

ПСИХОЛОГО-УПРАВЛІНСЬКІ УМОВИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ СПІЛЬНОТ

УДК 159.922

ВОЛЕВАХА С.В.

к.псих.н., доцент, Чернігівський
національний педагогічний університет
імені Т.Г. Шевченка, м. Чернігів

Стаття присвячена аналізу явища соціального розвитку територіальних спільнот та розкриттю його основних психолого-управлінських умов. У якості останніх розглядаються самовизначення управлінця як процес і результат вибору особистістю своєї позиції, цілей і засобів самореалізації в обставинах управління розвитком спільноти та компетентність керівника як здатність до виконання відповідних завдань.

Ключові слова: *територіальні спільноти, соціальний розвиток, муніципальні та регіональні менеджери, самовизначення, компетентність.*

ПСИХОЛОГО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ

Статья посвящена анализу явления социального развития территориальных сообществ и раскрытию его основных психолого-управленческих условий. В качестве последних рассматриваются самоопределение управленца как процесс и результат выбора личностью своей позиции, целей и средств самореализации в обстоятельствах управления развитием сообщества и компетентность руководителя как способность к выполнению соответствующих задач.

Ключевые слова: *территориальные сообщества, социальное развитие, муніципальные и региональные менеджеры, самоопределение, компетентность.*

Постановка проблеми та актуальність дослідження. У сучасних умовах людський розвиток розглядається як мета і критерій суспільного прогресу, а не просто засіб для економічного зростання. На зміну концепції соціального капіталу, що визначала спрямованість світової спільноти ще кілька десятиліть тому, приходять концепція людського розвитку, яка ґрунтується не на економічній доцільності удосконалення людини, а стверджує ідею її первинної самоцінності. Так, наріжним каменем концепції розвитку людського потенціалу ООН виступає не здатність індивіда до продуктивної праці, а розвиток самої людини через розширення її можливостей прожити довге й здорове життя; набути, розширювати й оновлювати знання; мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя. Людський розвиток визначається як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості. Матеріальний добробут розглядається лише як одна з базових можливостей вибору, але він не є найвищою метою [2].

У нашій країні ідеї розвитку людського потенціалу як базової мети набувають свого поширення, однак, на нашу думку, поки що не стали

стрижневим елементом усіх сфер суспільної практики, у тому числі і управлінської. З одного боку, це зумовлене тягарем економічних проблем управління в умовах кризових явищ в економіці: брак коштів, необхідність прикладення зусиль та наявних ресурсів для реструктурування діяльності щодо управління економічними, технічними, технологічними системами в умовах змін тощо. З іншого боку, спостерігається підміна поняття соціального розвитку соціальним захистом. Не заперечуючи необхідності останнього, зазначимо, що підхід, який базується виключно на захисті, до того ж з великою кількістю недоліків у його реалізації, не приносить очікуваних результатів: зростає психологічна напруга у спільнотах, поширюються рентні установки, спостерігається погіршення соціального самопочуття людей, посилення їх незадоволеності своїм становищем у суспільстві, загострення конфліктних та песимістичних настроїв. Відтак формується негативна установка на будь-які рішення і дії, пов'язані з ліквідацією кризових явищ. Недооцінка владними органами значення власне людського розвитку і спрямованість їх діяльності виключно на фінансово-економічну сферу, маніпулювання технічними об'єктами гальмує суспільний прогрес, унеможливорює вихід на якісно новий рівень.

Включеність індивідів до соціальних процесів – невід'ємна частина їх існування у соціумі, розвитку та функціонування соціуму як такого. Тому розвиток об'єднаних у спільноти людей незмінно постає як предмет пізнання у різних галузях наукових знань. Не є виключенням і психологічна наука. На нашу думку, вирішення значної частини зазначених вище проблем слід шукати у психолого-управлінській площині.

Мета дослідження – розкрити основні психолого-управлінські умови соціального розвитку територіальних спільнот.

Виклад основних результатів дослідження. Спільноту визначають як об'єднання людей за спільною ознакою чи завданням [6, с. 10], відносно велику (чисельну) номінально-реальну групу, що виділяється за наявністю спільної ознаки, яка виявляється для багатьох або більшості її носіїв суб'єктивно значущою, а кількість таких носіїв досягає достатнього критичного рівня [3]. У нашому дослідженні буде йти мова про територіальні (локальні, місцеві) спільноти – групи людей у природному навколишньому середовищі, що мають географічні, політичні й соціальні межі, розвинене спілкування між своїми членами, спільні інтереси, що визначаються місцем проживання, спільну інфраструктуру та ресурси для забезпечення функціонування і місцевого розвитку, високий ступінь інтегрованості економічного, соціального та культурного життя.

