

УДК 35(094)

JEL Classification M 10, M 12

DOI: 10.31471/2409-0948-2018-1(17)-32-44

Дзвінчук Дмитро Іванович
доктор філософських наук, професор
директор Інституту гуманітарної підготовки і публічного адміністрування

Лютий Марк Олегович
магістр публічного управління і адміністрування
аспірант кафедри публічного управління і адміністрування;

Петренко Віктор Павлович
доктор економічних наук, професор
професор кафедри публічного управління і адміністрування
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
76019, Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15
e-mail: fuid@ua.fm

ГРАФОАНАЛІТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ВЗАЄМОДІЇ ЕЛЕМЕНТАРНИХ СКЛАДОВИХ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПАРИ

Анотація. З метою аналізу і обґрунтованого вибору рекомендованих режимів взаємодії людей в організаційних утвореннях в статті розглянуто основні можливості підвищення ефективності взаємодії людей на основі інтерпретації типової управлінської пари у вигляді двох елементарних складових, які можуть взаємодіяти в режимах «суб'єкт – об'єкт», «суб'єкт-суб'єкт», «об'єкт-суб'єкт» і «об'єкт-об'єкт» з врахуванням того факту, що кожна складова характеризується певним рівнем суб'єктності. При цьому, авторами враховано той факт, що протягом життя особи і її життєвого циклу в організаційному утворенні рівень суб'єктності будь-якої особи змінюється в межах лінійного континуума об'єкт – суб'єкт, а її суб'єктність в організаційному утворенні нічим іншим, як поточним станом співвідношення кількості формальних і неформальних впливів особи в якості суб'єкта на інших членів організації до кількості таких же впливів на неї як на об'єкт з боку інших членів організації. В зв'язку з тим, що життєві цикли елементарних складових характеризуються наявністю у кожній з них періодів зростання суб'єктності з досягненням кожною пікового значення та наступною поступовою втратою після звільнення або виходу на пенсію продемонстровано, що спільна і однаково ефективна активність складових є можливою тільки за умови підтримання ними суб'єкт-суб'єктного режиму взаємодії, якому відповідає діалогове спілкування двох сторін, а не управління чи менеджменту однією стороною іншою. З використанням суперпозиції графоаналітичних залежностей Данніга-Крюгера і зміни суб'єктності протягом життя доведено, що основною умовою реалізації такого управлінського діалогу є усвідомлення обома складовими управлінської пари того факту, що поняття суб'єкта втрачає сенс без існування об'єкта, а тому підтримання процесу діалогу-співпраці є можливим тільки за умови рівноправності і свободи учасників та взаємоорієнтованості кожного на партнера як на суб'єкта, інструментом налагодження партнерських стосунків є управління (менеджмент) на основі діалогового комунікаційного процесу з взаємним визнанням кожним з учасників своєї свободи, рівності й цінності – суб'єктності. Встановлено, що пріоритетними за значенням факторами, які визначають результати функціонування типової управлінської пари, є не структура і зв'язки між її складовими елементами, а інтелектуальні, моральні і психологічні характеристики цих елементів та усвідомлення останніми один одного в якості партнерів, які спільно вирішують завдання з досягнення спільно встановлених і гармонізованих цілей.

Ключові слова: управління, суб'єкт, об'єкт, коефіцієнт, суб'єктність, континуум, партнер, стосунки, діалог, комунікації, інтелект, мораль, ціль, завдання, ефект.

Dzvinchuk Dmytro Ivanovich
Doctor of Philosophy, Professor
doctor of philosophy sciences, professor
Director of the Institute of humanitarian preparation and public administration

Liutyi Mark Olegovich
master of public government and administration, PhD –student

Petrenko Victor Pavlovich
Doctor of Economics, professor
Professor of the department of public management and administration
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas
76019, Ivano-Frankivsk, st. Carpathian, 15
e-mail: fuid@ua.fm

GRAPHO-ANALYTICAL MODELING OF PROCESSES OF INTERACTION OF ELEMENTARY COMPONENTS OF A MANAGEMENT PAIR

Abstract. In order to analyze and justify the choice of the recommended modes of interaction of people in organizational entities, the article covers the main possibilities of increasing the effectiveness of human interaction on the basis of interpreting a typical management pair in the form of two elementary components that can interact in the "subject-object", "subject-subject", "object-subject" and "object-object", taking into account the fact that each component is characterized by a certain level of subjectivity. At the same time, the authors take into account the fact that during the life of a person and his life cycle in organizational formation the level of subjectivity of any person varies within the boundary of the linear continuum object - the subject, and its subjectivity in organizational formation by no means other, as the current state of the ratio of the number of formal and informal influences of the individual as a subject to other members of the organization to the number of the same effects on it as an object from other members of the organization. Due to the fact that the life cycles of the elementary components are characterized by the presence of each of them periods of increase in subjectivity with the achievement of each peak value and the subsequent gradual loss after release or retirement, it is demonstrated that the joint and equally effective activity of the components is possible only provided that they maintain the subject-subject mode of interaction, which corresponds to the dialogue of the two parties, rather than management of or management by one side of the other. Using the superposition of graph-analytic dependencies of Dunig-Kruger and changes in subjectivity throughout life, it is proved that the basic condition for the implementation of such a managerial dialogue is the awareness of both components of the managerial pair of the fact that the concept of the subject loses meaning without the existence of the object, and therefore maintaining the process of dialogue-cooperation is possible only under the condition of equality and freedom of the participants and the inter-orientation of each of the partners as the subject, the tool for establishing partnerships is management on the basis of the dialogue communication process with the mutual recognition of each of the participants in their freedom, equality and value - subjectivity. It has been established that the priority factors determining the results of the operation of a typical management pair are not the structure and the relationship between its constituent elements, but the intellectual, moral and psychological characteristics of these elements and the awareness of the latter as partners that jointly solve the problem with the achievement of mutually established and harmonized goals.

Keywords: control, subject, object, coefficient, subjectivity, continuum, partner, relationship, dialogue, communication, intelligence, morality, purpose, task, effect.

