

22. Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. – М.: Наука, 2000. – 495 с. (Серия "Памятники философской мысли").
23. Воловик В. И. Философия истории. Курс лекций [Текст] / В. И. Воловик. – Запорожье: «Запоріжжя», 1995. – 152 с.
24. Гемпель К. Г. Логика объяснения [Текст] / Карл Густав Гемпель: Сб. статей / Пер. О. А. Назарова. – М.: Дом интеллектуальной книги: Русское феноменологическое общество, 1998. – 240 с.
25. Кувакин В. А. Что такое философия? Сущность, закономерности развития и принципы разработки. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
26. Гегель Г. В. Ф. Наука логики [Текст] / Г. В. Ф. Гегель// Гегель Г. В. Ф. Энциклопедия философских наук. Т. 1. – М.: Мысль, 1975. – 501 с.
27. Морен Э. Метод. Природа Природы [Текст] / Эдгар Морэн: Пер. с фр. Е. Н. Князевой. – М.: Прогресс-Традиция, 2005. – 464 с.
28. Сковорода Г. С. Наркіс. Розмова про те: пізнай себе [Текст] // Сковорода Г. Твори У 2-х тт. - Т. 1: Поезії, байки, трактати, діалоги. / Передмова О. Мишанича. – К.: Обереги, 1994. – С. 150 – 195.
29. Лепский М. А. «Свет» и «тьма» социальной перспективы [Монография] / М. А. Лепский – К.: Молодь, 2000. – 408 с.
30. Манжура В.И. Быть ли человеку, не будучи доказательно мудрым? [Текст] / В. И. Манжура// Грани. – 2006. – № 5. – С. 44-50.
31. Маркс К. Тезисы о Фейербахе [Текст] / Карл Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 3. – М.: Политиздат, 1955. – С. 1-4.

SUMMARY

The article discovers the essence and causes of current methodological crisis in socio-humanitarian sciences, investigates specific features of the objects of socio-humanitarian cognition which cause the above-mentioned crisis. The author also dwells on the ways of framing a new scientific paradigm for socio-humanitarian sciences, in terms of which it is possible to work out a verifiable theory of a society's viability.

Д. В. УРАКОВ

СОЦІОКУЛЬТУРНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ АТРИБУТИВ ТА МОДУСІВ МЕНЕДЖМЕНТУ

Серія економічних криз на початку 21 століття наочно продемонструвала вроджені вади існуючої економічної моделі неоліберальної економіки і менеджменту, що є найважливішою частиною цієї моделі. Цілковито обґрунтовано припустити, що зростаюча неефективність менеджменту зразка 20 сторіччя стала першопричиною економічних катаклізмів. Особливо показова в цьому відношенні економічна криза, яка почалася в США в 2008 році в результаті краху системи похідних фінансових інструментів (деривативів) іпотечного кредитування. Ця економічна криза проявила не лише недоліки фінансової або банківської системи, а й обумовила необхідність переглянути усі основи сучасної економіки, включаючи світоглядні.

За умов, що склалися, менеджмент як явище піддався переосмисленню в першу чергу, оскільки саме менеджмент вбачається як двигун усієї сучасної економіки і найбільшим відкриттям 20 сторіччя. Соціально-філософський аналіз атрибутів і модусів сучасного менеджменту передбачає критичне переосмислення світоглядних засад феномена менеджменту, його більш глибоке розуміння. У цьому полягає **актуальність** даного дослідження.

Метою цієї статті є розгляд еволюції парадигм менеджменту, їхніх ціннісно-світоглядних засад, а також їхніх специфічних атрибутів і модусів. Фундаментальні дослідження філософської проблематики менеджменту знаходимо в наукових доробках вітчизняних та російських науковців І. Шавкун, В. Беха, М. Шумейко, М. Локтіонова, В. Павлова, М. Нестерової, Д. Обухова, та С. Сімагіної. Серед провідних західних засновників та дослідників теорії та практики менеджменту

треба згадати роботи Ф. Тейлора, Г. Форда, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Лайкерта, К. Мацусити, Д. Лай-Лайкерта, Б. Бернса, О. Киркеби, Т. Хайманна.

