

УПРАВЛІННЯ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ: СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИЙ РАКУРС

**Г. А. Нерсисян,
А. М. Іщенко**

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»*, Київ, Україна
kuchma_anna@mail.ru

У статті актуалізується роль управління в процесі впровадження концепції сталого розвитку в усіх галузях життєдіяльності суспільства. Доводиться, що суспільні кризи, тобто диспропорції (дисбаланси, дисгармонії) системи сталого розвитку, – це проблеми виключно управління. Обґрунтовується необхідність звернення до філософського інструментарію для вирішення проблем, пов'язаних із управлінням в умовах сталого розвитку. Це визначається, зокрема, універсальним характером філософії та спрямуванням на розвиток повноцінної особистості і розвиток суспільних відносин, на основі відтворення її основних законів та принципів діалектики.

На прикладі сучасних геополітичних та економічних криз обґрунтовується необхідність роботи та впровадження цілеспрямованої, продуманої управлінської політики, відсутність якої на даний час призводить до формування «суб'єкт-об'єктних» відносин, де суб'єктом можуть виступати «загарбники» наднаціонального рівня. Розглядаючи управління як процес реалізації владних відносин, автори зупиняються на особливостях примусу, спонукання та переконання як найбільш розповсюджених у світі методах, на яких базується управління. Їх дослідження дозволяє зробити висновок, що оптимальним методом управління, який може бути використаним для впровадження концепції сталого розвитку, є переконання.

Обґрунтовується роль освіти як одного із чинників становлення «суб'єкт-суб'єктних» відносин, а також як концентрованої форми духовності, соціалізації і джерела формування суб'єктності як основи ефективного управління.

Ключові слова: сталий розвиток, управління, «суб'єкт-суб'єктні» відносини, освіта для сталого розвитку.

MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT: THE SOCIAL AND PHILOSOPHICAL ANGLE

**G. Nersesian,
A. Ishchenko**

*National Technical University of Ukraine
«Kyiv Polytechnic Institut»*, Kyiv, Ukraine
kuchma_anna@mail.ru

The article is updated management role in the process of introducing the concept of sustainable development in all sectors of society. It is shown that the social crisis that imbalances (imbalance, disharmony) of sustainable development – a problem only – management. The necessity of an appeal to the philosophical tools for solving problems related to the management in terms of sustainable development. This is determined, in particular, its universal character and direction in the development of a complete personality and social development, based on the play of basic laws and principles of dialectics.

For example, the current geopolitical and economic crises, the necessity of developing and implementing focused, deliberate management policy, the lack of which currently leads to a «subject – object» relationship where the subject can speak «invaders» supranational level. Considering management as the process of implementation of power relations, the authors stop on the features of coercion, inducement and persuasion as the world's most common methods underlying the administration. Their research suggests that the best method of control that can be used to introduce the concept of sustainable development is the belief .

The role of education as a factor in the formation of «subject–subject» relationship, as well as a concentrated form of spirituality, socialization and sources of the formation of subjectivity as the basis for effective management.

Keywords: sustainable development and management, «subject–subject» relationship, education for sustainable development.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сьогодні наукові кола все частіше говорять про необхідність звернення до концептуальних основ управління суспільним розвитком на засадах сталого розвитку [13, 6]. Такий підхід дозволяє зберегти життєздатність будь-яких систем – господарювання, культури, науки, мислення, буття. Лише побудова системи сталого розвитку дозволяє нам дбати про теперішній день і не забувати про баланс інтересів поколінь.

Визначальним фактором адекватного розвитку будь-якої системи, у тому числі і сталого суспільного розвитку, є управління. Тільки ефективне управління соціально-економічним, соціальним, соціокультурним, політичним, інституційним суспільним розвитком здатне вибудувати усталену систему безкризового суспільного відтворення і розвитку. Також актуальність вивчення особливостей управління сталим розвитком пов'язана із практично-перетворюючою функцією науки, адже вирішення даної проблеми дозволить отримати не тільки теоретичні знання, а й отримати реальні емпіричні критерії ефективності управління, методи управління, знайти адекватний інструментарій для вирішення проблем, пов'язаних із впровадженням стандартів і цінностей сталого розвитку.