Дзвинчук Дмитрій Іванович
доктор философских наук, профессор
директор Института гуманитарной подготовки и публичного
администрирования

Лютый Марк Олегович
магистр публичного управления и администрирования
аспирант кафедры публичного управления и администрирования;

Петренко Виктор Павлович
доктор экономических наук, профессор
профессор кафедры публичного управления и администрирования
Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа
76019, Ивано-Франковск, ул. Карпатская, 15
e-mail: fuid@ua.fm

ГРАФОАНАЛИТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЭЛЕМЕНТАРНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРЫ

Аннотация. С целью анализа и обоснованного выбора рекомендованных режимов взаимодействия людей в организационных образованиях в статье рассмотрены основные возможности повышения эффективности взаимодействия людей на основе интерпретации типичной управленческой пары в виде двух элементарных составляющих, которые могут взаимодействовать в режимах «субъект-объект», «субъект-субъект», «объект-субъект» и «объект-объект» с учетом того факта, что каждая составляющая характеризуется определенным уровнем субъектности. При этом, авторами учтен тот факт, что в течение жизни человека и ее жизненного цикла в организационном образовании уровень субъектности любого лица меняется в пределах линейного континуума объект-субъект, а ее субъектность в организационном образовании ничем другим как текущим состоянием соотношения количества формальных и неформальных воздействий лица в качестве субъекта на других членов организации с количеством таких же действий на нее как на объект со стороны других членов организации. В связи с тем, что жизненные циклы элементарных составляющих характеризуются наличием у каждой из них периодов роста субъектности с достижением каждой пикового значения и последующей постепенной потерей после увольнения или выхода на пенсию продемонстрировано, что общая и одинаково эффективная активность составляющих возможна только при условии поддержания ими субъект-субъектного режима взаимодействия, которому соответствует диалоговое общение двух сторон, а не управление или менеджмента одной стороной другой. С использованием суперпозиции графоаналитических зависимостей Даннига-Крюгера и изменения субъектности в течение жизни доказано, что основным условием реализации такого управленческого диалога является осознание обеими составляющими управленческой пары того факта, что понятие субъекта не имеет смысла без существования объекта, а потому поддержания процесса диалога-сотрудничества возможно только при условии равноправия и свободы участников и взаимоориентованности каждого на партнера как на субъекта, инструментом налаживания партнерских отношений является управление (менеджмент) на основе диалогового коммуникационного процесса с взаимным признанием каждым из участников своей

свободи, равенства и ценности – субъектности. Установлено, что приоритетными по значению факторами, определяющими результаты функционирования типичной управленческой пары, является не структура и связи между ее составляющими элементами, а интеллектуальные, моральные и психологические характеристики этих элементов и осознание последние друг друга в качестве партнеров, которые совместно решают задачи по достижению совместно установленных и гармонизированных целей.

Ключевые слова: управление, субъект, объект, коэффициент, субъектность, континуум, партнер, отношения, диалог, коммуникации, интеллект, мораль, цель, задачи, эффект.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблеми організації ефективної взаємодії людей в найрізноманітніших сферах їх спільної життєдіяльності і життєтворчості були, є і продовжують бути предметом уваги багатьох зарубіжних і вітчизняних дослідників у пошуках можливостей удосконалення процесів управління і менеджменту різноплановими та різнорівневими організаційними утвореннями як основи отримання кращих результатів діяльності цих утворень. Адже саме рівнем взаємодії і взаємовідносин складових елементів будь-якої системи визначаються результативність і ефективність діяльності останньої, в зв'язку з чим питання удосконалення процесів управління взаємодією цих елементів продовжує залишатися актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Аналіз публікацій за напрямом дослідження демонструє, що більшість дослідників інтерпретують процес управління однією людиною іншою у традиційному вигляді взаємодії двох складових типової управлінської пари (ТУП) «суб'єкт – об'єкт» [1], «керівник – підлеглий» [2, 3] або «лідер – послідовник» [4, 5], охопленої зворотним зв'язком. Авторами статті [6] розглянуті і інші можливі варіанти взаємодії складових за зразком «суб'єкт – суб'єкт» та «об'єкт – об'єкт» і, навіть, варіант, коли «об'єкт» впливає на «суб'єкт». При цьому, однак, більшість дослідників залишаються на позиціях відведення учасникам процесу взаємодії складових ТУП наперед детермінованих ролей суб'єкта і об'єкта, керівника і виконавця, або того, що приймає і того, що виконує управлінські рішення. Тобто, з поля зору випадає та обставина, що в процесі функціонування ТУП і життєдіяльності будь-якої людини (як суб'єкта, так і об'єкта) остання змінюється, набуваючи або втрачаючи певні характеристики, знання, досвід, переконання, цінності і т. п. Проте, зміни в характеристиках людей – складових ТУП – очевидно обумовлюватимуть і зміни взаємовідносин між ними, які спричинятимуть зміни в результатах їх взаємодії.

Формулювання цілей статті. Метою цієї роботи є обґрунтування рекомендованих режимів взаємодії між учасниками управлінських процесів в організаціях на основі суб'єкт-суб'єктних стосунків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Очевидність того факту, що будь-яка особистість протягом життя змінюється є незаперечною. Тому, виходячи з того, що людина протягом активного професійного життя внаслідок неперервної освіти, саморозвитку, зростаючого досвіду і впевненості в своїх силах змінюється та поступово нарощує свій професійний і в т. ч. управлінський та лідерський потенціал, можна припустити, що будь-якій особистості властивий тренд її поступових змін від початкового стану об'єкта впливів (батьків, вихователів, вчителів, викладачів, керівників і т. п.) в напрямку формування певного рівня особистої суб'єктності (лідер – керівник групи, підрозділу, департаменту, організації і т. д.).

Отже, припустивши, що в рамках певного організаційного утворення чисельністю N працівників під коефіцієнтом суб'єктності (K_S) будь-якого його працівника ми пропонуємо розуміти поточний стан співвідношення кількості його формальних і неформальних впливів в якості суб'єкта на інших членів організації до кількості таких же

впливів на цього працівника як на об'єкт з боку інших членів організації, то у формалізованому вигляді цей коефіцієнт описується наступним виразом:

$$K_S = N_{(\Phi+H\Phi)} / n_{(\Phi+H\Phi)}, \quad (1)$$

де $N_{(\Phi+H\Phi)}$ – кількість каналів формального і неформального впливу особи на членів організації в якості суб'єкта, $n_{(\Phi+H\Phi)}$ – кількість каналів формального і неформального впливу на особу з боку інших членів організації.

Таким чином, коефіцієнт суб'єктності будь-якого працівника організації може змінюватися в межах $\min \leftrightarrow \max$ в залежності від його службового статусу (формальні зв'язки і комунікації) і вміння налагоджувати взаємостосунки з працівниками (неформальні зв'язки і комунікації).

З врахуванням цього припущення виглядає цілком виправданим проілюструвати розвиток особистості у вигляді вектора, який демонструє напрям зміни характеристики особи від стану об'єкта зовнішніх впливів певної множини суб'єктів до поступового набуття певного рівня суб'єктності, коли особа отримує можливість впливати на інших осіб у своєму організаційному оточенні завдяки інтелекту, набутим знанням, отриманому фаховому досвіду і наданому статусу в ієрархії.

Континуум трансформації особистості із стану об'єкта управління в стан суб'єкта управління представлено на рисунку 1. Рисунок демонструє очевидний процес поступової трансформації особистості, коли остання, за словами М. Бердяєва, шляхом пізнання перетворюється в «... не об'єкт серед об'єктів і не річ серед речей. Вона стає суб'єктом серед суб'єктів, ...» [7], тобто нарощує свої можливості впливу на інших. Адже на думку цього ж автора, сформульовану ще у 1934 році, саме той, хто пізнає «... як суб'єкт екзистенціальний неминує поєднує в собі думку і волю, споглядання і працю, теорію і практику» [8]. Тобто, саме в процесах пізнання людина формує унікальний перелік названих вище характеристик, наближаючись тим самим до сучасних моделей керівників-лідерів з високим рівнем суб'єктності [9], які відрізняють його від об'єкта/об'єктів з нижчим рівнем суб'єктності.



Рис. 1 Континуум об'єкт-суб'єктної трансформації особистості

При цьому, теоретично життєвий цикл будь-якої особистості за значенням коефіцієнта суб'єктності K_S у функції часу $K_S = F(t)$ можна інтерпретувати у вигляді множини кривих, представлених на рисунку 2.

Характерними спільними особливостями будь-якої множини варіантів життєвих циклів персоналу організації є наявність у кожній з них послідовності періодів зростання суб'єктності особи $K_S = F(t) \rightarrow \max$, досягнення пікового значення $K_S = \max$ та поступової втрати суб'єктності після звільнення або виходу на пенсію $K_S = F(t) \rightarrow \min$.

При всьому можливому різноманітті приведених на рис. 2 прикладів розвитку суб'єктності N особистостей протягом їх спільної активної життєдіяльності в організаційній системі, спільним для всіх складових множини ТУП системи залишається необхідність підтримання процесу їх взаємодії в такому режимі, коли їх спільна праця буде результативною і ефективною.

Саме в цьому контексті авторами роботи [6] було виконано порівняльний аналіз варіантів взаємодії складових ТУП та сформульовані рекомендації щодо переваг їх

взаємодії в режимі суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин як таких, що гарантують найвищу результативність за умови, що формальний суб'єкт системи є здатним до ефективної реалізації функцій суб'єкта у взаємодії із особами з меншим рівнем суб'єктності, тобто – об'єктом або певною множиною об'єктів.

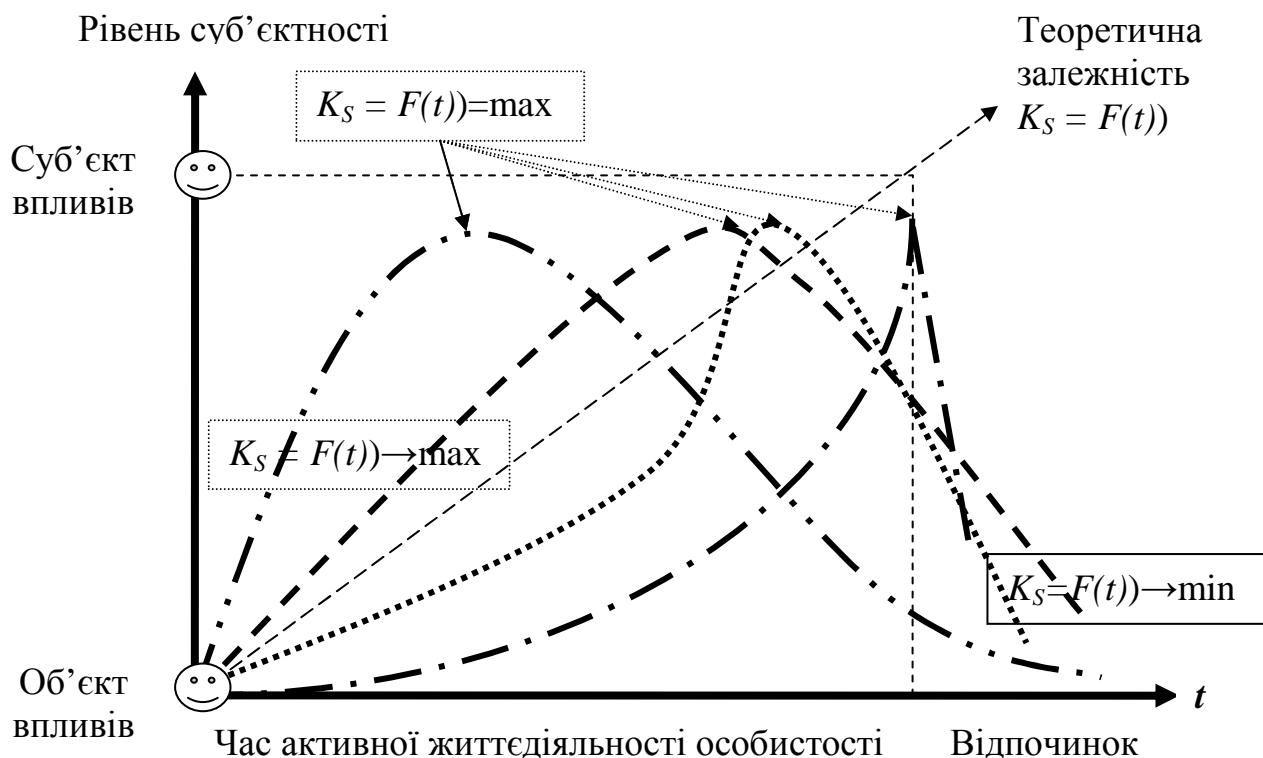


Рис. 2 Варіанти змін рівня суб'єктності особистості $K_S = F(t)$, в процесі її життєдіяльності

Слід вказати, сформульовані в цій праці висновки підтверджуються результатами і давніх, і сучасних досліджень за іншими науковими напрямками.