У статті ми виявляємо причини, що зумовили такий вектор розвитку і спробуємо визначити функції і роль менеджменту в соціумі на сучасному етапі його розвитку. **Робоча гіпотеза** нашого дослідження полягає в припущенні, що головним атрибутом менеджменту в новому столітті є здатність чинити глибоку трансформаційну дію як на техносферу, так і на соціум, а найважливішим модусом існування є сприяння (facilitation) безперервному процесу змін у технологічному, соціальному, культурному і політичному житті суспільства.

Для філософського аналізу процесу зміни парадигм менеджменту доречно використати аксіологічний підхід, оскільки цінності є головним механізмом взаємодії індивідуума і суспільства, особи і культури, а також виступають структуруючим елементом у соціальному просторі. Система цінностей, що прийнята в суспільстві, громадські пріоритети і оцінюючі критерії формують базис при визначенні мети діяльності, у тому числі і економічної, і позиціонують індивідуума або соціальну групу щодо явищ соціально-морального життя. Важливим аспектом є те, що система ціннісних відносин не є чимось нав'язаним ззовні, а генерується виключно усередині самого суспільства.

Аксіологічний підхід є одним з можливих і ефективних засобів аналізу проблематики менеджменту і вироблення способів подолання накопичених протиріч між існуючою методологією менеджменту і зовнішнім середовищем. Використання аксіологічного підходу як методологічного принципу в аналізі феномена менеджменту уможливило розгляд феномена менеджменту за допомогою таких категорій, як універсальність, людиновимірність, гуманізм, свобода особи, творчість, соціальна відповідальність, ціннісна орієнтація, світогляд. Світогляд, як відомо, є теоретичною основою будь-якої форми діяльності, особливо соціальної. Він і визначає тенденцію, якість, масштаб, ефективність, спрямованість будь-яких інших її аспектів – технологічного, інформаційного, наукового і управлінського.

Цінним для методології цього дослідження також являється атрибутивно-онтологічний підхід, що передбачає виявлення початкових, базових, родових властивостей розвитку феномена менеджменту[1].

Аналіз розвитку парадигм менеджменту з моменту появи наукового менеджменту на початку 20 століття до сьогодення демонструє все більше розділення менеджменту і управління як соціальних явищ. Накопичений досвід і знання про менеджмент дозволяють висловити припущення, що на етапах свого становлення і розвитку менеджмент пройшов чотири парадигми, які успішно вирішували свої завдання на конкретному історичному етапі. На думку М. Хансена можна говорити про наступні етапи еволюції парадигм менеджменту:

1. Науковий менеджмент.
2. HR(школа людських відносин).
3. Людські ресурси.
4. Система цілісної людини.

Процес переходу від однієї парадигми до наступної не був революційним. Він відбиває еволюцію менеджерських принципів і методів залежно від еволюції цінностей, які декларуються суспільством на конкретному етапі розвитку. Процес зміни парадигм також є еволюційним і супроводжується відмиранням рудиментарних принципів і підходів. Необхідно відмітити, що еволюція систем менеджменту проходить із зростаючою швидкістю, що пояснюється зростаючим темпом технологічного прогресу і експоненціальним зростанням об'єму накопиченої інформації [7].

Розглянемо еволюцію систем цінностей, що лежать в основі кожної з парадигм менеджменту, а також їхні найважливіші атрибути і модуси буття. Філософський аналіз світоглядних і ціннісних основ менеджменту в динаміці розвитку дозволяє осмислити сучасний стан феномена менеджменту, його сучасні атрибути і модуси буття, а також теоретично пояснити його майбутній напрям розвитку і трансформаційний ефект на соціум з боку феномена менеджменту.

