

УДК 141.331.658

В. Ю. Димитров
кандидат філософських наук,
старший викладач кафедри соціології
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»

НОВІТНІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ В ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ

Теорія управління посідає значне місце в системі соціального знання, постійно відбувається взаємообмін емпіричними, методологічними, теоретичними даними між управлінською наукою та іншими, як природними, так і гуманітарними, дисциплінами. Різноманітність напрямів у теорії управління на сучасному етапі детермінована аксіологічною, гуманістичною, людиновимірною спрямованістю управління, підсиленням його світоглядної складової, з одного боку, і жорстким прагматизмом, метою якого є збільшення рівня прибутків, зростання виробництва, – з іншого. Наука управління давно вийшла з академічних кабінетів і найтіснішим чином пов'язана з практикою підприємництва. При цьому бурхливо розвиваються різні теорії та напрями, у яких відображено окремі аспекти менеджменту, формується власний понятійно-категоріальний апарат, що потребує подальшого уточнення й теоретичного узагальнення.

Теорія і практика управління несе в собі усвідомлення необхідності здійснення процедур філософської рефлексії стосовно законів, принципів, функцій управління, адже, як неодноразово зазначав У.Ф. Тейлор, управління одночасно є і наукою, і мистецтвом. Тому проблема методологічного наповнення теорії управління, зв'язок її з філософією, із сучасною картиною світу, із сучасними пізнавальними парадигмами стали сьогодні предметом активного обговорення в науковій спільноті.

Звернімося до проблеми типу раціональності в ракурсі методологічного забезпечення управління як детермінанти гносеологічного процесу. В аспекті розгляду розвитку науки протягом багатовікового її існування як певного, визначеного типу раціональності нині, після періодів, які отримали в літературі назву класичної та некласичної раціональності, наука переживає стан так званої постнекласичної раціональності, яка, на думку деяких дослідників, виявляє найбільш адекватну можливість реалізації методологічних функцій філософії, але при цьому філософія як метод характеризується як абсолютністю, так і відносністю.

Вона «абсолютна, як необхідна й постійно існуюча категоріальна сітка, що виражає гранично загальні параметри нашого буття в контексті дихотомії духовного – матеріального, якщо по Гегелю, то це передусім якість, кількість, міра, сутність, явище, дійсність... Але ця призма відносна в тому сенсі, що не залишається незмінною, вона виявляє перервність існування методологічної форми в її традиційному вербальному вираженні, її самокорекції в результаті постійного діалогу та розвитку, взаємозв'язку предмета й метода» [1, с. 33–34].

Стосовно ж зв'язку філософії та управління дослідники ставлять питання про можливість філософії як методології управління, адже управління є родом діяльності, що стає предметом науки (теорії управління), а значить, її об'єктом методології тією мірою, якою може бути усвідомлена як система знання зі своєю системоутворювальною проблематикою: «... те, що можна розуміти під теорією управління, насправді є проблемою організації та самоорганізації систем на різних рівнях матерії, це – передусім проблема свідомої оптимізації їх функціонування в межах соціуму. У такому розумінні проблема управління може бути співвіднесена з методологією як філософською методологією» [1, с. 37]. Відтак у методологічному полі ми стаємо свідками взаємопроникнення, взаємопереплетення філософських методів і методів різних наук, завдяки чому формується загальна картина світу. У галузі управління так ідеться про поєднання усталених, традиційних методів і підходів, підходів ін-

новаційних, які, зрештою, уже досить давно стали невід'ємною частиною методологічного інструментарію науки.

Мова йде насамперед про міждисциплінарний підхід, який нині є визначальною парадигмою сучасної науки. Він з'явився в Сполучених Штатах Америки та Великій Британії після Другої світової війни й отримав назву «організаційний розвиток» – organizational development (OD). Вплив його на всі галузі знання, у тому числі й на управлінську науку, практично в усіх країнах світу важко переоцінити.

Для розвитку ідей міждисциплінарного підходу в цих країнах спеціально створювалися лабораторії, тренінгові та психотерапевтичні групи, де проводилися інтенсивні дослідження, результати яких уже з 1950-х рр. почали впроваджуватися в реальних фірмах і організаціях. Цей підхід виявився дуже плідним не лише в практичному, а й у теоретичному планах, у створенні величезної кількості наукової літератури, у проведенні конференцій, симпозіумів, семінарів, у консалтинговій діяльності на різних підприємствах. Згідно з OD-підходом, організація розглядається як соціотехнічна система, де поєднуються як системні знання, отримані з природничих наук і кібернетики, так і дані психології, соціології, етнографії тощо.

Базові ідеї, які лягли в основу OD-підходу, у сучасній літературі формуються так.

Організація являє собою відкриту систему, яка підпорядковується всім законам і принципам, характерним для інших відкритих систем.

Організація – це соціальна система, що розвивається, у ній працюють усі закони та принципи групової динаміки.

В організації завжди існують і реалізуються два види спільної діяльності: один із них направлений на вирішення базового завдання, другий – на розвиток міжособистісних взаємин, які виникають між людьми.

Люди в організації неусвідомлено повторюють ті моделі поведінки, які склалися на основі їхнього досвіду поведінки в сім'ї – першому для кожної людини в організації [2, с. 17].

Це означає, що відкрита система – організація пов'язана з середовищем і залежна від нього та його змін. Організація включає в себе людей як свої елементи, але не зводиться до простої арифметичної суми їхніх бажань, здібностей і прагнень. Організація як будь-яка система проходить за час свого існування певну низку етапів (про це неодноразово писали такі видатні філософи, як Дж. Віко, М. Данилевський, О. Шпенглер, А. Тойнбі, Л. Гумільов та ін.), що характеризуються не лише кількісними, а й якісними розбіжностями. Універсальний закон ієрархії та соціальній технології розподіляють ролі людей як носіїв соціальної дії в організаціях, але в ній же існують і неформальні стосунки між людьми, причому ці неформальні стосунки можуть впливати на ефективність функціонування організації або позитивно, або негативно.

Об'єкт, предмет і специфіка OD-підходу в управлінні полягають у тому, що група людей (організація), незалежно від того, які цілі перед нею стоять, свідомо координується для досягнення цих цілей. Будь-яка організація постійно взаємодіє із середовищем у певних хронотопних межах різного ступеня проникності й жорсткості. Постійно змінючись, кожна організація проходить шлях від народження до смерті, але змінюється також середовище існування організації. