соціальної сфери; осмислює умови створення гуманного суспільства, у якому мають бути реалізовані імперативи справедливого й солідарного суспільства – “гуманне суспільство”, “гуманні відносини”, “гуманна людина”, “гуманістичне управління”.

У соціальному менеджменті як матриці антропоцентризму та людиноцентризму використовується загальний підхід до дослідження людини як соціально-культурної істоти, формуванні суспільства, яке базується на ідеалах справедливості, солідарності, соціального консенсусу,

антропологічних засадах соціальної держави, сталого суспільного розвитку, подолання відставання України від високорозвинутих країн світу. Як відзначає В. Бех, намагаючись філософськими засобами проникнути в глибини ХХІ ст., ми повинні здійснити прорив до нового типу ідеологій. Для цього необхідно перейти від ідеології руйнування до ідеології творення [5]. У сучасних умовах необхідно не тільки сформулювати, а й втілити в життя ідеологію трансформації суспільного розвитку, тобто об'єднувальні ідеї та головні організаційні принципи гуманізму мають визначити основні напрями і принципи управлінського мислення ХХІ ст. Під впливом глобальних змін у сучасному світі, в умовах формування інформаційної та техногенної цивілізації трансформуються принципи наукового пізнання соціального менеджменту, змінюється і роль парадигми соціального менеджменту, оскільки на перший план виходить ідеологія трансформації суспільного розвитку. Соціальний менеджмент розглядає гуманізм як дієвий інструмент пізнання, яким володіє людство і який не може замінити ні віра, ні ентузіазм, ні розум, ні інтелект, оскільки це концепція-вчення про значущість цінності індивіда людського роду.

Наукові методи, які здійснили переворот у природничих і соціальних науках завдяки соціальному гуманізму, розпочинаючи з епохи Відродження, мають бути поширені на вирішення основних проблем сучасності і в умовах розвитку особистості у нелінійному суспільстві. Цінність і значущість кожної особистості в соціальному менеджменті – це основна ідея антропології управління, оскільки людина має здобути можливість реалізувати свої творчі здібності і здійснити свої надії. У зв'язку з цим гуманісти відкидають усі релігійні, ідеологічні та моральні кодекси, які принижують людську особистість, пригнічують свободу, інтелект і обезцінюють людину. Мета нового управлінського мислення з *акцентом на його антропологічну складову* – боротьба за максимальну автономію індивіда у поєднанні з його соціальною відповідальністю, щоб свобода вибору індивіда гарантувалася державою і суспільством. Соціальний менеджмент скеровує свої зусилля на становлення гуманістичної природи управлінської праці, зміст соціального менеджменту управління як нового наукового напрямку виявляється в законах і закономірностях, принципах і функціях цілеспрямованої діяльності людей у процесі управління. Ефективність соціального менеджменту, його соціальна адекватність передбачають такі моральні характеристики діяльності, як чесність і справедливість, розуміння того, що в кінцевому підсумку головною цінністю є тільки людина. Основний закон філософії соціального менеджменту слід сформулювати таким чином: забезпечення оптимального функціонування та самореалізації цього соціального суб'єкта відповідно до об'єктивних тенденцій шляхом свідомого впливу на об'єктивні процеси з метою перетворення існуючої можливості в дійсність. Із цього слід зробити висновок, що для того, щоб не помилятися, в політиці необхідно знати ті об'єктивні тенденції, які ведуть до мети. Одним із законів соціального менеджменту є вибір мети й

основної ланки в ланцюзі подій і передбачення відповідних наслідків у майбутньому [6].