Як вказує Е. Байнхокер, у рамках парадигми наукового менеджменту організаційна теорія промислових компаній базується на неокласичній теорії мікроекономіки, яка сформувалася в 1870 роках на методологічній основі фізики Ньютона. Теоретики неокласичної моделі мікроекономіки метафорично переключили основні формули в економічні концепції. Саме цей методологічний підхід допоміг створити закінчену економічну теорію на початку 20 століття, що стала засадою для

формулювання більшості з відомих нам систем менеджменту [2]. Аналогічної точки зору дотримуються і С. Кук, П. Хансейкер і Р. Коффи [3], які підкреслюють, що в перші 25 років 20 століття було зроблено багато спроб створити теорію менеджменту, ґрунтуючись на упевненості в тому, що менеджмент, як і фізика, може бути викладений і вивчений у формульному вигляді. На думку Р. Пеллегрини, причиною такого підходу була в тому, що модель світу за Ньютоном сформувала підхід Західної цивілізації до усіх точних і соціальних наук у той історичний період. Відповідно, на цьому етапі було неможливо відокремити спосіб пізнання менеджменту від фундаментальної парадигми будови світу за Ньютоном, яка постулювала принцип гармонійного лінійного порядку, чіткі причинно-наслідкові залежності і редукціонізм як способи пізнання будь-якого аспекту людського існування [9].

У цьому науковому контексті цілком природною виглядає концепція Ф. Тейлора про те, що наукове спостереження за процесом роботи персоналу дасть можливість знайти єдиний оптимальний спосіб виконання будь-якого виробничого завдання. А принципи адміністративного менеджменту А. Файоля як засади організації виробництва на рівні цеху – могли бути застосовані і до усієї компанії в цілому. Водночас концепція бюрократії Макса Вебера пропонувала модель структури із закріпленими функціями кожної ланки і набором стандартизованих процедур, що, як передбачалося, дозволить добитися максимальної продуктивності праці.

Філософська рефлексія феномена менеджменту на етапі розвитку на початку 20 століття полягає в осмисленні не лише генезису парадигми наукового менеджменту, але і її аксіологічного базису. У рамках цієї парадигми ми розглядатимемо декілька напрямів менеджерської практики, а саме концепцію Ф. Тейлора, яка стала відомою як «тейлоризм» і концепцію Г.Форда, під назвою «фордизм» і її подальший розвиток, що іменується «пост-фордизм». Ці напрями теорії і практики менеджменту базуються на однакових принципах і мають схожі атрибути, тому вони об'єднані в парадигму під загальною назвою «науковий менеджмент». У зв'язку з цим доречно згадати про завдання, вирішенню яких повинен був сприяти менеджмент, оскільки саме цілі і методи дозволяють визначити ціннісний зміст феномена.

Найважливішим завданням менеджменту в промисловому виробництві в першій половині 20 століття було мобілізація трудових ресурсів. Безробіття не було актуальною проблемою. Набагато більшим завданням для суспільства на шляху індустріалізації було впоратися з об'ємом некваліфікованої, етнічно різноманітної робочої сили, яка в більшій своїй частині була представлена вихідцями з аграрного сектора економіки.

Економічна необхідність організації масового виробництва при невисокій якості трудових ресурсів зумовила механістично-ресурсне сприйняття особи найнятого робітника. Практики наукового менеджменту вважали, що досягнення оптимальних результатів можливе за умов, якщо персонал буде залежним, пасивним і покірним. Працівники не можуть і не повинні визначати будь-які цілі. У ідеалі вони мають бути безініціативним інструментом, який чітко виконує наказані завдання. Зведення особи до рівня однорідної маси невисокої кваліфікації і взаємозамінними компонентами породило соціальні протиріччя вже на початковому етапі застосування принципів наукового менеджменту.

Аксіологічний підхід до парадигми наукового менеджменту дозволяє виявити наступні світоглядні і ціннісні основи даного феномена. Основними пріоритетами в цій парадигмі були продуктивність будь-якою ціною, швидкість виробництва та його спрощення. Науковий менеджмент не надавав особливого значення особовим потребам персоналу і навіть його кваліфікації, оскільки усі операції розкладалися на максимально дрібні складові. Така «атомізація» виробничої діяльності не лише девальвувала цінність високої кваліфікації, але і призводила до зниження якості, що в свою чергу ще більше позначалося на мотивації персоналу. Науковий менеджмент не розглядав мотивацію як складний феномен, а використав тільки методи штрафів і бонусів для підтримки бажання працювати ефективно. Робота в команді і мінімальна ініціатива також не розглядалися як засіб підвищення ефективності праці.