Дослідження процесів управління в контексті сталого розвитку економічної, екологічної або соціальної систем (організацій, спільнот, регіонів, країн тощо) було започатковано разом із введенням до наукового обігу самого поняття «сталий розвиток». Між тим, розкриття даного контексту відбувається переважно з точки зору екологічної безпеки або спроб побудови бездоганних економічних самокерованих систем, які могли б існувати в сучасних умовах. Деякі джерела взагалі визначають саме поняття сталого розвитку через поняття «управління». Так, за визначенням Всесвітнього банку, сталий розвиток – це і є управління сукупним капіталом суспільства в інтересах збереження та примноження людських можливостей. Російських вчений Урсул А.Д. також підкреслює роль управління, зазначаючи, що сталий розвиток – це керований системно-збалансований соціоприродний розвиток. Деякі дослідники взагалі виносять управлінський аспект як окремий порядок із економічним, екологічним та соціальним.

Таким чином, з'ясування особливостей та теоретико-методологічних засад управління сталим розвитком і механізмів його впровадження вимагає вивчення не тільки праць фахівців зі сталого розвитку – економістів, екологів, соціологів, – а й пошуку нового погляду на його осмислення.

У даній науковій розвідці ми пропонуємо звернутися до недостатньо висвітленої раніше частини дослідження концепції «сталого розвитку», а саме до філософського осягнення того, яким має бути управління для забезпечення безкризового і стабільного розвитку суспільства.

Таким чином, метою даної статті є визначення соціально-філософських підстав здійснення процесу управління на засадах сталого розвитку та виокремлення механізмів його впровадження.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Філософія – це вища форма усвідомлення і осягнення суспільного буття. Філософія дозволяє концептуалізувати буття і охопити думкою проблеми управління суспільного розвитку у всій цілісності, істинності і всебічності. Говорячи словами Ж. Делеза і Ф. Гваттарі, філософія – це конструювання, або, точніше, творчість концептів.

Суспільство сьогодні у структурному-системному контексті стає все більш складним: рівні, складові, архітектура, різноманіття взаємозв'язків системи зростають, змінюються, трансформуються. Це призводить до підвищення ймовірності настання соціальних потрясінь і згубності їх наслідків. В умовах необхідності осягнення суспільної системи взаємозв'язків, розуміння кризових чинників і можливості прогнозування наслідків та майбутнього, у нагоді може стати лише актуалізація проблеми управління, тобто звернення до питання філософії управління.

Говорячи словами Б. В. Новікова, якщо електроніка – це наука про погані контакти, хімія – реакції, біологія – обмін речовин, політекономія – виробничі відносини, то філософія – наука про погані взаємозв'язки [9]. У цьому контексті релевантним є висновок: управління – це наука про проблеми системи взаємозв'язків: суб'єктно-суб'єктних і суб'єктно-об'єктних відносин.

До речі, питання суб'єктно-суб'єктних і суб'єктно-об'єктних відносин у контексті управління сталим розвитком також вимагає додаткового філософського осягнення, адже більшість джерел

визначає існуючий стан управління як керуючий вплив суб'єкту управління на певний об'єкт. Між тим, з філософської точки зору, ефективність закладено там, де реалізовані відносини взаємодії суб'єктів.

Усі проблеми суспільства – це, без сумніву, виключно проблеми управління: питання поганих суспільних і соціальних контактів та відносин, що і укладають систему управління. Управління – це взаємозв'язок, тобто система проектування відносин із забезпеченням відповідного зворотнього зв'язку. А відносини управління пронизують усі рівні організації суспільства. Організація суспільства – це система організації і упорядкованості управління. Взаємозв'язок у системі управління може бути як адекватним, належним і істинним, так і спотвореним, перетвореним і трансформованим тощо.

Розвиток будь-якої системи визначається взаємодією (це в кращому випадку, а в гіршому – впливом) суб'єктів, що можуть мати протилежні інтереси, реалізація яких негативно впливає на стабільність всієї системи. На жаль, саме цей фактор заважає більшості країн, що розвиваються.

