

**РОЗДІЛ 4**  
**ПОНЯТТЄВО-КАТЕГОРІАЛЬНИЙ**  
**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ**  
**ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

**АПАРАТ**

**(СОСНІН ОЛЕКСАНДР ВАСИЛЬОВИЧ** - доктор політичних наук, професор ДНВЗ «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, Заслужений діяч науки і техніки України (Київ, Україна)

4.1 Поняття ефективності та результативності публічного управління адміністрування

4.2 Фактори результативності та ефективності публічного управління та адміністрування

4.3 Критерії ефективності та результативності публічного управління адміністрування

4.5 Детермінанти підвищення ефективності публічного управління та адміністрування

4.6 Ноосферне управління в системі державної влади України

Література

**4.1 Поняття ефективності та результативності публічного управління та адміністрування**

Специфіка публічних організацій як суб'єктів управління обумовлена, в першу чергу, цілями їхньої діяльності, що пов'язані зі "суспільними інтересами". Також, на дану специфіку впливають форми власності, відповідальність і підзвітність, критерії успіху, залежність від зовнішнього середовища. Окремо необхідно підкреслити особливість взаємодії публічних організацій із громадськістю (своїми клієнтами). По-перше, публічні організації, як правило, є монополістами стосовно тих громадських та управлінських послуг, котрі надаються ними, і це не залишає клієнтам вибору та змушує їх приймати те, що пропонується. По-друге, діяльність публічних організацій здатна прямо впливати на якість життя людей. По-третє, фінансування публічних організацій здійснюється за рахунок податків, стягнутих із платників, що є клієнтами цих організацій. По-четверте, публічні організації регулюють багато сторін громадського життя. Таким чином, громадськість у відносинах з організаціями публічного сектора виступає водночас як громадяни держави, клієнти і платники податків, і в цій якості вона безпосередньо зацікавлена у високій ефективності публічних організацій, причому в більшому ступені, ніж приватних. В той же час, існує сучасна тенденція взаємопроникнення публічного і приватного секторів, що веде до "розмивання" границь між публічними і приватними організаціями, зменшення їхньої відмінності та збільшення їхньої схожості. Поняття "ефективність" використовується широко та втілюється звичайно в такому розумінні слова:

ефективно те, що призводить до результату; ефективний, тобто діяльний. Ефективність публічного адміністрування – це відношення її корисного результату (ефекту) та обсягу використаних або витрачених для цього ресурсів. Формування та реалізація корисного ефекту управлінської діяльності виступає як тривалий процес, розтягнутий інколи на місяці і навіть на роки. Оцінити ефективність та результативність управління значно складніше, ніж ефективність виробництва. Процес публічного адміністрування слід розбити на окремі етапи та операції, виділяючи при цьому взаємопов'язані між собою проміжні (локальні) та кінцеві результати діяльності органа управління в цілому та його окремих ланок. Проміжні результати неоднакові за своєю значимістю. Головні з них – узагальнення, нові ідеї, концепції, що втілюються у відповідних рішеннях та планах. Крім того, кожна ланка управління, а також окремі спеціалісти підготовлюють для керівництва розробки, нормативні та довідкові матеріали, які називаються допоміжними. Проте їх якість багато в чому залежить від результативності управління в цілому та повинна бути предметом необхідного аналізу та оцінки. Узагальнюючі оцінки ефективності та результативності публічного адміністрування слід сказати, що вони виражають кінцеві результати функціонування суб'єкта та його впливу на об'єкт. Можна прийняти своєчасне рішення, збалансований план, але, який ще не гарантує високу ефективність: потрібні організаційні, контрольні, стимулюючі допоміжні міри впливу на колектив, щоб реалізувати намічені цілі з найменшими витратами. Самі по собі управлінські рішення – це тільки передумова для отримання корисного ефекту виробничої діяльності сукупного робітника, частиною якого виступає управління. Не можна отримати високої ефективності, якщо прийнятий план або рішення погано обґрунтовані, не забезпечені ресурсами, але хороший план або рішення також може бути не виконаний у зв'язку з невисоким рівнем організаційної роботи на наступних етапах. Ефект публічного адміністрування не зводиться тільки до економічних результатів. Велике значення має і соціальний ефект. Його значимість в публічному адмініструванні дуже велика, але не має кількісних вимірювачів. Розрізняють два види ефективності управлінської діяльності: економічну та соціальну. Їх самостійність відносна, так як вони знаходяться в тісному єднанні та взаємозв'язку. За своєю роллю в забезпеченні гармонійного функціонування в суспільстві вони не рівнозначні: соціальна ефективність як узагальнююча, кінцева, і в цьому сенсі головна; економічна – як первинна, вихідна, і в цьому сенсі основна. Бестселери ділової літератури в США з економічної, соціальної ефективності: Г. Рафф “Як процвітати в наступні важкі часи” (1979); Д. Кейсі “Криза в сфері інвестицій” (1980); Г. Коен “Ви можете про все домовитися”(1981); Дж. Нейсбітт “Мегатренди”(1982); Т. Пітерс і Р. Уотерман В пошуках удосконаленості (1982); Лі Якокка “Якокка: моя автобіографія” (1984-1985); Д. Халберстам “Рахунок до платні”(1986); Р. Барта “Виживання в період Великої депресії 1990-х” (1987); Д. Трамп “Трамп: мистецтво угоди”(1988). Слід відмітити, що будь-яка організація зацікавлена в підвищенні ефективності публічного адміністрування. Підвищення ефективності можливо на основі детального аналізу використання технологій комунікацій ,