Ще однією важливою характеристикою наукового менеджменту був розподіл інтелектуальної і фізичної праці, тобто планування, постановка цілей і усунення недоліків було в компетенції виняткове менеджерів. Ф.Тейлор скептично відносився до критики своєї системи в цьому аспекті, оскільки вважав, що менеджмент наймає тільки «руки» для виконання фізичної роботи. На його думку, більшість робітників на заводах були «розово нерозвинені», оскільки багато хто з них

були іммігрантами і не мали високої кваліфікації, тому монотонна механічна робота для них най-найпривабливіша за наявності економічних стимулів [11].

Авторитарний метод управління породжував конфлікти між менеджментом і робочим персоналом, оскільки менеджмент як управлінська ланка сприймався як джерело підвищення робочого навантаження на інший персонал. Без усвідомлення цілей компанії, її тактики і стратегії, підвищення продуктивності праці методами наукового менеджменту сприймалося як жорстка експлуатація. Практика впровадження принципів наукового менеджменту привела до зростання числа страйків у США. Критика принципів наукового менеджменту прозвучала ще за життя самого Ф. Тейлора і Г. Форда і досягла апогею у вигляді спеціальних слухань у Конгресі США з питань використання методів наукового менеджменту [6].

Аксіологічний аналіз принципів наукового менеджменту дозволяє визначити наступні атрибути цієї менеджерської парадигми: автократичність, розподіл розумової і фізичної праці, заперечення творчого потенціалу особи як працівника, так і менеджера, зневага рівнем кваліфікації, заперечення складної природи мотивації, заперечення значення задоволення від роботи, використання виключно економічної системи заохочення, дегуманізація умов праці, нерівний розподіл відповідальності за результати діяльності. Система цінностей наукового менеджменту, попри очевидну економічну ефективність у той період розвитку капіталістичної економіки, не сприяла гармонізації суспільних відносин, а навпаки, породжувала конфлікти.

У довготривалій перспективі це призводило до протилежних результатів – зниження продуктивності праці і якості зроблених товарів. Згідно з підходом Е. Фромма до модусів буття, визначальним модусом існування такої парадигми був модус «мати». У контексті парадигми наукового менеджменту модус «мати» означає установку на постійне зростання: прибутку власників компанії, продуктивності праці, сегменту ринку, що займає конкретна компанія, об'ємів продукції, що випускається. Саме у цей період метафізична ідея безперервного економічного зростання стала домінантною в економічній теорії, і науковий менеджмент надав адекватні засоби для реалізації цієї глибинної формувальної концепції.

У соціальному плані практика наукового менеджменту ініціювала процес формування суспільства споживання і культу споживання матеріальних благ. Проте, вже до початку 50х років минулого століття принципи наукового менеджменту перестали бути адекватним засобом вирішення економічних і управлінських завдань. Нині принципи наукового менеджменту в чистому вигляді не зникли повністю, але існують в переважно тих галузях промисловості, де як і раніше використовується некваліфікована робоча сила або неможливо автоматизувати виробничі операції, що повторюються.

Друге народження принципів наукового менеджменту сталося у вигляді такого феномена як «макдональдизація». Термін «макдональдизація» був вперше застосований соціологом Г. Ритцером в його роботі «Макдональдизація суспільства», у якій він описує цей новий соціальний феномен. Згідно Ритцеру, феномен макдональдизації має місце, коли культура або організація набуває атрибути, властиві закладам швидкого харчування, таким як McDonald's і аналогічним мережевим організаціям. Концептуальне це відродження раціоналізації в принципі і наукового менеджменту стосовно організації праці.

Основні принципи «макдональдизації» співзвучні принципам наукового менеджменту і формулюються у такий спосіб: продуктивність, можливість точного виміру, передбачуваність і стандартизація, контроль, культурна гібридизація. Особливо варто виділити останню якість - культурна гібридизація. Цей феномен має здебільшого вигляд вестернізації, тобто поширення західних цінностей у соціумі будь-якої не західної країни. У міру проникнення мережі подібних організацій швидкого харчування в новій країні, у рамках іншого соціуму поширюються моделі споживання, принципи ведення бізнесу і корпоративні цінності, властиві західній, та особливо американській, культурі [10].