Вирішення проблем соціального менеджменту в умовах глобалізації зводиться до такого: 1) порівняльний аналіз основних соціополітичних, соціоекономічних і соціокультурних цінностей світової цивілізації, що визначають ціннісні виміри політичного діалогу в глобальному світі: становлення нового універсалізму через усвідомлення “квітучої складності” планетарного буття; 2) порівняльний аналіз політичних стратегій міжцивілізаційних взаємодій: обґрунтування гуманітарної миротворчості як постійної відповіді на рецидиви “нового варварства” і нелюдяності; 3) розробка ідеї гуманістичного глобалізму як альтернативи уніформізму і гегемонізму в глобальному світі; 4) обґрунтування нової концепції гуманітарного консенсусу як процесу узгодження цінностей різних цивілізацій; 5) дослідження нових проблем формувального глобального політичного простору і часу; 6) дослідження можливих деформацій розвитку в процесі глобалізації (антицінності, масова культура, нееквівалентний характер інформаційного обміну); 7) порівняльний аналіз можливих альтернативних шляхів глобалізації з позицій постнекласичної концепції прогресу – європейської та євроатлантичної інтеграції.

Таким чином, філософія соціального менеджменту – це процес впливу суб’єкта, спрямованого на впорядкування, збереження системи об’єкта відповідно до поставленої мети у сфері політики. Кожна історична епоха вносила свої корективи щодо суб’єктів управління, методи стимулювання, масштаби організації самого процесу, проте тільки у ХХІ ст. стали розвиватися наукові основи гуманістичного управління. Філософія соціального менеджменту є одним із основних факторів соціального, економічного, інтелектуального прогресу. Однією із сучасних категорій філософії соціального менеджменту називають легітимність (Ж. Шабо), яку слід розрізняти за видами: 1) *демократична легітимність* – це перенесення на все суспільство механізмів прийняття рішень індивідом; у політичній практиці для операціоналізації переходу від індивідуального до колективного; його застосування в демократичних режимах є універсальним як для вибору представників народу, так і для прийняття законів чи рішень у рамках колегіальних виконавчих структур; 2) *технократична легітимність* пов’язана з умінням володарювати, а останнє зумовлене двома параметрами – способами доступу до влади та змістом процесу її здійснення, в основі якого є знання; 3) *ідеологічна легітимність* базується на певних уявленнях про соціальну дійсність і способи та проекти її реалізації; 4) *онтологічна легітимність* – це відповідність політичної влади універсальним принципам людського соціального буття, що вимірюється рівнем відповідності тому глибинному порядку буття, який людина відчуває як вроджений і якому вона не може протистояти. *Легітимність філософії соціального менеджменту* являє собою певний історично сформований, соціально значущий порядок

формування антропологічних засад взаємодії людини з владою, а саме своєрідним маніфестом Київської філософської школи стало осмислення антропологічної та метафізичної проблематики, у центрі якої людина не тільки як міра всіх речей, але і як їх творець (В. Табачковський, М. Попович, Є. Андрос, А. Лой, В. Лях, Г. Горак, Г. Шалашенко, С. Пролеєв, Є. Бистрицький, Я. Любивий, В. Пазенок).

Для підтримки легітимності антропологічної парадигми соціального менеджменту використовуються такі засоби: зміни законодавства і механізму державного управління відповідно до нових вимог; реалізація легальних заходів із запобігання можливному пониженню легітимності влади; підтримка в суспільстві законності і правопорядку. Основними причинами делегітимації є: 1) суперечність між універсальними цінностями, які панують у суспільстві, та егоїстичними інтересами владної еліти; 2) суперечність між ідеєю демократії та соціально-політичною практикою; 3) відсутність у політичній системі механізмів із захисту інтересів народних мас; 4) зростання бюрократизації та корумпованості; 5) націоналізм, етичний сепаратизм у багатонаціональних державах; б) поява гострих соціальних суперечностей, зіткнення різних гілок влади.