Так, М. Бердяєв в уже згаданій вище праці «Я і світ об'єктів» на основі ствердження, що спілкування з об'єктом не вимагає обопільності, прийшов до висновку, що насправді «Спілкування можливе тільки з «я», яке для мене є «ти» і вимагає обопільності, тобто активності «ти». < ... > Одинокість переборюється тільки в спілкуванні між «я», спілкуванні між особистостями, між «я» і «ти», не в об'єктивованому суспільстві, а в «ми» [8]. Тобто, якщо суб'єкт ТУП наділено ознакою «я», то обопільно ефективне спілкування з її об'єктом є можливим тільки при наділенні останнього ознакою суб'єкта «ти», а системи ТУП загалом – ознакою «ми», що цілковито відповідає сучасному трактуванню суб'єкт-суб'єктних стосунків між людьми.

Автор дослідження в сфері соціально-філософського аналізу спільної діяльності людей [10] також прийшла до висновку, що тільки за умови суб'єкт-суб'єктної взаємодії двох сторін їх спільна діяльність відбуватиметься за однакової активності учасників, а сам процес такої взаємодії був детермінований нею в термінах діалогового спілкування, а не управління чи менеджменту.

Таким чином, враховуючи запропоноване нами вище поняття коефіцієнта суб'єктності (1), можна прийти до висновку, що саме діалог є найефективнішою формою зв'язку і співпраці системи з двох суб'єктів з різними коефіцієнтами суб'єктності за умови їх взаємного визначення в такій якості, коли кожен із учасників бачить і в собі, і в іншому вільну й унікальну особистість. Основною умовою реалізації такого управлінського

діалогу є усвідомлення обома суб'єктами того факту, що поняття суб'єкта втрачає сенс без існування об'єкта, а тому підтримання процесу діалогу-співпраці є можливим тільки за умови рівноправності і свободи учасників та орієнтованості кожного на партнера як на суб'єкта, а не об'єкта. Адже кожна особистість є суб'єктом настільки, наскільки вона володіє свідомістю і самосвідомістю які детермінують вільний вибір нею цілей і необхідних для їх здійснення дій. Основним інструментом налагодження партнерських стосунків між елементарними складовими є управління (менеджмент) на основі діалогового комунікаційного процесу з взаємним визнанням своєї свободи, рівності й цінності – суб'єктності.

При цьому, єдиною прерогативою суб'єкта управління в системі ТУП залишається його активна здатність до ефективної реалізації функцій суб'єкта у взаємодії із особами з меншим рівнем суб'єктності, тобто – об'єктом або певною множиною об'єктів.

Отже, основним інструментом ефективної взаємодії складових ТУП в процесі реалізації предмета і потреби досягнення цілі є управління (менеджмент) на основі діалогового спілкування між ними з необхідним, цілеспрямованим обміном всіма доцільними видами ділової, соціальної і технологічної інформації, а основною умовою – обопільне сприйняття суб'єктом і об'єктом один одного в якості суб'єктів діалогового комунікаційного процесу з взаємним визнанням своєї свободи, рівності й цінності – суб'єктності.

Невиконання складовими ТУП умови сприйняття суб'єктності один одного виключає можливість налагодження рівноправного управлінського діалогу в режимі суб'єкт-суб'єкт з обміном необхідною і достовірною інформацією, тобто порушує міжсуб'єктну взаємодію на користь взаємодії суб'єкт-об'єкт з втратою системою потенційно досяжної ефективності і результативності. Причиною цього є сформульована в статті [11] така характеристика будь-якого суб'єкта, як «...цінність, яка приписується йому іншою людиною або ним самим». Виявляється, що те, яку оцінку людина дає собі сама, і те, як її оцінюють інші, в більшості випадків різняться між собою.

Незаперечним свідченням наслідків такого відхилення є приклади проявів в організаційних утвореннях відомого ефекту Данінга-Крюгера [12], коли в результаті помилок керівництва, знайомств, політичної доцільності, кар'єрних амбіцій, випадку і т. п. окремі особи потрапляють на посади, які вимагають високого рівня суб'єктності, не будучи готовими до такої відповідальності ні професійно, ні морально, ні соціально. Аналіз причин і наслідків проявів цього ефекту, виконаний в [13], довів, що такі прояви обумовлюються різницею між двома значеннями коефіцієнта суб'єктності особи – реальним (K_{SR}), який притаманний їй за оцінками інших членів організації (зверхників, колег і підлеглих) та віртуальним (K_{SV}), яке або виправдано, або помилково приписується собі самою особою.

На рисунку 3 продемонстровано графічну інтерпретацію ефекту Данінга-Крюгера у вигляді теоретичної залежності впевненості особи у своїх професійних здібностях та психологічній готовності до виконання професійних обов'язків і завдань з високим рівнем необхідної суб'єктності як функції часу, протягом якого відбувається її розвиток через пізнання.

Суперпозиція теоретичної залежності $K_S = F(t)$ (Рис. 2) на процес становлення особи фахівцем і експертом (Рис. 3) свідчить про те, що саме ця складова професійного розвитку особи відповідає етапу зростання суб'єктності $K_S = F(t) \rightarrow \max$ та досягнення пікового значення $K_S = \max$ особою в організації, а прояв ефекту Данінга-Крюгера слід вважати нестереотипним, девіантним випадком зростання статусної позиції особи в організації без відповідного зростання її суб'єктності.

Якщо на основі наших припущень щодо поступового зростання реального коефіцієнта суб'єктності складових ТУП здійснити суперпозицію залежностей $K_{S1} = F(t)$ і $K_{S2} = F(t)$ на основі суміщення осі впливовості $S1$ з віссю часу $S2$ і навпаки (Рис. 4), отримаємо цікавий результат, який демонструє, що зміни значень коефіцієнта

суб'єктності обох складових з плином часу потрапляють у зону, де їх коефіцієнти суб'єктності K_{S1} і $K_{S2} \rightarrow \max$. Якщо в цих же координатах побудувати теоретичні залежності двох складових ТУП навіть за умови проявів у них впливів ефекту Данінга-Крюгера, то стає очевидним, що, за умови їх належного розвитку через самоусвідомлення і фахове удосконалення, їх коефіцієнти суб'єктності з часом також перемістяться у зону максимальних значень K_{S1} і K_{S2} .