Спробуємо коротко обґрунтувати цю думку. Розглядаючи управління як процес реалізації владних відносин, зупинимось на примусі, спонуканні та переконанні як найбільш розповсюджених у світі методах, на яких базується управління. Ці методи були обрані через їх ставлення до «суб'єкт-об'єктних» та «суб'єкт-суб'єктних» відносин. Спробуємо також визначити, який з них видається найбільш вдалим для розв'язання завдань управління сталим розвитком.

Чи можливо запровадити ідеали сталого розвитку, користуючись примусом? Чи можливо примусити керівництво країн, населення перейти до нових стандартів поведінки, які б забезпечували сталість суспільного розвитку, гармонію для наступних поколінь? Примус найчастіше використовується у випадках неспівпадиння інтересів суб'єкта і об'єкта управління, коли об'єкт не зацікавлений у виконанні управлінського імпульсу і підкорюється виключно під загрозою застосування негативних санкцій. Природа такого примусу є адміністративно-законодавчою, а тип відносин, що реалізуються, – «суб'єкт-об'єктний». На жаль, саме примус з використанням погроз щодо негативних санкцій є найбільш розповсюдженим методом запровадження нормативів сталого розвитку, а інколи й інших, не таких позитивних управлінських рішень. У будь-якому разі, дотримання примусових вимог, часто є виключно формальним.

В іншому методі – спонуканні, хоча і зберігаються «суб'єкт-об'єктні» відносини, в якості джерела влади виступають не негативні санкції, а певна винагорода, яку отримує об'єкт від суб'єкта в обмін на підкорення. Таким чином, спонукання також використовується у разі небажання об'єкта виконувати певні дії без зовнішнього стимулу, нехай навіть він у цьому випадку вже є позитивним. Природа спонукання як методу управління є економічною, а «суб'єкт-об'єктні» відносини тільки частково враховують інтерес об'єкта.

Нарешті, переконання – метод, в якому «об'єкт» управління завдяки добровільному і свідомому вибору стратегії «суб'єкту» управління сам перетворюється на «суб'єкт». Природа переконання є соціально-психологічною, тип управлінських відносин, відповідно, – «суб'єкт-суб'єктний». Отже, у об'єкта управління зберігається вибір – прийняти концепцію суб'єкта, чи ні – але його вибір стає свідомим і необмеженим ззовні ні загрозою негативних санкцій, ні перевагами економічної винагороди. Вплив перетворюється на взаємодію.

На нашу думку, саме переконання як метод управління має бути застосованим під час впровадження концепції сталого розвитку. І у витоках формування правильних переконань має стояти система освіти як найбільш ефективний соціокультурний інститут, який винайшло людство для розповсюдження ефективного досвіду, правил поведінки, нарешті нової культури, формування якої вимагає цінностей сталого розвитку. До ролі освіти у впровадженні концепції сталого розвитку повернемося нижче, а підтвердження ефективності переконання як методу управління і не тільки в управлінських, а й у педагогічних практиках можна побачити у працях дослідників Фатхудинова Р. А. та Сівкова Л. А. [11], й Сидорова С. В. [10], з якими ми в цілому погоджуємося, окрім погляду на управління як на «вплив», а не як на «взаємодію».

Система управління має бути дійсною і адекватною. Адже «все те, що розумне – дійсне, все те, що дійсне – розумне» (Г. В. Ф. Гегель) [3, 53]. Це основа системи сталого і безкризового суспільного розвитку. Відомий афоризм І.В. Гете свідчить, що «правити легко, а управляти – важко». Управляти треба вміти, або навчатися. Управління завжди носить суб'єктивний характер, але управляти можна лише об'єктивними процесами.

Дійсне управління передбачає адекватне відтворення системи суспільних взаємозв'язків, тобто здійснення гармонійного суспільного відтворення. Діяльність індивіда об'єктивно і суб'єктивно має бути сфокусована у двох напрямках: відтворення самого себе як особистості і відтворення суспільних відносин [1, 117–118]. У цьому і полягає розуміння управління у формі практичної всезагальності.