Для легітимізації соціального менеджменту необхідна конкретизація закону соціальної синергетики через поняття соціальної ентропії, ідеї порогових ефектів, біфуркації параметрів порядку, принципи мінімальної дисипації, синергетичного резонансу та непрогнозованості розвитку соціальних систем. Завдяки цим законам аналіз проблем гуманістичного розвитку слід розглядати через призму синергетики, неврівноважену термодинаміку, хаосологію, нелінійну динаміку, теорію дисипативних систем, квантово-польову космологію, теорію катастроф, теорію особливостей і біфуркацій, теорію фракталів, якісної теорії нерівноважних фазових переходів тощо. Дослідження самореалізації особистості в критичні періоди розвитку соціуму в рамках методології режимів із загостренням; оновлення методологічної культури (стратегії реконструкції, дослідження “нестабільностей”, “невизначеностей”, спонтанних порушень симетрії, “стохастики”, “турбулентності”, “дисипації”), що свідчить про методологічний дискурс філософії нестабільності. Це дало можливість зрозуміти сучасний світ як стохастичний, катастрофний, як такий, що кваліфікується як не прогнозований і парадоксальний процес у контексті синергетичної концепції управління як єдиного соціального організму [7, с. 167–182].

Аналіз закономірностей становлення філософії управління, що реалізується в країнах Заходу, орієнтується на гуманістичний чинник, який розглянуто в контексті становлення соціальної складової управління; узагальнений комплекс засобів оптимізації державної влади на етапі трансформації України: а) підвищення рівня економічного розвитку країни в контексті побудови соціально-демократичної держави зі змішаною економікою; б) розвиток соціальної та правової держави; в) систематичне вдосконалення законодавства; г) становлення громадського суспільства та

його інституцій; д) утвердження й розвиток соціальної відповідальності у сфері державного управління.

Методологія соціального менеджменту дає право сформулювати і систематизувати понятійно-категоріальні підвалини антропологічних засад філософії управління як нового наукового напрямку, щоб подолати кризові синдроми сучасного етапу трансформаційних процесів. У сучасних умовах ХХІ ст. необхідно не тільки сформулювати, а й упровадити в життя антропологічну парадигму, що являє собою об'єднувальні ідеї та визначальні організаційні принципи гуманізму, що визначають основні напрями і принципи розвитку соціального менеджменту в Україні. Під впливом глобальних змін у сучасному світі в умовах формування інформаційної і техногенної цивілізації трансформуються види, засоби, принципи, цінності наукового пізнання. Закономірний процес зміни визначальних уявлень в історії науки у вигляді переходу від однієї парадигми до іншої в цілому означає розвиток наукового пізнання. У сучасному глобалізованому світі змінюється і роль гуманітарної парадигми: інтеграція суспільствознавства і природознавства набуває нових прикмет і на передній план має виходити соціально-гуманітарна проблематика. Саме антропологічна парадигма соціального менеджменту пронизує постнекласичний тип наукового дискурсу, найголовнішою ознакою якого є застосування соціально-антрополого-гуманітарного дискурсу для виходу України з кризи. У контексті міжнародного контексту американської моделі соціального менеджменту можна виділити такі характеристики: регулювання тих аспектів відтворення, які не піддаються ефективному регулюванню на основі вільної конкуренції; залишковий характер соціальної політики, яка має поповнити те, що не може зробити ринок; посилення державного регулювання після Другої світової війни, яке суттєво модифікувало ліберальну модель ринкової економіки. Соціально-ринкова змішана економіка, *що розвивається в контексті соціального менеджменту*, включає в себе два начала: “соціальність” і “змішаність”, які сформувалися і, тим більше, об'єдналися в єдину систему не відразу і певною мірою являють собою конгломерат досягнень як соціалістичної, так і капіталістичної системи господарства. Концептуальні моделі американського досвіду функціонування механізмів соціального менеджменту розкриваються через ряд термінів і понять, які слугують глибокому осмисленню та проникненню в сутність цієї концепції. “Рамкові умови” – сумарне поняття концепції соціального менеджменту: у класичній науковій школі поняття “ринок”, в інституціоналізмі – поняття “соціального інституту”. *Рамкові умови* – це, перш за все, ті соціальні цінності, які передують процесу виробництва й опосередковують його. Вже неоліберали постійно підкреслювали, що до невід'ємного права людини належить право на покращення свого добробуту в рамках правових і моральних рамок вільно і відповідально вибирати й діяти, можливість вибирати децентралізовану процедуру волевиявлення і прийняття рішень. У загальному вигляді ця суперечність слід

сформулювати таким чином: намагаючись у теорії через *поняття* “соціальності” (а на практиці шляхом побудови “соціальної держави”) пов’язати економіку і особистість, слід поставити ці два елементи у зовнішні рамки (порядку, держави), тобто за допомогою *категорії* “соціальності” неможливо було сформувати взаємозв’язок економіки і особистості та на цій основі – суспільства і держави. Звідси – незавершений, теоретично неповний характер концепції соціально-ринкового господарства, що дає змогу вважати її скоріше не концепцією, а “способом думки”.