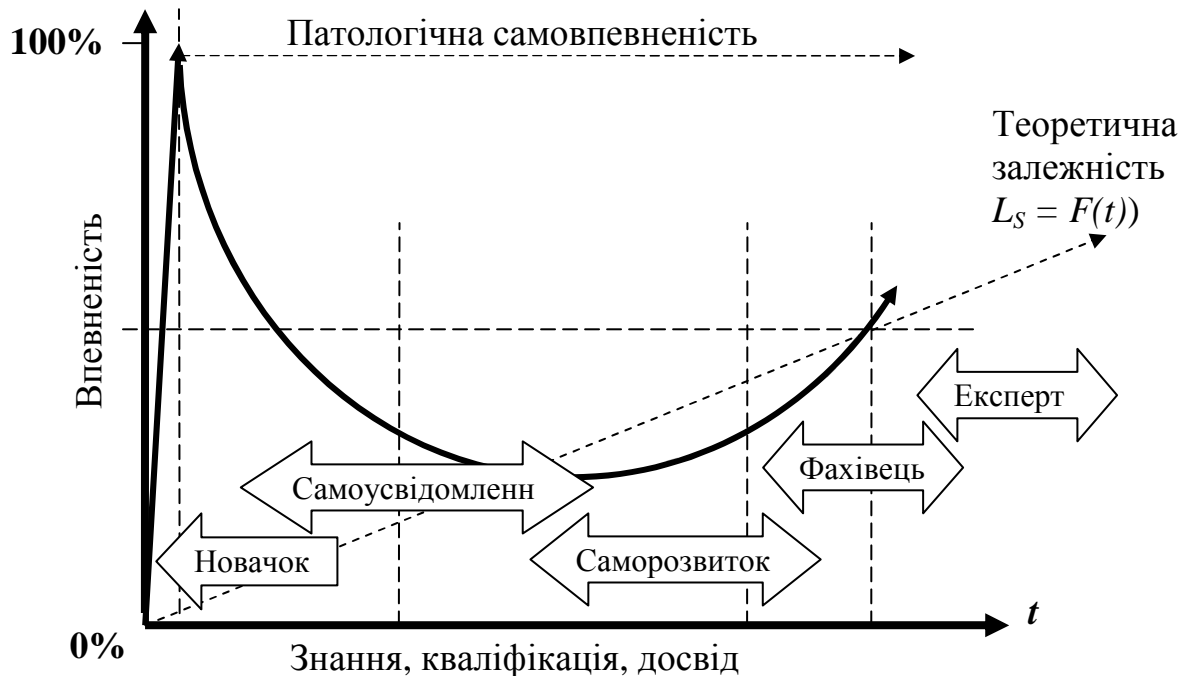


Рис. 3 Інтерпретація діаграми етапів розвитку особистості в часі за проявів ефекту Даннінга-Крюгера (Дж. [13]).

Тобто, умовою потрапляння в зону, в якій коефіцієнти суб'єктності K_S обох складових ТУП набувають максимального значення, є інтелектуальний, фаховий і моральний розвиток останніх, який забезпечує усвідомлення кожним із учасників необхідності і доцільності співпраці в режимі суб'єкт-суб'єкт.

Таким чином, в класичній структурі типової управлінської пари «суб'єкт – об'єкт» або «керівник – підлеглий» природа взаємодії її складових буде визначатися не стільки структурою і зв'язками між її елементами, скільки природою спілкування між цими елементами. При цьому, остання визначатиметься оцінками цими елементами один одного, які залежатимуть від їх інтелектуальної, фахової, психологічної і комунікаційної готовності до співпраці у рекомендованому режимі за будь-яких значень їх коефіцієнтів суб'єктності K_{S1} і K_{S2} .

Відсутність такого усвідомлення обумовлює зміни режимів взаємодії на інші навіть за тих же значень K_S . Тому, все вищевказане дозволяє нам побудувати площинну модель варіантів взаємодії складових ТУП у вигляді, представленому на рисунку 5.

Поділ площини взаємодії і взаємодії складових ТУП на 4 квадранти дозволяє виділити ті самі 4 характерні зони, які були визначені і обґрунтовані в [6], а саме:

- «холократія» – в квадранті 1 складові $S1$ і $S2$ взаємодіють в режимі спільного безсубординаційного функціонування «об'єкт-об'єкт»;
- «автократія» – в квадранті 2 складові $S1$ і $S2$ взаємодіють в режимі домінуючого впливу однієї складової над іншою «суб'єкт-об'єкт»;

- «синархія» – в квадранті 3 складові $S1$ і $S2$ взаємодіють в режимі співуправління «суб'єкт-суб'єкт»;
- «субократія» – в квадранті 4 складові $S1$ і $S2$ взаємодіють в режимі домінуючого впливу інтелекту і рекомендацій об'єкта на управлінські рішення суб'єкта, тобто «об'єкт-суб'єкт».