Розглядаючи модус буття феномена менеджменту на завершальному етапі модерну, можна стверджувати, що таким модусом був також модус «мати» (haben) згідно з підходом Е. Фромма до модусів буття. Цьому є своє обґрунтування. Парадигма наукового менеджменту і «людських відносин» зародилася на ранньому етапі становлення ліберальної економіки, коли ринки існували переважно у вигляді національних внутрішніх ринків з високим рівнем протекціонізму. Попри наявні обмеження, внутрішні ринки були ресурсно насиченими і цілком задовольняли вимозі

постійного зростання. Наприкінці минулого – початку 21 століття глобалізація відкрила кордони і новий потенціал для екстенсивного розвитку. Модус «мати» в цьому економічному контексті має на увазі аналогічні пріоритети, як і на попередніх етапах розвитку менеджменту, тільки на більшому, глобальному масштабі. Серед таких пріоритетів можна позначити володіння новими ринками або навіть усім глобальним ринком, володіння усіма природними, технологічними і людськими ресурсами, отримання більшого прибутку за рахунок збільшення масштабів виробництва. Як вже згадувалося вище, модус «мати» базується на світоглядній ідеології постійного економічного кількісного зростання, і перехід до іншого модусу можливий тільки за умов відмови від цієї засадничої світоглядної установки. Існування феномена менеджменту в модусі «мати» сформувало цілу світоглядну ідеологію суспільства споживання в США і країнах Західної Європи, яка за принципом зворотного зв'язку ще більше стимулювала споживчу орієнтацію процесів управління. Розвиток філософії споживання або «консьюмеризма» став своєрідним соціальним заломленням ліберальної ідеології постійного економічного зростання, яка, як вже відзначалося, є головною економічною доктриною періоду модерну.

Відомий футуролог та дослідник економічних процесів Д. Медоуз у своєму виступі перед топ-менеджерами Російських компаній у бізнес-школі Сколково в 2012 році наполягав на необхідності максимального розвитку таких ресурсів, як креативність, інновація, уява і інтуїція. Тільки ці невичерпні ресурси можуть забезпечити не лише тимчасову конкурентну перевагу, але і довгострокове поліпшення якості життя усього суспільства. У ракурсі викладеного вище основним завданням менеджменту 21 століття є сприяння розкриттю і оптимальному використанню невичерпних творчих ресурсів людської особистості. Проте людину не можна змусити проявляти творчість, здібності до інновацій і передбачення шляхом використання бюрократичної командної системи. Тут завдання менеджменту полягає в тому, щоб створити середовище, яке б сприяло прояву необхідних якостей осіб усіх членів компанії, включаючи менеджерів [8].

Розуміння трансформаційної сутності феномена менеджменту віддзеркалює суть переходу до першої парадигми менеджменту періоду постмодерну – парадигми «Цілісної людини». Для осмислення суті цієї парадигми необхідно простежити зміну понять, категорій і світоглядних установок, що демонструє формування нової епістемології і аксіології менеджменту. Якщо менеджмент періоду модерну функціонував у полі таких понять, як зростання, лідерство, диференціація, перевага, домінування і фокус, то після переходу до глобальної парадигми постмодерну, епістемологічне поле менеджменту стало включати такі поняття, як рівність, свобода, творчість, краса, комунікація, чесність, відкритість, справедливість і соціальна відповідальність. Такі зміни неминує викличуть подальші трансформації в діяльності, мисленні і комунікаціях і громадських цінностях.

Говорячи про модуси існування менеджменту необхідно відмітити, що зміна ціннісних орієнтирів привела до зміни модусів буття феномена менеджменту. Стався очевидний перехід до буття в модусі «бути» (to be, sein). Як вже було сказано вище, модус «бути» є управлінням на основі цінностей по контрасту з управлінням, орієнтованим на досягнення цілей, що було характерне для модусу «мати». Прояв феномена менеджменту в модусі «бути» свідчить про усвідомлення факту, що людська діяльність, на відміну від роботи механізмів, здійснюється переважно по ціннісних програмах. У цьому випадку, процес має таку ж значущість, як і результат, що досягається. Існування в модусі «бути» має на увазі наявність усвідомленої внутрішньої мотивації діяльності і відповідною саморегуляцією поведінки.