Як свідчить аналіз, ця суперечність існувала в усі періоди практичного розвитку соціально-ринкового господарства в усіх країнах, у тому числі і в Німеччині, даючи змогу представникам різних поглядів в економічній і управлінській думці апелювати до цього поняття. Останнім часом значне коло вчених відзначає той факт, що більшість національних економік рухається у напрямі формування так званої “*економіки узгоджень*” (нова модель змішаної економіки). Концепція “економіки узгоджень” розроблялася для країн Скандинавії на базі спеціальних економічних досліджень з урахуванням національної специфіки цих країн і загальноцивілізаційних тенденцій розвитку. Ця концепція виходить з факту появи синергічного ефекту від раціонального поєднання ринкового саморегулювання, державного втручання та корпоративної координації сучасної економіки (“*раціональна змішаність*”), що виявляється у появі механізмів переговорного характеру – узгодження. Вони, на думку західних учених, зможуть вирішувати проблему стабільності економічних систем на мікрорівні та макрорівні, оптимально поєднавши всі цілі суб’єктів національної економіки для досягнення спільної кінцевої мети функціонування. Як вважає В. Ойкен, ринкове господарство є більш продуктивним, ніж централізоване, оскільки останнє не може пояснити та з’ясувати потреби членів суспільства.

Антропологічні засади соціального менеджменту як якісно нового управлінського мислення функціонують як організаційно-управлінська діяльність соціальних агентів, що включені у систему управління соціальними процесами і забезпечують їх управлінську парадигму відповідно до вимог часу і рівня розвитку самого антропологічного фактору. *Системні характеристики соціального менеджменту* зводяться до того, щоб: 1) гарантувати безпеку життєвих стандартів суспільства від економічних потрясінь коротко- і довгострокового характеру; 2) сумістити життєві стандарти народу із підтримкою фізичних і духовних сил і здоров’я; 3) сумістити життєві стандарти суспільства із захистом громадянських свобод людини (захист від політичної та адміністративної сваволі і корупції); 4) забезпечити рівень активації (залучення мас до законних політичних і соціальних організованих акцій); 5) підтримати належний характер колективної свідомості (рівень авторитарності, етноцентризму, конфліктності). Теоретико-методологічне обґрунтування діалектичного взаємозв’язку особистості, держави і суспільства в системі управлінських відносин з позиції пріоритету особистості, що базується на

соціоантропологічних засадах кожного з них, правомірно визначити як новий підхід до соціального менеджменту, що має принципово важливе значення для успішного функціонування управлінських структур українського соціуму і відповідає тенденціям його історичного розвитку [8, с. 155–162].

Осягнути соціальний менеджмент можливо лише за допомогою концептуально-методологічного *арсеналу антропологічної парадигми*, яка споріднена з природою об'єкта – антропологією. Особливості соціоантропологічної методології полягають у тому, що вона спрямована на вироблення такої парадигми управління, яка враховувала б цінності, інтереси, потреби людини і всіх верств населення. Отже, нове управлінське мислення XXI ст. у дискурсі соціального менеджменту – це акцентуація на людиноцентризмі, в основі якого – актуалізація гуманістичних тенденцій і відхід від раціоналізованих прагматичних імперативів. Нове управлінське мислення XXI ст. пов'язане із включенням людського фактора в систему управління. Проте для того, щоб усе це здійснилося, в сучасних умовах необхідно повернення довіри до влади, що має стати першим кроком масштабних перетворень у країні, адже без довіри народу до влади не відбудеться жодних реформ, і філософія соціального менеджменту не стане провідною ідеологією соціальних перетворень. Введення поняття “*антропологічного фактора соціального менеджменту*” дає змогу зафіксувати багаторівневий характер управлінської взаємодії, при якому одна й та сама особа здатна виступати у вертикалі багаторівневої структури соціального менеджменту одночасно і суб'єктом, і об'єктом управління. Проте новим в управлінському мисленні XXI ст., що базується на соціоантропологічних засадах, є дослідження організаційно-управлінської діяльності у взаємозв'язку з діями акторів (адміністративних і господарських керівників різного рангу) через регулювання нормативно-правового простору в економічній, політичній і духовній сферах суспільства, формуючи єдиний соціальний організм, як відзначає В. Бех [9].