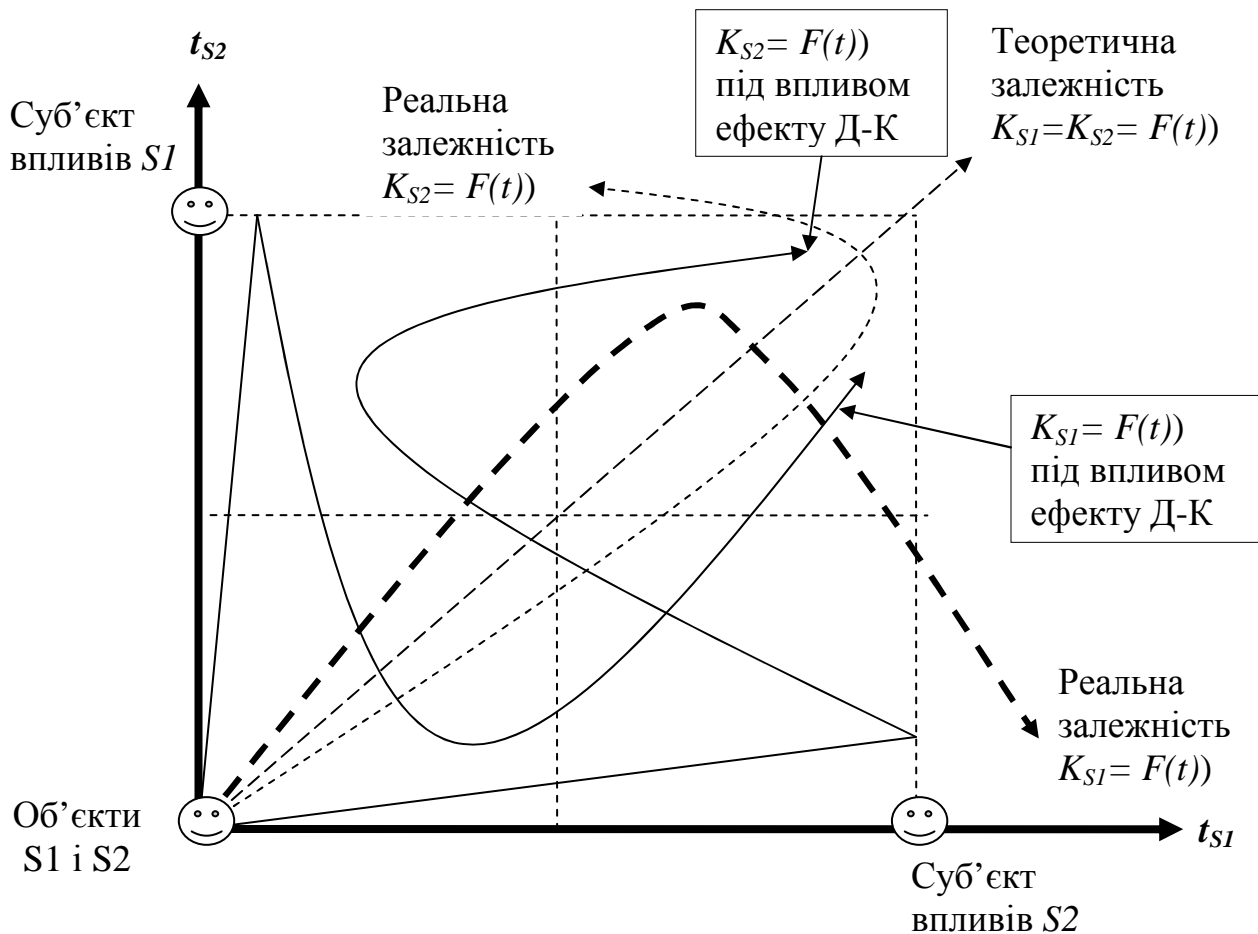


Рис. 4 Варіанти змін рівня суб'єктності особистості $L_S = F(t)$, в процесі її життєдіяльності

Як було доведено в [6], потенційно найбільш успішна взаємодія очікується в результаті проявів феноменів сінтелектики (спільного мислення) і синархії (спільного управління) та виникнення «інтегрального інтелекту» ТУП, в результаті чого може виникати ефект синергії, в той час, коли у всіх інших варіантах взаємодії підстави для виникнення синергетичного ефекту від співпраці сторін або мінімізовані, або взагалі відсутні.

Отже, якщо в [6] аналіз взаємодії елементарних складових системи базувався на відомих в технічній кібернетичній аналітичних залежностях класичної структури суб'єкт-об'єкт, в яких враховувався вплив інтелекту складових на їх коефіцієнти трансформації і на загальний коефіцієнт трансформації системи, то в нашому випадку додатково виявлено, що у цьому процесі бере участь і такий важливий психологічний елемент, як сприйняття-несприйняття складовими ТУП своїх партнерів в якості суб'єктів – психологічний чинник який обумовлює структуру їх взаємозв'язку і взаємостосунків. Тобто, кожна складова ТУП з використанням притаманного тільки їй інтелекту, цілей і цінностей детермінує структуру взаємостосунків через прямі і зворотні впливи. Умовою ефективною взаємодії є детермінування всіма елементами системи одного типу структури і зв'язків, цілі і цінностей.