регулювання інформаційних потоків, вирішення проблем нерівномірного навантаження, для чого необхідне управлінське регулювання всіма процесами, зокрема: чіткого визначення і формулювання задач; формування чіткого уявлення про потреби інформації керівника, себе, своїх підлеглих; планування, реалізацію, контроль удосконалювати у напрямку покращення інформаційного обміну; обговорення планів, задач, шляхів їх вирішення; удосконалення системи зворотного зв'язку; удосконалення збору інформації; створення каналів інформаційних повідомлень; упровадження сучасних інформаційних повідомлень.

## **4.2 Фактори результативності та ефективності публічного управління та адміністрування**

Поняття «фактор» співпадає з поняттям «ресурс» і входить у поняття «умова». Критерієм оцінки управлінської праці є ефективність управлінської праці. При цьому потрібно пам'ятати, що результат управлінської праці виражається не тільки економічним, але й соціальним ефектом. Що ж стосується витрат, то вони являють собою живу й уречевлену управлінську працю. На практиці при оцінці ефективності праці управлінських працівників широко застосовуване поняття "економічна ефективність управлінської праці" є більш вузьким поняттям, тому що являє собою тільки економію живої й уречевленої праці, яку ми отримуємо у сфері управління матеріальним виробництвом за рахунок оптимізації та раціоналізації управлінської діяльності. Критерієм оцінки ефективності праці працівників апарату управління є також соціальна ефективність, що через відсутність кількісних вимірників визначається, головним чином, якісними показниками. Критерій же економічної ефективності управлінської праці дає можливість кількісно виміряти ефективність праці в апараті управління. Тому він знайшов більш практичне застосування. Для визначення ефективності праці управлінського персоналу необхідно встановити критерії та показники, з яких здійснюється оцінка. Під критеріями розуміють найбільш загальну кількісну характеристику результатів управлінської праці. Окремі результати діяльності апарату управління є показниками управлінської праці. Вони носять підлеглий характер стосовно критерію і є основою при його визначенні. Таким чином, сукупність показників праці і буде виражати критерій оцінки. Для визначення економічної ефективності управлінської праці використовуються різні способи: за показниками підприємства; організації і функціонуванню праці управлінського персоналу; обсягу переданої інформації; за якістю і швидкістю прийнятих рішень; за виконанням функцій управлінських ланок. До показників, що характеризують працю у сфері управління, відносяться: зниження трудомісткості обробки управлінської інформації; скорочення управлінського персоналу; термінів обробки інформації; скорочення втрат робочого часу управлінського персоналу за рахунок поліпшення організації праці; механізації й автоматизації трудомістких операцій у сфері управління. Це показники, які