Сучасна соціальність, економічна реальність, екологічне середовище як детермінанти сталого суспільного розвитку є доволі мінливими. Філософія управління як вища форма концептуалізації і відображення управлінської діяльності дозволяє охопити у всій цілісності та істинності не тільки суб'єкт і об'єкт системи управління, а й усі виміри (компоненти, складові, простір) сталого розвитку: соціальні, економічні і екологічні процеси, – враховуючи, що економіка є базисом, а всі інші сфери виступають у якості надбудови і є похідними.

Якою людиною бачить світ через пізнану філософію як концентровану форму духовності, форму відображення світу речей, ідей і людей, такою вона споглядає і управлінську діяльність крізь її призму. Внаслідок протікання процесів декомпозиції соціально-економічної реальності, з'являються ознаки, риси і властивості несталості системи суспільного розвитку, що є свідченням проблем управління.

Сучасна глобалізація все більше призводить до нівелювання «структури» сучасної соціальності, економіки і екології як вимірів сталого розвитку суспільства. Суспільні взаємозв'язки перестають бути однолінійними і усталеними, а стають поліваріантними, мультиплікативними і множинними. Базові структури соціально-економічної реальності відходять у минуле. Системоутворюючі чинники все більше нівелюються у суспільних відносинах, натомість набирає обертів процес соціально-економічної диференціації і множинності.

Новий спосіб глобального конструювання суспільної реальності замінює традиційні механізми соціокультурного і економічного розвитку. На зміну традиційності у наслідуванні процесів суспільного розвитку приходять новаторство. Якщо традиційність забезпечує сталість і усталеність системи взаємозв'язків, то натомість новаторство (інноваційність) пропонує нову соціально-економічну реальність і динаміку цієї реальності, де упорядкованість, домінантність системи суспільних взаємозв'язків відходять на задній план у питаннях конструювання соціокультурного буття. Простір суспільних взаємозв'язків суспільного розвитку все більше заповнюють відносини маргіальності.

У цих умовах особливо актуалізується питання управління суспільними процесами з метою побудови суспільства сталого і безкризового розвитку. Управляти суспільними процесами у межах сталого розвитку стає дедалі важче.

Сучасний стан розвитку репрезентується маргіальністю і «перетвореними формами» (К.Маркс) багатьох процесів. Лейтмотив теперішнього дня – це суцільний процес переходу, трансформації і метаморфоз соціально-економічних процесів між полюсами спокою і руху, якості і кількості, змісту і форми. Предметність, матеріальність, речовизм, виробництво поступились місцем віртуальності і всеохоплюючому «споживацтву». Соціальність вивільнила продуктивну силу комунікацій [12, 83].

В управлінській діяльності у процесі комунікації складових системи все більше фіксується не предметність, а віртуальність, маргіальність і перетвореність процесів. Соціальність постає у «швах», «кнестиковках», «лакунах», «з'яваннях», «спотиканнях», «надломах», «зривах» [7, 31]. Цією обставиною і ускладнюється процес управління суспільними процесами сталого розвитку.

Важко не погодитись з тим, що ефективне управління і є фундаментом сталого розвитку. Іншими словами, саме від управління суспільними процесами і соціально-економічними трансформаціями залежить стан системи суспільних взаємозв'язків загальнолюдського самодостатнього розвитку, що не суперечить існуванню людства на рівні розуму у хронотопі «минуле-теперішнє-майбутнє».

Людина – продуцент системи суспільних і соціальних відносин, тобто системи управління. Управління у найвищому сенсі філософської рефлексії не може відбуватися без людини. Людина – ансамбль суспільних взаємовідносин, великий конструктор і розробник оточуючого світу речей, ідей і людей. Людина – великий управлінець і хазяїн нашого світу. А філософія управління конструює, упорядковує і систематизує навколишній світ – надає кількісну і якісну оцінку взаємозв'язкам. Тому саме людина як суб'єкт управлінської діяльності, управління як процесу і результату і стає визначальним фактором сталого розвитку будь-якої системи на рівні «одиночного-загального-всезагального», розвитку «людини-спільностей-суспільства».

Філософія управління як наука використовує системно-структурний, абстрактно-конкретний, аналітико-синтетичний понятійний апарат, завдяки чому охоплюється рівень локальності, загальності і глобальності системи суспільних взаємовідносин. Не можна надати оцінки локальному взаємозв'язку, не розуміючи глобального, рівно як і навпаки.

Наприклад, фінансово-економічна криза – це проблема локальна, яка за певних умов стає глобальною. Сьогодні ми маємо інші суспільні кризи – економічну, світоглядну, соціальну, цивілізаційну тощо. Ці взаємопов'язані різновиди суспільних потрясінь є абстрактними і частковими складовими загальної, глобальної і конкретної системної кризи управління. Часткові проблеми призводять до глобальних, рівно як і навпаки. Проблеми мають системний характер і полягають

у організації управління системою координат суспільних взаємовідносин: економічних, культурних, соціальних, політичних, інституційних, екологічних тощо.

Взагалі управління системою глобальної економіки і політики за умов невпинної і всеохоплюючої глобалізації і поліцентричного світового порядку отримує риси найбільшої проблеми сучасності. Особливо актуальними у цьому сенсі є питання формування архітектури світової економіки, зокрема валютно-фінансової її складової і кредитно-розрахункових операцій, питання геополітичного майбутнього світу. Осягнення цих питань і має стати першочерговим предметом рефлексії філософії управління.

Усі суспільні кризи, тобто диспропорції (дисбаланси, дисгармонії) системи сталого розвитку, – це проблеми виключно і цілком, управління. Адже «розруха починається в головах» (слова професора Преображенського у романі «Собаке серце» М. Булгакова). Тому в усіх суспільних кризах: економічних, соціальних, екологічних, суспільно-політичних, інституційних тощо – винна виключно людина як суб'єкт управлінської діяльності.

Наприклад, світова фінансово-економічна криза – це, передусім, проблема управління, тобто питання теоретичного вибору і практичного використання, суспільної доктрини безкризового сталого розвитку. Як свідчить досвід, технократичний детермінізм постнекласичного економічного синтезу спільно з постмодерністською філософією призводять суспільство до тупика розвитку. Вочевидь, кризі передувала система лібералізації економіки, запровадження нових форм кредитування (особливо споживчого), відповідна податкова політика, – це і є управлінські дії з розхитування системи суспільного відтворення. Криза починається не в банках, а у головах людей, які приймають відповідні управлінські рішення.

Циклічність економічних потрясінь свідчить про певну закономірність. Фінансово-економічна криза – це управлінський результат використання неадекватної економічної доктрини суспільного відтворення, що на рівні абстрактності визначається нехтуванням законом граничної користі. Суспільство не встигло заробити, а вже споживає. Розхитується система виробництва-споживання.

На думку багатьох економістів-філософів, досягнення людини зростають у арифметичній прогресії, витрати на їх отримання – у геометричній. Нехтування цим загальносоціальним законом зрештою призводить до формування так званих «мільних бульбашок», тобто шару перетворених форм економіки і фінансів (іпотека, кредити, свопи, варанти, опціони тощо). Витрати перевершують очікувані результати. Спостерігається кричущий відрив фінансового віртуального шару від системи матеріального виробництва. Дисбаланс (дисгармонія, диспропорція) у системі суспільного відтворення неодмінно призводить до кризи. Це і є яскравим свідченням кризи управління глобальними фінансами і кредитно-розрахунковими процесами.

У світі немає єдиного глобального центру управління фінансово-економічним благополуччям суспільства – системою сталого розвитку в інтересах людства, теперішніх і прийдешніх поколінь. Натомість, приміром, Захід продовжує проводити всеохоплюючу і глобальну «споживачку» політику з поневолення всього іншого світу, зокрема країн третього світу, для насадження вестернового способу життя і світосприйняття усій іншій частині людства. За орієнтовними оцінками, на сьогодні США дають світовій спільноті близько 20% ВВП, а споживають – усі 40%.

Концепція «золотого мільярда», вочевидь, не в інтересах сталого розвитку всієї світової спільноти. Відбувається монополізація і «висмоктування» на Захід світових фінансів, природних ресурсів і економічних благ, головним чином за рахунок позикового відсотку, системи глобальних фінансових інститутів (МВФ, СБ, ФРС тощо). Управління цим процесом під тиском невпинної жаги до збагачення виходить із-під контролю, набирає ознак хаотичності, невпорядкованості і недалекоглядності. Як наслідок – устрій в умовах цинічного нехтування науковими основами економіки, життя не «по кишені» одних обертається для всього світу фінансово-економічною кризою. Чим не є це свідченням серйозних вад управління сталим світовим розвитком?

Численні соціально-політичні кризи також є свідченням кризи управління. Адже суспільними процесами слід турботливо, тобто на рівні науки, управляти: необхідно ураховувати соціальні трансформації: настрої людей, їх очікування і невдоволення. При цьому, суб'єкту управлінської діяльності – керівнику, політику, громадському діячу – не можна забувати про «принцип шестерні», який проголошує, що для повернення іншого, слід повернутися самому. Якщо цього не відбувається, суспільні настрої «детонують» під гнітом несправедливості і людського обурення.

Якщо спостерігається неадекватне управління суспільними процесами у контексті сталого розвитку, тобто нехтування соціально-економічними детермінантами суспільного розвитку, не ураховується процес соціальної мобільності та інженерії, то неодмінно виникають кризи: революції, масові повстання, протестні акції та ін. А «зовнішні сили» отримують хорошу нагоду для втілення в життя своїх геополітичних планів – реалізації сценарію розвитку держави за гарно вибудованою і вже усталеною управлінською технологією.

Так, наприклад, йдеться про так звані «арабські» і «кольорові» революції західного управлінського геополітичного досвіду і технологічного толку. Свого часу ісламський світ охопили революції у Єгипті, Тунісі, Марокко, Лівії, Судані, Алжирі, Йорданії, Сирії та ін. «Кольорові» революції порушили суспільний спокій у Грузії, Україні, Киргизії, Молдові, Білорусі тощо. Суспільства окремих країн в умовах нездатності управляти соціально-економічними процесами всередині країни зазвичай стають об'єктом управлінської технології загарбників наднаціонального рівня.

Водночас, є безліч прикладів, коли ефективно управління соціально-економічними процесами на засадах сталого розвитку з урахуванням взаємозв'язків усіх детермінант сталості викликало бурхливий і стабільний розвиток епох (Римська імперія, епоха Відродження), країн (Швеція, Норвегія, Фінляндія, Швейцарія), підприємств (Apple, Microsoft, Samsung, Sony, Ford, Daimler AG). І водночас, через кризи управління в історії не менше прикладів падіння і занепаду імперій (Російська, Візантійська імперії), країн (Радянського союзу), суцільних іміджевих і репутаційних втрат компаній (Sandoz, Shell, British Petroleum, Exxon).

Свідченням проблем управління системою сталого розвитку є настання геополітичних (перша 1914-1918 років і друга 1941-1945 років світові війни, вибух башт-близнюків у Нью-Йорку 11 вересня 2001 року), економічних (численні фінансово-економічні кризи, зокрема 1914, 1929-1933, 1957, 1973 та у інших роках), соціальних (пандемія «свинячого» грипу A/H1N1, епідемії СНІДу тощо), техногенних і екологічних (Чорнобиль, Фукусіма, численні зливи нафти у мексиканській затоці) криз та ін.

За влучними словами Г.В.Ф. Гегеля, «людство було звільнене не стільки від поневолення, скільки за допомогою поневолення. Адже грубість, жадібність, несправедливість суть зло; людина, яка не звільнилася від нього, не здатна до моральності, і дисципліна звільнила її саме від цього хотіння» [3].

Час глобалізаційних трансформацій і соціально-економічної мінливості ускладнює взагалі процес управління і водночас виставляє підвищені вимоги до управління як визначального фактору сталого суспільного розвитку. Нові умови потребують прискіпливого ставлення до управління як фундаментальної характеристики людської діяльності. Слід змінювати управлінські домінанти в управлінні соціальним розвитком, економічними процесами, екологічними загрозами. Тільки завдяки дієвому управлінню можна закласти основи для переходу до сталого суспільного розвитку. Настільки ефективними є управління сталим розвитком у певній системі координат, настільки менш ймовірним може бути настання будь-яких криз у цій системі. Це альфа і омега суспільного розвитку.

Суб'єктом управління є людина, тому саме від неї залежить управлінський процес і сталість розвитку суспільства. За словами О. Г. Дробницького, усі пороки і біди людства – породження виключно забобонів і неуцтва [5, 77]. Дійсне управління за науковими принципами може здійснювати лише освічена людина. Освіта – концентрована форма духовності і моралі. Саме від освіти і виховання залежить формування суб'єктності як джерела управління.

Як слушно говорить Г. В. Ф. Гегель [4], моральна освіта ставить перед людиною завдання знати міру задоволення своїх потреб і потягів, а також міру співвідношення індивідуального і суспільного у своїй спеціальній (професійній) діяльності та у ставленні до свого покликання. Або, як відмічає з приводу освіти В. О. Босенко: «Вона повинна вчити діалектичному мисленню, теорії розвитку; навчити приймати правильні рішення у будь-якій мінливій ситуації і отримувати практичні результати, а не бути вічним споживачем того, що подадуть» [2, 84].

Примноження людського капіталу, безперечно, залежить від університетів – центрів виробництва та розповсюдження знань у глобальній економіці та ефективного управління ними. Адже ефективно управління університетами призводить до підвищення якості отриманих знань, завдяки яким держава стає носієм та творцем власних новітніх ідей та технологій [8, 46].

Тому і сам процес формування людей, їх соціалізації через освіту, також має бути належним чином організований і управлятися. Управління освітою чи не найважливіша компонента глобального управління. Адже від результатів управління освітньою діяльністю залежать характеристики, ознаки і риси управління усіма іншими сферами суспільної діяльності.

Саме на інститут освіти покладені такі актуальні як для інноваційної економіки, так і для сталого розвитку завдання, як творення повноцінної, різнобічно освіченої особистості. В цьому контексті варто також коротко зупинитись на тому, якою має бути освіта, здатна в майбутньому не тільки підготувати професійних управлінців в сфері сталого розвитку, а й свідомих громадян, яким також потрібно стати суб'єктами управління в процесі побудови стабільного і безкризового суспільства.

На нашу думку, така освіта має бути широкою і фундаментальною, що, на жаль, не відповідає останнім освітнім тенденціям, де вузька професійна спеціалізація та профільне навчання запроваджуються вже у початковій школі. Між тим, маючи за плечима широку рівномірну за га-

лузями знання освіти, а вже потім побудований на її основі вузькоспеціалізований набір знань та вмій, особистість краще адаптується в сучасних умовах підвищеної конкуренції, змінюючи в разі необхідності сферу діяльності. Крім того, гостро постає, особливо в умовах нашої держави, проблема переорієнтації самої системи освіти відповідно до ідеалів концепції сталого розвитку, впровадження яких необхідне для формування суб'єктів, які дотримуються таких ідеалів і цінностей за власною, внутрішньою необхідністю, а не за будь-якими зовнішніми «впливами».