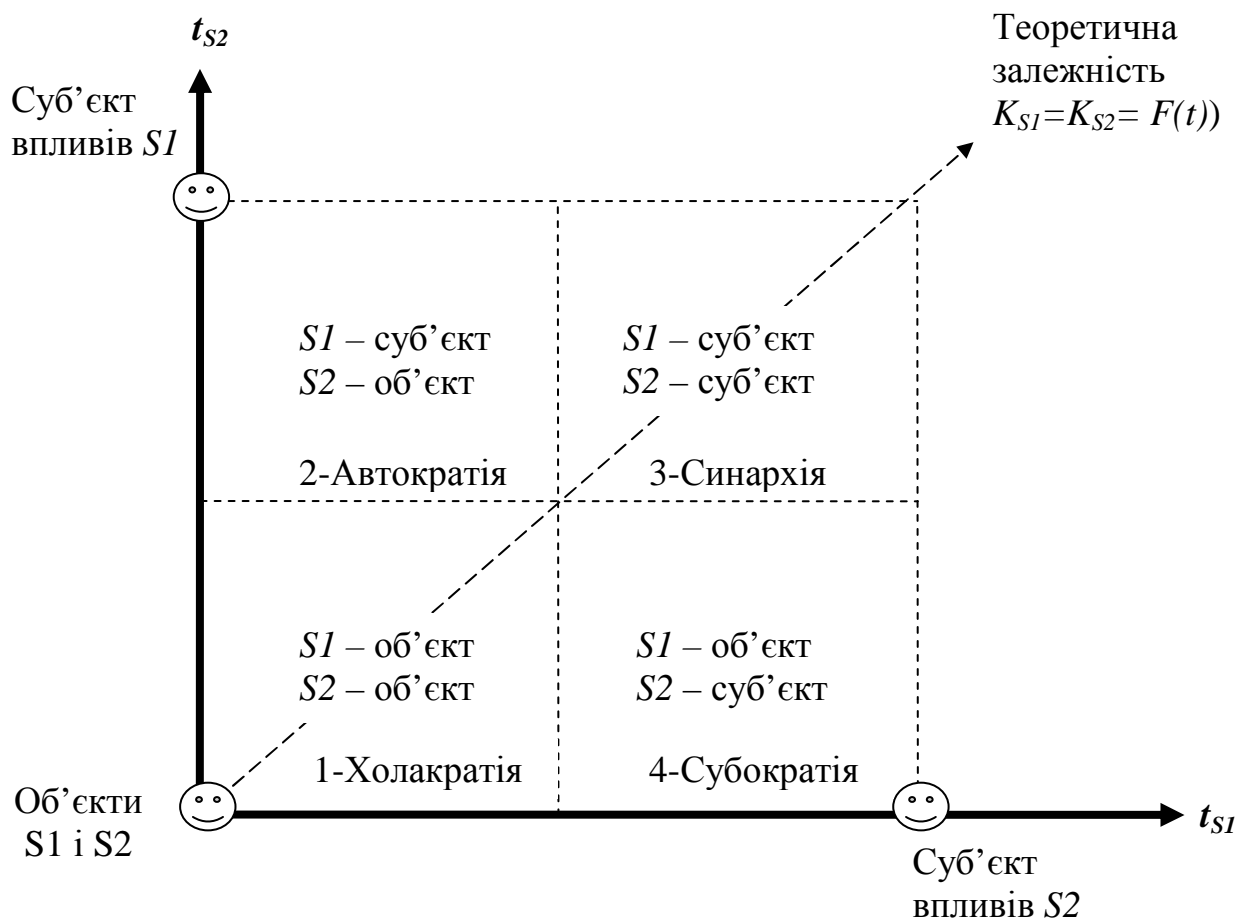


Рис. 5 Площинна модель варіантів можливих взаємодій складових ТУП

В іншому випадку будь-яка «правильно» спроектована структура системи, наповнюючись живими людьми, миттєво трансформуватиметься останніми з використанням свого сприйняття і розуміння ситуації, достовірності отримуваної і надаваної інформації, прозорості і типу комунікаційних процесів і т. д.

Непрямим підтвердженням ефективності використання рекомендованого режиму управління в ТУП можна вважати такі уже відомі площинні моделі як модель Дж. Лайкера лідерства на Toyota [14, с. 237], матрицю типології груп Ю. Наврузова [15], модель генерування рішень консенсусом М. Роберто [16], модель поведінки в конфліктах Томаса-Кілменна [17] та ін., в яких кращі типи взаємодії керівників з підлеглими в різних ситуаціях реалізуються саме на умовах квадранту з домінуючим режимом взаємодії «суб'єкт-суб'єкт».

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, виконані вище графоаналітичні побудови можливих варіантів і динаміки змін характеристик учасників процесу управління в рамках типової управлінської пари дозволяють дійти до висновку, що пріоритетними за значенням факторами, які визначають результати функціонування типової управлінської пари, є не структура і зв'язки між її складовими елементами, а інтелектуальні, моральні і психологічні характеристики цих елементів та усвідомлення останніми один одного в якості партнерів, які спільно вирішують завдання з досягнення спільно встановлених і гармонізованих цілей.

В зв'язку з цим:

- рекомендованим режимом взаємодії елементарних складових типової управлінської пари є взаємовідносини за варіантом «суб'єкт – суб'єкт», оскільки його кваліфіковане використання суб'єктом забезпечуватиме максимально можливі результати спільної діяльності з формуванням між партнерами позитивних взаємостосунків;

- основним інструментом налагодження партнерських стосунків між елементарними складовими є управління (менеджмент) на основі діалогового комунікаційного процесу із взаємним визнанням своєї свободи, рівності й цінності – коефіцієнта суб'єктності особи в організації K_S ;

- режим взаємодії елементарних складових за варіантом «суб'єкт – суб'єкт» повинен бути домінуючим в управлінському процесі, в той час як управління в режимах «суб'єкт – об'єкт», «об'єкт – суб'єкт» і «об'єкт – об'єкт» допускається тільки у випадку виникнення ситуацій, які вимагають виключно їх тимчасового використання.

Виходячи з вищевказаного, в подальшому виглядає цілком доцільним створення і апробація тестового інструментарію для визначення схильності особи до лідерства або співпраці з іншими у вказаних вище режимах, а також розробити і реалізувати програму експериментальних досліджень з оцінки коефіцієнтів реальної K_{SR} і віртуальної K_{SV} суб'єктності особи в організаційних утвореннях та відповідності цим коефіцієнтам їх статусу в цих організаціях.

Література

1. Пашко Л. А. Відносини у форматі «суб'єкт управління – об'єкт управління»: напрями гармонізації / Л. А. Пашко // Наук.-інформ. вісн. з держ. упр. – 2010. – № 4. – С. 14–18. (<http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10plasov.pdf>)
2. Кузьмін О. Дослідження моделі взаємодії керівника з підлеглим: методичні підходи / О. Кузьмін, Н. Мала // Регіональна економіка. – 2005. – №2. – С. 225-231.
3. Пашко Л. Гармонізація управлінських відносин у форматі «керівник – підлеглий»: реальність чи утопія? / Людмила Пашко // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 4. – С. 56–65. (<http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-4-9.pdf>)
4. Голдсміт М. Перемикайся. Стань тим, ким хочеш бути / Маршал Голдсміт, Марк Рейтер ; пер. з англ. Наталії Валецької. – К.: Наш формат, 2017. – 240 с.
5. Ліпенцев А. Розвиток лідерства в органах публічної влади у контексті завдань надання якісних адміністративних послуг: теоретичні та методологічні аспекти / А. Ліпенцев // Науковий вісник «Демократичне врядування». – 2013. – Вип. 12. (http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik12/fail/Lipencev.pdf)
6. Дзвінчук Д. І. Щодо теоретичного аналізу і уточнення поняття «типова управлінська пара» як основи розвитку і удосконалення публічного управління / Д. І. Дзвінчук, О. В. Лютий, В. П. Петренко // «Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії»: збірник наукових праць. – 2016. – Вип. 67. – С. 191-201.
7. Бердяев Н. О рабстве и свободе человека / Н. Бердяев // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vehi.net/berdyayev/rabstvo/index.html>
8. Бердяев Н. Я и мир объектов. Опыт философии одиночества и общения / Н. Бердяев // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vehi.net/berdyayev/mirobj/02.html>
9. Дзвінчук Д. І. Економіка знань і необхідні зміни в моделях лідерства / Д. І. Дзвінчук, М. О. Лютий, В. П. Петренко // Зб. наук. праць «Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії». – 2016. – Вип. 64. – С. 44-60.
10. Арсентьева Г. О. Спількування як сумісна діяльність людей: соціально-філософський аналіз : дис. ... канд. філос. наук : спец. 09.00.03 «Соціальна філософія та філософія історії» / Г. О. Арсентьева. – Запоріжжя, 2001. – 170 с.
11. Арсентьева Г. О. Структура і елементи феномена спількування / Г. О. Арсентьева // Актуальні проблеми філософії та соціології. – 2015. – №5. – С.7-10.