кількісно вимірюються. Такі показники у сфері управління, як підвищення кваліфікації управлінського персоналу, якості роботи, поліпшення умов праці, обґрунтованість управлінських рішень, культура управління й інші, не вимірюються або вимірюються неповно. У сфері впливу управлінської праці на виробництво показники, які можна кількісно виміряти, є такі: приріст прибутку; збільшення обсягів реалізації продукції; ріст продуктивності праці; зниження фондомісткості; збільшення фондівіддачі; прискорення оборотності оборотних коштів; збільшення рентабельності виробництва; зменшення невиробничих витрат; зниження трудомісткості продукції; зменшення обсягів незавершеного виробництва; зниження собівартості продукції; економія заробітної плати; зменшення втрат робочого часу; підвищення культури виробництва; підвищення рівня організаційної роботи; поліпшення умов праці; підвищення якості продукції; підвищення кваліфікації виробничого персоналу; ріст технічного рівня оснащення виробництва. Хоча управлінська праця належить до продуктивної, але вона безпосередньо не створює певних матеріальних цінностей і бере участь у процесі виробництва опосередковано, забезпечуючи своєчасне та якісне виконання технологічних операцій. Тому правомірно визначати вплив певних змін в управлінні на кінцеві результати виробничо-фінансової діяльності підприємств. Тільки працю обмеженої кількості працівників у сфері управління можна оцінити за безпосередніми результатами їх роботи (облікові працівники, друкарки тощо). Ефективність - це оціночний критерій діяльності колективу працівників у будь-якій сфері, включаючи управління. Тому забезпечення високої ефективності управління є складовою частиною загальної проблеми підвищення економічної ефективності виробництва. Визначають її на основі загальних методологічних принципів, прийнятих в економіці.

Для оцінки ефективності управління використовують критерії: трудові, вартісні, інформаційні, технічні (технологічні) показники. Найбільш загальні із них - оперативність роботи апарату управління, надійність і оптимальність систем управління. Оперативність роботи апарату управління відображає своєчасність виконання постанов, наказів і розпоряджень вищих організацій, керівників і головних спеціалістів підприємства. Надійність системи управління виявляється у безпосередньому її функціонуванні, яка забезпечує досягнення цілей виробництва. Показники надійності системи такі: безвідмовність (безперервне збереження працездатності), готовність (ефективне збереження працездатності), відновлюваність (швидке усунення збоїв у роботі та відтворення здатності функціонувати у заданому режимі). Оптимальність системи управління характеризується рівнем застосування сучасних економіко-математичних методів для розробки управлінських рішень, обґрунтованістю співвідношення централізації і децентралізації управління, керованістю підприємства тощо. Керованість підприємства або структурного підрозділу показує рівень забезпечення заданої організаційної стійкості підприємства (цеху, бригади) і своєчасність переведення його з одного кількісного (якісного) стану в інший, що відповідає поставленій меті. Для визначення ефективності роботи кожного структурного підрозділу використовують критерії виконання

конкретних завдань і рівень досягнення поставлених перед ними цілей. Практичним результатом удосконалення системи управління може бути зниження витрат на управління, яке досягається за рахунок скорочення чисельності працівників апарату управління і підвищення продуктивності праці. Проте не будь-яке вдосконалення управління призводить до зниження питомих витрат на управління. Оскільки управління є складовою частиною виробничо-фінансової діяльності підприємств, то свідченням підвищення його ефективності може бути зростання економічних показників господарювання за незмінних або навіть дещо зростаючих витратах на управління. При розробці організаційної стратегії, яка забезпечує високу ефективність, для публічних організацій слід враховувати особливості для них факторів зовнішнього середовища (тип зовнішнього середовища, ринкові особливості, політичний вплив), взаємодії (“примусовість” послуг, вплив на зовнішнє середовище, суспільна увага, правовласність) і організаційні (цілі, обмеженість повноважень, критерії ефективності, стимули).

Виходячи з цього, найбільш прийнятними для публічних організацій будуть такі типи стратегій: пливучий за течєю і бюрократ для спокійного зовнішнього середовища, позер і пристосованець для кластерного спокійного середовища, домінатор і директор для неспокійного середовища, угодовець і мутуаліст для турбулентного середовища. Публічні організації в різні періоди можуть реалізовувати різні стратегії, переходити від однієї стратегії до іншої залежно від зміни характеру зовнішнього середовища. Однак, через те, що публічні організації значною мірою здатні самостійно формувати характер зовнішнього середовища, організація, котра змінюється, за рахунок активності дій і високої реактивності, без яких зміни неможливі, буде створювати турбулентне зовнішнє середовище, що вимагає переходу до стратегії мутуаліста. Саме дана стратегія необхідна для здійснення широкомасштабних організаційних змін. До найбільш діючих технологій, які забезпечують створення високоефективних організацій, здійснення широкомасштабних організаційних змін і реалізацію найбільш прийнятної стратегії, належать суцільно-якісне управління, реінжиніринг і маркетинг, що хоча й були створені для приватних організацій, за умови певної адаптації успішно використовуються в публічних організаціях. Відповідно до запропонованої моделі ефективність діяльності публічних організацій варто оцінювати подвійно: з одного боку, через оцінку наявних можливостей і того, наскільки повно вони використовуються для досягнення організаційних результатів (внутрішня ефективність); з іншого боку, через оцінку кінцевих результатів (зовнішня ефективність).