Таким чином, тип соціальності, що функціонує як взаємозалежність вільних індивідуальностей, починає формуватися в умовах високотехнологічного виробництва, у якому утверджує свої позиції новий тип автономних працівників (клас інтелектуалів), участь яких в управлінні виробництвом сприяє становленню в управлінських відносинах *соціального* партнерства. Універсалії антропологічної культури чи антропологічного фактора мають розглядатися суб'єктом управління як цілеорієнтовані цінності управлінської діяльності, а також як інструмент формування її методів і засобів, що забезпечують ефективність функціонування соціальних процесів відповідно до закономірностей розвитку соціуму. Виходячи з функцій управлінського мислення XXI ст., слід виокремити в його структурі два рівня: 1) програмно-цільовий, що включає ідеологічний і морально-психологічний компоненти; 2) організаційно-практичний (нормативний), що забезпечує нормативне

регулювання соціальної діяльності. Такий підхід дає змогу *оптимізувати антропологічний фактор* соціального менеджменту засобами нового управлінського мислення. Передбачається, що в українських умовах стабілізаційна роль у функціонуванні соціального менеджменту належить державі, яка має виступати як системний соціальний регулятор, що забезпечує координаційна функція і формування єдиного соціально-правового простору. При цьому управлінський вплив соціальних інституцій має доповнюватися процесами самоорганізації та самоуправління, акторами яких виступають безпосередні суб'єкти господарської діяльності. Антропологічні засади соціального менеджменту, що базуються на взаємозв'язку особистості, держави і суспільства у системі управлінських відносин, слід використовувати в управлінській діяльності з *позицій пріоритету особистості*. Останнє є новим підходом в управлінському мисленні ХХІ ст. і має принципово важливе значення для ефективного функціонування управлінських структур українського соціуму, що відповідає тенденціям його історичного розвитку.

Висновки. Таким чином, оцінюючи ситуацію в країні негативно, більшість громадян усе ж таки вірить у майбутнє держави, має адаптивні ресурси, очікує на реальні суспільні зміни і конструктивні дії від демократично обраної влади, має надію на те, що людина стане головним суб'єктом перетворень урядових реформ. Саме тому повернення довіри до влади, консолідація суспільства і послідовне здійснення цих реформ з акцентом на впровадження антропологічних засад відповідає прагненням громадян незалежно від їх регіональних ідентичностей. Проводячи політику, спрямовану на здійснення державно-правових і суспільних перетворень, необхідно враховувати, що модернізація суспільства на засадах демократії та свободи, посилення правопорядку може стати реальністю лише при наявності впровадження антропологічних вимірів у соціальне управління. Кредит довіри людини до влади має бути сплачений лише за рахунок успішних економічних, політичних, конституційних, адміністративних реформ, оздоровлення економіки і соціальної сфери, піднесення якості життя населення, в основі яких має бути антропологія соціального менеджменту як якісно нова складова управлінського мислення ХХІ ст. Збереження і всебічний розвиток національного гуманітарного простору є важливою складовою переходу до принципово нових форм облаштування суспільного життя в сучасній Україні як цілісному соціально-культурному організмові, об'єднаному спільними ідеалами і громадянською солідарністю, патріотичним усвідомленням, консолідованим баченням минулого, сучасного і майбутнього. Важливим спрямуванням усієї антропологічної та гуманітарної політики держави має стати курс на оновлення соціального менеджменту, а для цього використані базові антропологічні засади управлінського мислення: а) єдності людини і природи, людини і суспільства; б) єдності об'єктивних і суб'єктивних засад управлінської діяльності; в) соціального детермінізму,

що визначає формування управлінського мислення як основи антропологічного дискурсу соціального менеджменту.