Аналіз сучасних тенденцій розвитку феномена менеджменту, його онтології, епістемології і аксіології дозволяє зробити висновок про існування принципово нового модусу буття феномену – модусу сприяння (modus facilitare). Модус сприяння виник як наслідок зміни в загальному економічному і соціальному середовищі в суспільстві і прямо пов'язаний зі змінами, які зазнав об'єкт менеджменту.

Об'єктом менеджменту є сукупність процесів, яка відбувається у рамках конкретної парадигми розвитку і наявні ресурси, які також залучені в згадані процеси. У міру усвідомлення вичерпаності природних ресурсів, на перший план вийшли інтелектуальні і творчі ресурси особи, креативний потенціал груп, працюючих для вирішення спільних завдань. Креативні ресурси мають свою специфіку існування і розвитку. По-перше, вони абсолютно не піддаються кількісному виміру і отже, оцінці у фінансовому еквіваленті. По-друге, в умовах постмодерну невичерпність

інтелектуальних і креативних ресурсів є відносною, оскільки можна навести приклади періодів в історії, коли спостерігалася очевидна криза інновації як у науці, так і в техніці та в соціальному житті суспільства. По-третє, розвиток інтелектуальних ресурсів – не лінійний, а відбувається у формі стрибків і проривів в абсолютно різних напрямках. Динаміка і напрям їхнього розвитку або регресу може бути передбачена тільки з певною часткою ймовірності, яка описується теорією хаосу.

Приймаючи специфіку інтелектуальних ресурсів як даність, основним важливим модусом буття феномена менеджменту є модус сприяння. У контексті завдань менеджменту і умов постмодерну модус сприяння має на увазі створення умов для максимального використання, культивування і розвитку в потрібному напрямі наявних інтелектуальних ресурсів. Модус сприяння не обмежується виключно розвитком інновації і творчості. Шляхом створення умов для розкриття творчих здібностей особи, цей модус стимулює самоорганізацію не лише на корпоративному рівні, але і на державному, формує нову, гуманістичну і екологічно орієнтовану систему цінностей у суспільстві, м'яко визначає напрям розвитку технологій і споживчих смаків.

Розвиток справедливої економіки з більш рівномірним розподілом доходів, партисипативність і автономія в ухваленні рішень створюють умови для зниження соціальної напруженості в суспільстві в цілому.

Існування в *modus facilitare* не заперечує можливості існування в модусах «мати» і «бути». Проте, на нашу думку, в умовах парадигми постмодерну, існування феномена менеджменту в модусі сприяння гармонійно відповідає викликам довкілля і дає можливість довготривалого розвитку суспільства при одночасному поліпшенні якості життя. Розвиток мережевої економіки безперечно відкриє можливості, які зараз є не проявленими. Проте буття в *modus facilitare* дає практично необмежені можливості для розвитку адаптаційних здібностей до змін зовнішнього середовища, оскільки інтелектуальна енергія індивідуумів і груп не має обмежень для свого розвитку.

Отже, вищезазначене дозволяє дійти висновку, що феномен менеджменту сформував наступні атрибутивні характеристики:

- наявність мережевої структурної організації (дрібні утворення, органічні і мінливі за своєю природою),
- розвиток віртуальної реальності і менеджменту віртуальними об'єктами,
- радикальна децентралізація і розподіл повноважень,
- розвиток внутрішньої впорядкованості і природних ієрархій,
- поява внутрішніх корпоративних ринків,
- гармонійне формування робочих груп з урахуванням інтересів і особистих пріоритетів учасників,
- глобальний масштаб діяльності,
- прозорість корпоративної політики і менеджерських рішень
- постійна інноваційна активність, яка посилена творчим потенціалом полікультурного середовища,
- відмова від ідеї нескінченного зростання на користь якісного розвитку і стійкості,
- здатність трансформувати світоглядні цінності в суспільстві за допомогою розвитку особового потенціалу і переосмислення принципів існування в суспільстві членами цього суспільства