#### **4.3 Критерії ефективності та результативності публічного управління та адміністрування**

На сучасному етапі найбільшого розвитку отримав критерій економічної ефективності управлінської праці, оскільки він дозволяє кількісно виміряти

ефективність в сфері праці. Основою для діяльності економічної ефективності публічного адміністрування відношення суми витрат на управління до об'єму виробництва або до вартості одиниці продукції. При цьому дуже важливо враховувати такі характеристики: співвідношення темпів росту витрат на управління та обсягу приросту продукції або продуктивності праці; співвідношення між приростом витрат на технічне переозброєння та приростом витрат на управління. Економічна ефективність оцінюється за рівнем та динамікою витрат на той чи інший вид управлінської діяльності. Однак саме факт економії грошей, часу або чисельності кадрів управління буде показником ефективності лише в тому випадку, коли якість управління не погіршиться. Про дійсну економічну ефективність управління можна говорити тоді, коли витрати на управління не змінились, а якість управління покращилась; витрати на управління збільшились, але ще в більшій мірі покращилась якість управління. Найбільш поширеним показником визначення ефективності управління є відношення загального або кінцевого результату виробництва до сукупних витрат по управлінню. Іншим поширеним показником оцінки ефективності управління є відношення загального результату виробництва до чисельності робітників апарату управління. Ефективність публічного адміністрування – категорія соціально-економічна, вона розкриває взаємозв'язок результатів управлінської діяльності, виражена техніко-економічним та соціальним результатом, з витратами на їх досягнення. За загальним критерієм економічної ефективності публічного адміністрування приймають максимальний результат на одиницю витрат або мінімальні витрати на одиницю результату. Конкретне кількісне вираження критерій набуває завдяки системі показників, завдяки яким порівнюються витрати та отримані результати. Дві величини – результат та витрати – мають реальну цінність при визначенні ефективності управління, тільки будучи зіставленими одна до другої. Високий результат знецінюється, якщо для його мети витрачені непомірно великі суми та засоби. Але бувають і протилежні випадки, коли потрібно витратити великі засоби, щоб отримати потрібний ефект. Прикладом може слугувати втілення електронно-обчислювальної техніки. Значні капіталовкладення на її закупівлю виправдані, так як в підсумку дійсно покращились соціально-економічні результати, знизився відносний відсоток управлінських витрат на одиницю продукції. Сформульований критерій одночасний, абсолютний та відносний. Абсолютність його виражається в тому, що немає іншої можливості об'єктивно, без особистої пристрасті оцінити реальний вклад системи управління в цілому та працюючих в ній людей при досягненні отриманих економічних та інших результатів. Треба наголосити, що повної відповідності витрат результатам немає та не може бути. Тут завжди буде присутній елемент відносності та ймовірності. Відхилення в позитивну або негативну сторону можливе в силу того, що будь-який соціальний процес є неповторним, кожний процес розвивається в своєрідних умовах, тому кількісний еквівалент оцінки лише приблизно вірно відображає реально виконану роботу.