Перспективи подальших наукових досліджень: дослідження антропологічної парадигми соціального менеджменту та ролі зворотних зв'язків у цій системі взаємовідносин.

Література

1. Воронкова В.Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) : монографія / Валентина Григорівна Воронкова. – Запоріжжя : РВВ ЗДІА, 2008. – 254 с.
2. Марков Б.В. Философская антропология / Борис Васильевич Марков. – СПб. : Форум, 2008. – 352 с.
3. Андрущенко В.П. Організоване суспільство: проблема організації та суспільної самоорганізації в період радикальних трансформацій в Україні на рубежі століть: досвід соціально-філософського аналізу / В.П. Андрущенко. – К. : Атлант ЮЕМСІ, 2006. – 502 с.
4. Базалук О.А. Сущность человеческой жизни / О.А. Базалук. – К. : Наукова думка, 2002. – 270 с.
5. Бех В.П. Философия социального мира: гносеологический анализ / В.П. Бех. – Запорожье : Тандем-У, 1999. – 284 с.
6. Воронкова В.Г. Філософія глобалізації: соціоантропологічні, соціоекономічні та соціокультурні виміри : монографія / Воронкова Валентина Григорівна. – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2010. – 272 с.
7. Попов С.М. Синергетична концепція управління як єдиного соціального організму / Сергій Миколайович Попов // Наукові записки Київського університету туризму, економіки і права. Серія: Філософські науки / [гол. ред. В.С. Пазенок]. – К. : КУТЕП, 2010. – Вип. 8. – С. 167–182.
8. Попов С.М. Адаптація управлінської системи організації до зовнішнього середовища як один з феноменів соціогенезу і культурогенезу / Сергій Миколайович Попов // Культурологічний вісник : науково-теоретичний щорічник Нижньої Наддніпрянщини. – Запоріжжя : Просвіта, 2011. – Вип. 26. – С. 155–162.
9. Саморегуляція соціального організму країни: монографія / [за наук. ред. В.П. Бека ; В.П. Бех (голова), Н.В. Крохмаль, Г.О. Нестеренко] ; Мін-во освіти і науки ; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2010. – 652 с.

Попов С.М. Антропологічні засади соціального менеджменту як якісно нової складової управлінського мислення ХХІ ст.

Проаналізовано антропологічні засади соціального менеджменту в контексті антропологічної парадигми, що являє собою якісно нову складову управлінського мислення; обґрунтовано антропологічний підхід до впровадження антропологічної парадигми в процес сучасного управління.

Ключові слова: антропологічні засади, соціальний менеджмент, нове управлінське мислення, антропоцентризм, антропологічна парадигма, антропологічний підхід.

Попов С.Н. Антропологические основы социального менеджмента как качественно новой составляющей управленческого мышления XXI в.

Анализируются антропологические основы социального менеджмента в контексте антропологической парадигмы, которая является собой качественно новую составляющую управленческого мышления; обосновывается антропологический подход к внедрению антропологической парадигмы в процесс современного управления.

Ключевые слова: *антропологические основы, социальный менеджмент, новое управленческое мышление, антропоцентризм, антропологическая парадигма, антропологический подход.*

Popov S. Anthropological principles of social management as qualitatively new constituent of managerial thinking of XXI century

Analyze anthropological principles of social management the context of the anthropological paradigm, which is a qualitatively new constituent of managerial thinking; anthropological approach to the introduction of anthropological paradigm in the process of modern management is grounded.

Key words: *anthropological principles, social management, new managerial thinking, anthropocentrism, anthropological paradigm, anthropological approach.*