Розглянемо явище соціального розвитку територіальних спільнот крізь призму кількох дихотомій, які, на нашу думку, найбільш по-

вно розкривають його сутність та допоможуть виявити його головні психолого-управлінські аспекти.

Першою запропонованою дихотомією є *розвиток – функціонування*. Зміни в житті суспільства, чи то прогресивного чи регресивного характеру, знаходять своє вираження в розгортанні соціальних процесів, тобто сукупностей подій, явищ та дій соціальних спільнот, груп, індивідів. Процеси, які зумовлюють перехід соціальної системи до якісно іншого стану, виникнення абсолютно нових соціальних умов, станів суспільства, соціальних структур і т.д. позначають терміном морфогенетичні (або процеси розвитку). Однак, не всі процеси, які відбуваються в соціальній системі, мають своїм наслідком її зміни, а тим більше розвиток. Виділяють також процеси функціонування, які, на відміну від морфогенетичних процесів, забезпечують не глибинні зміни, а лише відтворення якісного стану даної системи. Вони призводять до менш радикальних результатів і спричиняють лише модифікацію, реформацію або перегляд існуючих соціальних установок. Серед даного типу процесів можна виділити компенсаторські, адаптивні, гомеостатичні, зрівноважуючі або підтримуючі процеси, які врешті-решт дозволяють пристосовуватися до навколишніх умов, зберігаючи існування суспільства в незмінній формі [1, с. 75].

Розвиток є бажаним, однак він не постійний – його періоди змінюються періодами функціонування. О.І. Генісаретський [5] вважає, що ситуація розвитку, з точки зору базових процесів відтворення, які становлять основу життєдіяльності, завжди сприймається як нестійка, як ситуація невизначеності і змін, перехідна до нової ситуації, що стійко відтворюється, а значить – до функціонування вже на іншому рівні. Кількісні накопичення певних змін в соціальних явищах, процесах, суспільстві в цілому на певному етапі функціонування (коли буде порушена міра, що характеризує їх стійкість), призведуть до якісних змін даних процесів, явищ, суспільства в цілому. Слід також мати на увазі, що у суспільстві крім механізмів збереження та поліпшення діють і механізми руйнування. Відповідно мають місце не лише процеси вдосконалення та відтворення суспільства, але і процеси його деградації. Характер змін у суспільстві визначається співвідношенням інтенсивності цих груп процесів.

Наступною запропонованою дихотомією є *нове – старе (традиційне)*. Соціальний розвиток трактується як «зміна, яка пов'язана з більш-менш глибинними, структурними перетвореннями в суспільстві, що ведуть до появи нових соціальних структур, суспільних відносин, інститутів, норм, символів і цінностей» [8]. При цьому кожен подальший стан обумовлений попереднім, тобто існують причинно-наслідкові зв'язки між суспільними явищами та станами, кожна з наступних фаз вбирає у себе попередню, залишаючи все важливе, що було

у ній, і, у той же час, розкриваючи та знімаючи її протиріччя і таким чином викликаючи якісні зміни.

Однак, не всі соціальні процеси у громаді мають результатом новоутворення, що пов'язуються з розвитком. Розвитком є лише такі зміни, при яких соціальні явища переходять на більш високі за об'єктивними критеріями соціального прогресу ступені свого стану – кожна наступна фаза є досконаліша ніж попередня.

Тобто поняття має своїм ядром оцінний компонент, фіксує процеси зростання, поліпшення, вдосконалення, при цьому головний зміст оцінного критерію, на нашу думку, складають: а) гуманізація – зверненість до людини, відповідність її істинній природі, ступінь забезпечення умов для вільного і всебічного розвитку та реалізації особистості; б) поєднання інтересів різних соціальних груп, оскільки соціум не є однорідним і будуть незмінно виникати протиріччя між інтересами різних соціальних груп; в) екологічність – збереження і розширення можливостей для подальшого просування (це стосується як соціальних, так і природних умов).

Наступна дихотомія *керований – стихійний (некерований)* дозволяє проаналізувати соціальний розвиток, з одного боку, як природно-історичний процес, а з іншого – як людську дію. При цьому під «стихійним» не розуміється хаотичне, довільне, невзаємопов'язане нагромадження змін (відсутність закономірностей характерна скоріше для випадкових процесів катастрофічного типу) – їх природно-історичний характер зумовлений іманентними механізмами розвитку. Г.П. Щедровицьким [9, с. 401-434] було введено розрізнення природних і штучних процесів. Природними процесами він вважає такі, механізми виникнення та протікання яких знаходяться всередині самих цих процесів і не залежать від волі і цілей діяльності людей. Штучні процеси відрізняються від природних тим, що механізми їх здійснення є результатом діяльності людей, вони створюються людьми, не можуть існувати без їх підтримки і можуть бути зупинені людьми. У залежності від типу процесу ми повинні ставити перед власною діяльністю різні цілі. Таким чином, перед управлінцем постає завдання узгодження природної еволюції спільноти і її штучного перетворення.

Важливим з точки зору оптимізації управління розвитком територіальних спільнот у сучасних умовах є розрізнення категорій *соціальне – технічне*. Термін «технічне» вживається нами у широкому сенсі – по відношенню до об'єктів соціальної інфраструктури – сукупності матеріальних елементів, що створюють умови для раціональної організації діяльності людей, їх рекреації і повноцінної життєдіяльності загалом. Вони безумовно, мають величезне значення, однак

часто у структурі діяльності управлінців починають виступати не засобом, а ціллю. Це призводить до ситуації, коли сучасна практика регіонального та муніципального управління здійснюється переважно через технічні об'єкти, а не через управління людьми, спільнотами, що не дозволяє забезпечити повноцінний соціальний розвиток. Господарські керівники та адміністративні функціонери дуже часто є байдужими до культурної моделі майбутнього, яке видається їм порожньою балаканиною або узвичаєною політичною риторикою. Їх інноваційна діяльність більш пов'язана з організацією економічної діяльності, фінансовими нагромадженнями та продуктивним інвестуванням (виробництво засобів розвитку). Тому, як правило, за рамками розгляду виявляються питання, пов'язані з увяленням про місцеві спільноти, їх спосіб життя, способи їх продуктивної взаємодії з владними структурами і т.д.

Нарешті, феномен соціального розвитку територіальних спільнот, на нашу думку, доцільно розглядати крізь призму дихотомії *індивідуальне – спільне*.

С.Л. Содін зазначає, що процес розвитку задає «систему координат» для осмисленої індивідуальної людської дії. Він сполучає дії окремих людей та груп з великими історичними процесами і тим самим ідея розвитку забезпечує осмисленість дій і думок окремих людей та груп, їх узгодженість з мисленням і історією [7]. У баченні П. Штомки категорія “Ми”, що ґрунтується на моральному зв'язку – особливому ставленні до інших, основними складниками має: довіру – очікування на гідне чинення інших щодо нас; лояльність – повинність не порушувати довіри, яку інші відчують до нас, і дотримуватися взятих зобов'язань; солідарність – піклування про інтереси інших і готовність діяти на їхню користь. Індивідуальним відображенням такого морального зв'язку є ідентичність – самовизначення власного місця в моральному просторі та окреслення меж морального простору, у якому індивід почувається зобов'язаним до довіри, лояльності та солідарності [цит. за 4].

На нашу думку, у соціально-психологічному плані розвиток територіальної спільноти виражається у розширенні мережі зв'язків між її членами, активізації процесів самоорганізації, громадської участі, зміцненні психологічного почуття громади та ін., а це, у свою чергу, можливо завдяки змінам у свідомості окремих громадян: самовизначення стосовно розвитку громади і власного життя, прийняття цінностей спільноти, зміцненні мотивації та розвитку компетенцій участі.

Виходячи з сутності соціального розвитку територіальних спільнот, на нашу думку, доцільно виділити дві головні психолого-управлінські умови його здійснення: 1) самовизначення управлінця як процес і результат вибору особистістю регіонального або муніци-

пального менеджера своєї позиції, цілей і засобів самореалізації в обставинах управління розвитком спільноти; 2) компетентність керівника як здатність до виконання завдань, пов'язаних з управлінням соціальним розвитком територіальної спільноти.

Самовизначення управління стосовно розвитку своєї спільноти слід розглядати у таких основних аспектах:

а) щодо доцільності розвитку спільноти у цілому – прийняття ідеї розвитку як орієнтира управлінської діяльності, становлення її як складової світогляду. Слід розуміти, що тривале функціонування на одному незмінному рівні неминуче змінюється деградацією;

б) щодо спрямованості своїх управлінських дій:

- прийняття технічного управління як засобу соціального розвитку, а не самоцілі, орієнтація на людину, як найвищу цінність. Введення в практику регіонального та муніципального управління „людського виміру” є актуальною вимогою. Досягати успішного виконання завдань суспільного розвитку можливо лише при зверненні уваги управлінських структур, поряд з технічною, економічною та іншими складовими керованої системи, на соціальну і здійсненні соціального управління – цілеспрямованого впливу на соціальні відносини, структури й процеси суспільства;

- самовизначення по відношенню до керованої системи – вибір позиції не покійного чиновника-функціонера, що «пливе за течією», діє виключно відповідно заданих зовні норм і правил, а активного суб'єкта управління, агента змін розвитку, творця бажаного майбутнього, ініціатора змін для своєї спільноти. Іншою недопустимою крайністю є сприйняття себе як «деміурга», який повинен контролювати всі без виключення процеси і самостійно на свій розсуд творити історію;

- взяття на себе відповідальності за стан соціально-психологічних параметрів керованої системи;

в) щодо співвідношення своєї ролі і ролі громади у процесах соціального розвитку:

- розуміння громади як повноправного суб'єкта управління, відмова від розгляду її як об'єкта управління, орієнтація на тісну взаємодію, партнерство з активними групами;

- установка на розвиток процесу висунення ініціатив населенням та розробку управлінських проектів із залученням населення через формування колективних суб'єктів управління справами громади. Ідеальною видається ситуація, коли вектор розвитку буде задаватися «знизу», а управлінці будуть здійснювати регулювання соціального життя шляхом взаємоузгодження інтересів і потреб різних груп;

- усвідомлення управліннями себе як частини громади, сприйняття позитивних змін у ній як покращення умов власного життя.

Компетентність регіональних та муніципальних менеджерів щодо управління соціальним розвитком територіальних громад включає у себе:

- розуміння закономірностей взаємної зміни етапів розвитку та функціонування, змісту, спрямованості і динаміки соціальних процесів у спільнотах; розрізнення процесів, що спричиняють розвиток, функціонування та деградацію;

- здатність розпізнати природні та штучні процеси у громаді та адекватний вибір видів своєї діяльності щодо них – дослідження, адаптація, використання, прогнозування щодо природних процесів, та управління, проектування, програмування щодо штучних;

- здатність діяти в умовах нестабільності, яку викликають зміни навіть позитивного характеру;

- здатність побачити у проблемній ситуації як протиріччя, що її викликають, так і потенційні джерела та ресурси розвитку;

- здатність передбачити соціально-психологічні наслідки технічних (інфраструктурних, фінансових і т.д.) нововведень;

- уміння виокремити та зрозуміти інтереси різних соціальних груп, їх узгодженість або неузгодженість;

- проектні вміння на різних фазах соціального проектування: розробки, обґрунтування та реалізації соціальних проектів;

- організаційні вміння: організація процесу висунення ініціатив населенням, формування проектних команд, організація структури взаємодій та процесу прийняття колективних рішень у проектній команді, координація реалізації проекту;

- ролі: володіння управлінськими ролями, необхідними для соціального управління і здатністю до здійснення їх адекватного вибору;

- комунікативні: управлінська комунікація під час розробки проєктів, управлінський вплив на представників спільноти.

Висновки. Таким чином, соціальний розвиток територіальних спільнот є феноменом багатограним. Розгляд його у запропонованих площинах дасть змогу регіональним та муніципальним менеджерам усвідомлено формувати стратегії діяльності, цілеспрямовано впроваджувати програми розвитку у спільнотах при цьому уникаючи ряду типових для сучасної управлінської практики помилок. Історична еволюція спільноти має узгоджуватись з управлінськими діями щодо її цілеспрямованого штучного перетворення. У якості двох головних психолого-управлінських умов соціального розвитку територіальних спільнот нами розглядаються самовизначення управління як процес і результат вибору особистістю своєї позиції, цілей і засобів самореалізації в обставинах управління розвитком спільноти та компетентність керівника як здатність до виконання відповідних завдань.

Література

1. Алехин Э.В. Исследование социально-экономических и социально-политических процессов: Учебное пособие / Алехин Э.В. – Пенза: Пенз. Гос ун-т, 2008. – 160 с.
2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Соціально-психологічні параметри надання повноважень спільнотою [Електронний ресурс] / В.О. Васютинський. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/729/94/>
4. Васютинський В.О. Соціально-психологічні підстави референтності спільноти [Електронний ресурс] / В.О. Васютинський. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pp/2010_15/R1/Vasyutynski.pdf
5. Генисаретский О.И. О местном ведении и понимающем самоуправлении / О.И. Генисаретский // Стратегическое планирование в муниципальном управлении. Введение в предмет. – М.: МОНФ, 2000. – с.202-224.
6. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика / Семигіна Т.В. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2004. – 180 с.
7. Седин С.Л. Идея развития в СМД-методологии [Електронний ресурс] / С.Л. Седин. – Режим доступу: <http://circleplus.ru/content/summa/30>
8. Соціологія: Підручник [Н.П. Осипова, В.І. Астахова, В.Д. Воднік та ін.]; За ред. Н.П. Осипової. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 335 с.
9. Щедровицкнй Г.П. Избранные труды / Щедровицкнй Г.П. – М.: Шк. Культ. Полит., 1995. – 800 с.

This article analyzes the phenomenon of social development of local communities and reveals its key psychological and managerial conditions. As the latter manager's self-determination as a process and outcome of individual's choice of position, goals and means of self-actualization in the community development management and his competence as the ability to perform the appropriate tasks are considered.

Keywords: *local communities, social development, municipal and regional managers, competence.*