Результати емпіричних досліджень свідчать, що основними чинниками, які негативно впливають на ефективність діяльності органів влади в Україні, з

точки зору зовнішньої ефективності є такі: використання старих механізмів управління; невміння максимально використати всі свої потенційні можливості, надані чинним законодавством; відсутність чіткого розмежування повноважень між владними суб'єктами; відсутність "прозорості" власної діяльності. А з точки зору внутрішньої ефективності такі: гаяння занадто багато часу на ведення документації, на "паперову" роботу, недостатнє використання сучасних можливостей збереження, обробки і передачі інформації; нестача у багатьох співробітників знань, вмінь і навичок, необхідних у їхній практичній роботі, особливо низький рівень володіння сучасними інформаційними технологіями; структурна недосконалість організацій стосовно чіткості структури внутрішньої підпорядкованості і внутрішніх інформаційних потоків. Фонд «Ефективне управління» створений 2007 року для сприяння економічному зростанню країни шляхом розробки та впровадження довгострокових економічних програм, а також відкритого обговорення з громадянським суспільством нагальних для України економічних питань. Фонд є некомерційною, незалежною організацією та служить інтересам усіх громадян України. Незалежність Фонду та його тверду відданість місії та принципам гарантує Міжнародна консультативна рада Фонду, до якої входять люди з величезним практичним досвідом і бездоганною міжнародною репутацією. Уся діяльність Фонду орієнтована на практичний результат, тому при розробці та здійсненні проектів і програм Фонд активно співпрацює з усіма гілками влади. Один із провідних принципів Фонду - залучати в Україну найкращі світові практики, тому кожний проект Фонд здійснює у партнерстві з провідними міжнародними організаціями з досвідом розв'язання подібних завдань. Міжнародні експерти в щільному співробітництві з українськими фахівцями працюють у безпосередній взаємодії з профільними державними органами, щоби врахувати найкращий світовий досвід і українську специфіку. Після затвердження програм Фонд може надавати органам влади допомогу у процесі впровадження реформ. Наразі Фонд сфокусований на таких проектах: сприяння органам державної влади у процесі розробки та впровадження економічних реформ; щорічне дослідження конкурентоспроможності регіонів України; сприяння регіонам України у розробці та впровадженні стратегій економічного розвитку; публічні дебати на теми розвитку економіки та бізнесу в Україні. Створення Фонду - приватна ініціатива Ріната Леонідовича Ахметова, його особистий внесок в економічний розвиток України, в організацію системного діалогу між експертами, представниками державної влади, бізнесу, інститутами громадянського суспільства, ЗМІ.

#### **4.4 Детермінанти підвищення ефективності публічного управління та адміністрування**

Ефективність означає результативність. Для оцінки ефективності системи управління може бути в повній мірі використано ресурсний показник ефективності – модифікований показник ресурсовіддачі, який враховує поряд з

іншими факторами ринкові фінансово-кредитні відношення та інфляційні процеси. Також слід використовувати такі показники як рівень виробничих зв'язків, діапазон управління, ступінь стабільності кадрів, тощо. Ділова оцінка якостей персоналу організації – цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивацій, рис) вимогам посади чи робочого місця. Оцінка ефективності базується на обліку праці працюючих (управлінців) та особливостей прояви його результатів. Службовці - це працівники, праця яких представляє собою той чи інший різновид розумової праці. Зміст праці службовців істотно відрізняється від праці робітників, адже праця робітників переважно фізична. Інша відмінність праці управлінців полягає в тому, що результати його праці важко вимірити кількісно. Як показують дослідження, регулярна та систематична оцінка персоналу позитивно впливає на мотивації співробітників, їх професійному розвитку.

Існують два основних підходи щодо ефективності діяльності органів влади як публічних організацій. Перший – в рамках так званої “традиційної” моделі державного управління, організаційна ефективність у якій пов’язана з організаційними процесами, і може бути, в певному смислі, поставлений знак рівності між поняттями “ефективність” та “якісне виконання функцій”, що призводить до ігнорування зовнішніх стосовно організації інтересів. Другий підхід до розуміння ефективності сформувався в рамках “нового публічного менеджменту”, що знаменує перехід від адміністрування до менеджменту, передбачає перехід від системи, в якій люди відповідальні за виконання правил, до системи, в якій вони відповідальні за досягнення результатів, в якій вони керуються у своїй діяльності цілями, а не правилами і нормами. Зміщення акцентів у діяльності публічних організацій на результати потребує від організацій ясного визначення своєї місії, цілей і завдань. Для того, щоб відслідковувати й оцінювати рух організації до їхнього досягнення та кінцеві результати діяльності, необхідні ясні і зрозумілі індикатори ефективності, що відбивають певні стандарти, тому у новому публічному менеджменті вимірювання ефективності є обов'язковим і невід'ємним аспектом організаційної діяльності. Ще одним важливим аспектом нового публічного менеджменту є більша орієнтованість діяльності організацій на клієнта, на задоволення його потреб і очікувань. Із зазначеного випливає і розуміння ефективності. На відміну від традиційної моделі з точки зору нового публічного менеджменту організаційна ефективність безпосередньо пов’язана з досягненням результатів, які, до того ж, для публічних організацій повинні мати суспільну значущість. Отже, з погляду суспільних інтересів підвищення ефективності має сенс лише з позицій нового публічного менеджменту. До раціональних причин переходу від традиційної моделі державного управління до нового публічного менеджменту слід віднести: загальносвітові зміни, що впливають на управлінські практики взагалі (розпад комуністичного блоку в центральній і східній Європі та перехід багатьох країн Африки і Латинської Америки від тоталітарного режиму до демократичної системи, національні і міжнародні реакції на нові загальносвітові проблеми, демографічні проблеми,