ВИСНОВКИ

Дослідження управління в контексті сталого розвитку вимагає використання філософського інструментарію як загальної методології дослідження процесів управління. Це визначається, зокрема, її універсальним характером та спрямуванням на розвиток повноцінної особистості і розвиток суспільних відносин, на основі відтворення її основних законів та принципів діалектики. Постає необхідність розробки та впровадження цілеспрямованої, продуманої управлінської політики, відсутність якої на даний час призводить до формування «суб'єкт-об'єктних» відносин примусу і впливу. Дослідження різних методів управління з точки зору їх ефективності для реалізації завдань сталого розвитку показує, що найбільш ефективним методом управління є переконання, направлене на розвиток «суб'єкт-суб'єктних» взаємовідносин. Освіта ж постає як концентрована форма духовності, соціалізації і джерела формування суб'єктності як основи ефективного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ахиезер А. С. Личность рабочего и общественное воспроизводство / А. С. Ахиезер. – М. : Философия и культура, 1983. – 210 с.
2. Босенко В. А. Воспитать воспитателя / В. А. Босенко. – К. : Лыбидь, 2004. – 352 с.
3. Гегель Г. В. Ф. Энциклопедия философских наук / Г. В. Ф. Гегель. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1 : Наука логики. – 452 с.
4. Гегель Г. В. Ф. Работы разных лет : в 2 т. / Г. В. Ф. Гегель. – Т. 1. – М. : Мысль. – 668 с.
5. Дробницкий О. Г. Мир оживших предметов. Проблема ценности и марксистская философия / О. Г. Дробницкий. – М. : Политиздат, 1967. – 352 с.
6. Забелин С. Глобализация или устойчивое развитие / С. Забелин, Д. Кортен, Д. Медоуз, Х. Норберг-Ходж, К. Шуберт. – М. : СоЭС, 1998. – 85 с.
7. Лакан Ж. Четыре основные понятия психоанализа / Ж. Лакан. – М. : Логос, 2004. – 304 с.
8. Мельниченко А. А. Управління у сфері вищої освіти у контексті забезпечення сталого розвитку суспільства : філософський аспект / А. А. Мельниченко, М. М. Тютюнникова // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – № 2. – 2012. – С. 44–51.
9. Новиков Б. В. Развитие : движения, деятельность, творчество / Б. В. Новиков // Ильенковские чтения. – К., 2010. – С. 19–28.
10. Сидоров С. В. Побуждающее воздействие в управлении инновационно-педагогической деятельностью [Электронный ресурс] / С. В. Сидоров // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2010 – №2. – Режим доступа : <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2010/2/Sidorov/>
11. Фатхутдинов Р. А. Принуждение, побуждение, убеждение : новый подход к методам управления / Р. А. Фатхутдинов, Л. А. Сивкова // Управление персоналом. – 1999. – № 2. – С. 32–40.
12. Хабермас Ю. Производительная сила коммуникации / Ю. Хабермас // Демократия, разум, нравственность. – М. : АКАДЕМИА, 1995. – 245 с.
13. Повестка дня на XXI век : [материалы конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию в Рио-де-Жанейро]. – М. : СоЭС, 1998. – 218 с.

REFERENCES

1. Ahiezer, A. S. (1983) Lichnost' rabochego i obschestvennoe vosproizvodstvo. Moskva : Filosofiya i kul'tura.
2. Bosenko, V. A. (2004) Vospitat' vospitatelya. Kyiv : Lybid'.
3. Gegel', G. V. F. (1974) Enciklopediya filosofskih nauk. Moskva : Mysl', t. 1 : Nauka logiki.
4. Gegel', G. V. F. Raboty raznyh let: v 2 t., t. 1. Moskva : Mysl'.
5. Drobnickii, O. G. (1967) Mir ozhivshih predmetov. Problema cennosti i marksistskaya filosofiya. Moskva : Politizdat.
6. Zabelin, S., Korten, D., Medouz, D., Norberg-Hodz, H., Shubert, K. (1998) Globalizaciya ili ustoichivoe razvitie. Moskva : SoES.

7. Lakan, Zh. (2004) Chetyre osnovnye ponyatiya psihoanaliza. Moskva : Logos.
8. Mel'nichenko, A. A. (2012) Upravlinnya u sferi vischoji osviti u konteksti zabezpechennya stalogo rozvitku suspil'stva : filosof'skii aspekt. Visnik NTUU «KPI». Filosofiya. Psihologiya. Pedagogika, № 2, 44–51.
9. Novikov, B. V. (2010) Razvitie : dvizheniya, deyatelnost', tvorchestvo. Il'enkovskie chteniya. Kiev, 19–28.
10. Sidorov, S. V. (2010) Pobuzhdayushee vozdeistvie v upravlenii innovacionno-pedagogicheskoi deyatelnosti. Informacionnyi gumanitarnyi portal «Znanie. Ponimanie. Umenie». The Acces Mode : <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2010/2/Sidorov/>
11. Fathutdinov R. A. (1999) Prinuzhdenie, pobuzhdenie, ubezhdenie : novyi podhod k metodam upravleniya. Upravlenie personalom, № 2, 32–40.
12. Habermas, Yu. (1995) Proizvoditel'naya sila kommunikacii. Demokratiya, razum, npravstvennost'. Moskva : AKADEMIA.
13. Povestka dnya na XXI vek : [materialy konferencii Organizacii Ob'edinennyh Nacii po okruzhayuschei srede i razvitiyu v Rio-de-ZHaneiro] (1998). Moskva : SoES.

Стаття надійшла до редакції 15.02.2014 р.