12. Kruger, J. Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments / Kruger, Justin; Dunning, David // *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 77(6), Dec 1999, 1121-1134. (<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>)
13. Дзвінчук Д. І. Щодо проявів ефекту Данінга-Крюгера в системі управління Українською державою / Д. І. Дзвінчук, В. П. Петренко // *Теорія та практика державного управління*. ХарРІДУ. – 2017. – №1(56). – Режим доступу : <http://kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2017-1/index.html>
14. Лайкер Дж. Дао Тойота: 14 принципів менеджмента ведущей компании мира / Джеффри Лайкер; Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 400 с.
15. Наврузов Ю. Командні ролі: впроваджуючи зміни: Оригінали мистецтва [Текст] / Ю. Наврузов // *Києво-Могилянська Бізнес Студія*. – 2002. – № 2. – С. 20 -25.
16. Michael A. Roberto. Why Great Leaders Don't Take Yes for an Answer: Managing for Conflict and Consensus [Текст] / Roberto, Michael A. // [Електронний ресурс] *GovLeaders.org*. – Режим доступу : http://govleaders.org/no_yes_men.htm
17. Introduction to the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) [Електронний ресурс] CPP. The people development people. – Режим доступу : www.cpp.com

References

1. Pashko L. A. Vidnosyny u formati «subiekt upravlinnia – obiekt upravlinnia»: apriamy harmonizatsii / L. A. Pashko // *Nauk.-inform. visn. z derzh. upr.* – 2010. – № 4. – С. 14–18. <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10plasov.pdf>
2. Kuzmin O. Doslidzhennia modeli vzaiemodii kerivnyka z pidlehlým: metodychni pidkhody / O. Kuzmin, N. Mala // *Rehionalna ekonomika*. – 2005. – №2. – С. 225-231.
3. Pashko L. Harmonizatsiia upravlinskykh vidnosyn u formati «kerivnyk – pidlehlyi»: realnist chy utopiia? / Liudmyla Pashko // *Visn. NADU*. – 2011. – № 4. – С. 56–65. <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-4-9.pdf>
4. Goldsmit, M. Peremykaisia. Stan tym, kym khochesh buty / Marshal Goldsmit, Mark Reiter ; per. z anhl. Natalii Valevskoi. – К.: Nash format, 2017. – 240 s.
5. Lipentsev A. Rozvytok liderstva v orhanakh publichnoi vlady u konteksti zavdan nadannia yakisnykh administratyvnykh posluh: teoretychni ta metodolohichni aspekty / A. Lipentsev // *Naukovyi visnyk «Demokratychnе vriaduvannia»*. – 2013. – Vyp. 12. http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik12/fail/Lipencev.pdf
6. Dzvinchuk D. I. Shchodo teoretychnoho analizu i utochnennia poniattia «typova upravlinska para» yak osnovy rozvytku i udoskonalennia publichnoho upravlinnia / D. I. Dzvinchuk, O. V. Liutyi, V. P. Petrenko // «Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii»: zbirnyk naukovykh prats. – 2016. – Vyp. 67. – С. 191-201.
7. Berdiaev N. O rabstve y svobode cheloveka / N. Berdiaev // [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://vehi.net/berdyayev/rabstvo/index.html>
8. Berdiaev N. Ya y myr obektov. Opyt fylysofyy odynochestva y obshcheniya / N. Berdiaev // [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://vehi.net/berdyayev/mirobj/02.html>
9. Dzvinchuk D. I. Ekonomika znan i neobkhidni zminy v modeliakh liderstva / D. I. Dzvinchuk, M. O. Liutyi, V. P. Petrenko // *Zb. nauk. prats «Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii»*. – 2016. – Vyp. 64. – С. 44-60.
10. Arsentieva H. O. Spilkuvannia yak sumisna diialnist liudei: sotsialno-filosofskyi analiz : dys. ... kand. filos. nauk : spets. 09.00.03 «Sotsialna filosofiia ta filosofiia istorii» / H. O. Arsentieva. – Zaporizhzhia, 2001. – 170 s.
11. Arsentieva H. O. Struktura i elementy fenomena spilkuvannia / H. O. Arsentieva // *Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii*. – 2015. – №5. – С.7-10.
12. Kruger, J. Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing ones own incompetence lead to inflated self-assessments / Kruger, Justin; Dunning, David // *Journal of*

Personality and Social Psychology, Vol 77(6), Dec 1999, 1121-1134.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>

13. Dzvinchuk D. I. Shchodo proiaviv efektu Daninha-Kriuhera v systemi upravlinnia Ukrainskoiu derzhavoiu / D. I. Dzvinchuk, V. P. Petrenko // Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia. KharRIDU. – 2017. – №1(56). – Rezhym dostupu : <http://kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2017-1/index.html>

14. Laiker Dzh. Dao Touota: 14 pryntsyrov menedzhmenta vedushchei kompanyy myra / Dzheffry Laiker; Per. s anhl. – 2-e yzd. – M.: Alpyna Byznes Buks, 2006. – 400 s.

15. Navruzov Yu. Komandni roli: vprovadzhuiuchy zminy: Oryhinaly mystetstva [Tekst] / Yu. Navruzov // Kyievo-Mohylianska Biznes Studiiia. – 2002. – № 2. – S. 20 -25.

16. Michael A. Roberto. Why Great Leaders Don't Take Yes for an Answer: Managing for Conflict and Consensus [Tekst] / Roberto, Michael A. // [Elektronnyi resurs] GovLeaders.org. – Rezhym dostupu : http://govleaders.org/no_yes_men.htm

17. Introduction to the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) [Elektronnyi resurs] CPP. The people development people. – Rezhym dostupu : www.cpp.com

**Стаття надійшла до редакції 29.05.18 р.
Рекомендовано до друку д.е.н., проф. Полянською А. С.**