локальні війни тощо); зміни в економічній теорії, домінування “економічного раціоналізму”, який визнає необхідність і користь взаємопроникнення ринку і публічного сектора; вплив змін у приватному секторі, особливо тенденції до глобалізації, на публічний сектор; технологічний розвиток. Однак, головна причина для такого переходу полягає в тому, що стара модель державного управління не може в сучасних умовах функціонувати ефективно. Модель ефективності для організацій (як приватних, так і публічних) повинна відповідати трьом важливим критеріям: холістичності, збалансованості, комплексності. Крім того, моделі для публічних організацій повинні містити в собі елементи, що відбивають “соціальні результати”, тобто вплив діяльності організації на суспільство (громаду, соціальні групи тощо). Доведено, що для публічних організацій доцільно розглядати ефективність як співвідношення між: можливостями (внутрішніми та зовнішніми) і організаційними результатами, можливостями і кінцевими результатами діяльності, організаційними результатами і кінцевими результатами діяльності. Постійне і стає підвищення ефективності в організації можна констатувати лише при перетворенні її на високоефективну. Таке перетворення потребує здійснення в організації широкомасштабних змін, які мають чотири взаємозалежних аспекти: онтологічний, що розглядає альтернативні реальності; основні підходи до здійснення змін; вибір шляхів змінення і керівництво, з погляду його впливу на зміни. Хоча необхідною умовою для здійснення широкомасштабних змін є перевага в організації соціальної реальності, шлях змін в організації повинний послідовно проходити через утворені різними реальностями і їхнім сполученням кластери. При цьому виділяються такі точки його проходження: точка ініціації, ідеологічна, стратегічна, точка реалізації й оцінна, які впливають на ефективність і результативність.

#### **4.5 Ноосферне управління в системі державної влади України**

Ноосферне управління в системі державної влади України означає сукупність таких процесів, у яких поєднуються три види еволюції – природна, соціальна і власне діяльнісна. Перш за все ноосферне мислення формується на основі наукового менеджменту, виходить з синергетичного і нелінійного бачення шляхів подолання загальноцивілізаційних проблем. У контексті моделі останньої можливий альтернативний перехід від техногенної моделі розвитку, у якій людина протиставляється природі, до коеволюційної моделі існування людства, модель якої акцентує увагу на формуванні ноосоціогенезу [1, с.15-25].

Ноосферне управління в системі державної влади України означає, що політика визначається сферою розуму (ноосферою), моралі і справедливості, базується на науково-раціональній і морально-справедливій основі, на ноосферних підходах до розвитку суспільства. Ноосферне управління представляє собою таку гуманістичну сферу управління, в якій управління реалізується морально-справедливим розумом і глобальним інтегральним інтелектом. Критерієм рівня розвитку і якості життя людини є гуманістичні цінності і знання людини, яка живе в гармонії з оточуючою природою і

природним середовищем. В контексті вироблення ноосферних функцій управління в системі державної влади України враховуються: 1) екологічні особливості, потенціал території населення, оцінка стану соціоприродних ресурсів країни в біосфері Землі (еко-); 2) екологічні обмеження (норми) у способах взаємодії з природою – екологічність території земельного, водного, лісного, містобудівного господарства (техно-); 3) врахування критеріїв безпеки території в оцінці стану середовища життя населення (паспорт території) і функцій інститутів суспільства, що регулюють взаємодію з природою (-поліс).