За умови абсолютизації підходів і принципів наукового менеджменту, консервації світоглядних основ періоду модерну у вигляді розвиненого культу споживання і ідеї безперервного економічного зростання в об'ємних вимірах неминує спричинити чергу економічних потрясінь у вигляді фінансових, продовольчих і виробничих криз. Такі кризи матимуть наростаючу силу і в поєднанні з екологічними змінами в результаті технологічних катастроф та впливу техносфери на довкілля приведуть до глобальної нестабільності суспільства аж до хаосу і розпаду країн. Тому філософська рефлексія ціннісних основ менеджменту дає можливість об'єктивно оцінити соціальні наслідки розвитку менеджменту як виду діяльності і виявити найбільш сприятливі напрями подальшої еволюції цього складного соціально-культурного феномена.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Шавкун І. Г. Філософія менеджменту / Шавкун І. Г. – Запоріжжя, 2007. – 257 с.
2. Beinhocker E. D. Strategy at the Edge of Chaos / Beinhocker E. D // The McKinsey Quarterly – 1997 – №1 – С. 24-39.
3. Cook C. W. Management and Organizational Behavior / Cook C. W., Hunsaker P. L. & Coffey R. E. – Chicago. Irwin. 1997.
4. Drucker P. The Practice of Management / Drucker P. – NY.: 2nd edition. Butterworth-Heinemann, 2007. – 355 p.
5. Ford H. My Life and Work / Ford H. – Minneapolis,.: Filiquarian Publishing, LLC., 2006. – 312 p.
6. Haber Samuel. Efficiency and Uplift: Scientific Management in the progressive Era, 1890-1930 / Haber S. – Chicago: University of Chicago Press. 1973.
7. Hansen M. The four management paradigms and the quantum leap [Електронний ресурс] M. Hansen – Режим доступу <http://www.safetyxchange.org/financing-safety/4-paradigms-quantum-leap>
8. Meadows H. D. The limits to growth: the 30-year update / Meadows H. D. Randers J., Meadows L. Dennis. – Chelsea Green Pub. 2004 ISBN 1931498512, 9781931498517 – 305 p.
9. Pellegrini, R. P. 1995. The Links between Science and Philosophy and Military Theory: Understanding the Past: Implications for the Future. [Online], Thesis, School of Advanced Airpower Studies, Air University, Maxwell AFB, Alabama, USA,
10. Ritzer G. The McDonaldisation of Society / Ritzer G. – Los Angeles.: Pine Forge Press. ISBN 07619-8812-2. 2008. – 384 p.
11. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management / Taylor F. W. – NY.: Forgotten Books, 2010. – 91 p.

SUMMARY

This article offers an overview of the attributes and modi of management during the modern and post-modern period. Special emphasis is made on the importance of the philosophic consideration of management and its impact on the social environment.

И. А. ПАШКОВ

**ПРОБЛЕМА БЕРЕЖНОГО ОТНОШЕНИЯ К ЗЕМЛЕ
В СОВРЕМЕННЫХ КОНЦЕПЦИЯХ МИРОВОГО РАЗВИТИЯ**

Основную часть своего развития мировая цивилизация прошла, организовав свое хозяйство за счет экстенсивных факторов, расширяя свою пространственную экспансию, осваивая новые территории, замещая степи и леса поселениями, пашней и пастбищами. Угрозы глобального экологического кризиса коренятся в современной экономической стратегии. Главную опасность в этой ситуации представляет сохранение взаимного стимулирования роста человечества и потребления природных ресурсов. Необходим переход на новые отношения между социумом, хозяйством и ландшафтом, геосистемой, природой, где решающей является макроэкологическая парадигма: человеческая экономика должна развиваться в рамках законов Земли, биосферы, природы. Нужны новые эколого-экономическая, земельная, аграрная, социальная, региональная политика и сильная нормативно-правовая база основанные на новой философской парадигме и новой идеологии со-развития (со-бытия) общества, хозяйства и природы. Пока же разрабатываются десятки мер и программ как на национальном, региональном и местном, так и на международном уровнях, базирующихся преимущественно на старых, отживших свой век парадигмах, принципиально не меняющих наших давно испорченных отношений с Землей, природой, биосферой.

В этой статье критически рассмотрены основные стратегические идеи, связанные с преодолением глобального экологического кризиса и переходом человечества к новой модели цивилизации, к новым взаимоотношениям между Человеком и Землей, обществом, природой и экономикой. Идейные поиски в этом направлении разнообразны, интересны и поучительны. Свое отражение они нашли в многочисленных работах отечественных и зарубежных ученых, философов, специалистов [1-26].