Досвід людства свідчить, що ноосферні функції органів державної влади як гаранта збереження оточуючого середовища, екологічної безпеки населення реалізуються в екотехнополісі територіальних поселень держави – інституційній моделі біосферо-сумісного ведення господарства у певних умовах планети. У світоглядному контексті екотехнополіс – це ноосферна функція інститутів стійкого життєзабезпечення населення, безпечної життєдіяльності суспільства і стійкості господарства регіону і держави. Практично екотехнополіс – це ноосферна функція гармонізації взаємодії населення з середовищем життєдіяльності у регіоні. Вона охоплює весь комплекс знань про ноосферу, закони і тенденції її становлення і розвитку, включаючи концепції про перехід цивілізації до «стійкого суспільства» і «стійкої держави». Ноосферологія мислиться як та частина майбутнього, яка акцентує увагу на виживанні людства шляхом розвитку морального гуманізованого та екологізованого розуму, становлення ноосферного колективного інтелекту на основі засобів інформатики. Забезпечення безпеки є основою стійкого розвитку у ході становлення ноосфери, що здійснюється головним чином за допомогою раціональних заходів, найновіших інформаційно-інтелектуальних технологій. З однієї сторони, мова йде про використання природних механізмів (типу природної безпеки, біологічної стабілізації і регуляції оточуючого середовища), які необхідно включати у сферу взаємодії природи і суспільства. З іншої сторони, гармонізація цієї взаємодії повинна досягатися за допомогою раціонально-духовних механізмів, що оптимально організують соціальну діяльність і переводять її на інтенсивно-коеволюційний шлях розвитку, що у сукупності забезпечує всезагальну безпеку і стратегічну стабільність. Саме у ноосфері досягається системно-синергетичний синтез всіх складових стійкого розвитку, причому не тільки у самому соціумі, який виступає як ноосферо-глобальне ціле, але і в його взаємовідносинах з природою, як земною, так і космічною. Причому у відношенні космосу також у перспективі повинна бути забезпечена безпека у результаті становлення космоноосфери, в контексті якої глобальна безпека забезпечується у її зовнішньому, геокосмічному і власне космічному варіантах, про які мріяв К.Ціолоковський в контексті взаємодії людини і Всесвіту.

Україна як самостійна держава, маючи великий природний, економічний, культурний та інтелектуальний капітал, зацікавлена в удосконаленні європейської архітектури безпеки. Філософія ноосферного управління як нова парадигма управління розвитком сучасного соціуму розуміється як особливий тип свідомої діяльності людини, духовної практики, творчий процес, вища

форма свідомого розвитку, що є доступною людині. У цьому сенсі розвиток не може бути вписаним у систему детерміністських зв'язків типу «стимул-реакція», не може спиратися на принципи детермінізму чи біхевіоризму. Для онтології ноосферного управління і розвитку принципове значення мають два питання: 1) співвідношення штучної і природної компонент; 2) суб'єкта і суб'єктності в цілому. Онтологічні аспекти ноосферного управління розвитком тісно пов'язані з аксіологічними чинниками, що передбачає перехід від наявного стану соціуму до належного. Та сфера, у якій можливий передбачуваний у практиці управління розвитком перехід з ідеального стану у реальний, є сфера суб'єкт-об'єктна, сфера діяльності, причому діяльності усвідомленої, в контексті якої керований розвиток – це усвідомлений розвиток, що базується на принципах і методах наукового (державного) менеджменту.

Філософія ноосферного управління як нова парадигма управління розвитком сучасного соціуму включає таку категорію, як якість управління соціумом, так і якість самого соціуму. Теоретичні основи якості управління направляють дослідника до того, щоб виявити необхідні риси, ознаки, які, з однієї сторони, виражають універсальні зв'язки речей і явищ розвитку сучасного соціуму, а, з іншої, дозволяють зрозуміти смислові відтінки різних ситуацій, які ще далекі від якості управління соціумом (деструктивні явища і процеси). В контексті філософії ноосферного управління як нової парадигми управління розвитком сучасного соціуму виділяється поняття «когнітивне управління», що використовується для посилення зворотних зв'язків суб'єкт-суб'єктного управління, постільки необхідно постійно відслідковувати, як проектні зміни впливають на підвищення ефективності всього управлінського організму. Управління у цьому процесі виступає як інформаційний вплив, в контексті якого інформація несе в собі не тільки готове рішення, а де термінується всією внутрішньою структурою того виду діяльності, який виконує функцію управління. У професійній практиці управлінців розробляється достатньо велика кількість технологій технологічного рівня, але вони, не маючи під собою будь-яких категоріальних засад, дають лише мозаїчну картину і знаходяться на рівні дослідницьких технологій та індуктивних знань. Слід виділити деякі групи технологій когнітивного управління:

1) рефлексивне управління регіоном, що включає рекламу, брендінг і формування культурних зразків переважно через візуальне сприйняття;

2) управління знаннями, що об'єднує нові типи знань (тести, бази даних) і традиційні знання (факти, методики, моделі, проблеми, задачі);

3) управління через спільноти (партії, суспільні організації, молодіжні рухи, Інтернет-спільноти);

4) інфраструктурне управління, яке включає різні соціальні структури освіти, фізичної культури, мистецтва, форм дозвілля, корпорації, мережі;

5) нормативне управління, у тому числі законодавство, релігійні і моральні приписи, стандарти освіти, бізнесу, організаційні схеми і стратегії.

Як свідчить аналіз сучасних знань з менеджменту, логіко-сміслова методологія управління суспільними системами підводить до правомірності

визнання поряд з принципами натуроцентризму, політикоцентризму, економцентризму принципу культуроцентризму і визначення його гносеологічного статусу. Самодостатність принципу культуроцентризму підтверджується історико-культурним екскурсом, а евристична значущість відтворюється на фоні вітчизняної традиції соціального управління і пошуками шляхів виходу з проблемної ситуації, яка вбачається у наявності протиріччя між необхідністю подолання кризових симптомів в управлінській практиці сучасної України і відсутністю дослідницького підходу, що дозволяє створити відповідну теоретичну модель управління.

Щоб визначити ефективність тих чи інших моделей ноосферного управління регіоном, необхідно зробити вибір існуючих варіантів і співвіднести існуючі у суспільстві базові цінності (менталітет, культура, стереотипи управління і мислення) з тими засадами, на які орієнтувалися при розробці альтернативних моделей управління. Так як сьогодні відсутня цілісна філософська концепція розвитку сучасного соціуму, здатна виробити адекватний світогляд, ми пропонуємо сформуванню філософію ноосферного управління, що базується на ноосферних засадах, - філософію публічного управління і адміністрування на всіх рівнях – від регіону – до центру; концепцію, здатну обґрунтувати стратегію виходу з глобальної проблемної ситуації і сформуванню концепцію інноваційного розвитку сучасного українського суспільства з його переходом на шостий технологічний уклад, на формування патріотичної національної еліти, яка стане аттрактором ноосферного мислення і світогляду [2, 485с.].

### **Література**

1. Воронкова В.Г. *Менеджмент у державних організаціях* / В.Г.Воронкова.- Київ: Професіонал, 2004.
2. Воронкова В.Г. *Муніципальний менеджмент* / В.Г.Воронкова.- Київ: Професіонал, 2004.
3. Воронкова В.Г. *Формування ноосферної концепції регіону в умовах глобалізації* / В.Г.Воронкова // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.]* – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2013.- Вип.52. - С.15-25.
4. Дзюндзюк В.Б. *Ефективність діяльності публічних організацій: Монографія.* – Х.: Вид-во ХарРІ УАДУ “Магістр”, 2003. – 236 с.
5. Дзюндзюк В.Б. *Фактори ефективної роботи органів виконавчої влади: експертна оцінка* // *Зб. наук. праць Харківського філіалу УАДУ при Президентіві України “Актуальні проблеми державного управління”.* – 2000.– №1.– С.69-74.
6. Дзюндзюк В.Б. *Проблема визначення ефективності діяльності організацій публічного сектора* // *Зб. наук. праць Харківського регіонального інституту УАДУ при Президентіві України “Актуальні проблеми державного управління”.* – 2002. – №1. – С.7-12.
7. *Человек и общество: ноосферное развитие: [монография]* / О.С.Анисимов, Г.В.Атаманчук, В.К.Батурич и др.; под ред. В.Н.Василенко и

*др.]. – Москва; Белгород: Белгор. Обл. типогр., 2011.- 485с.*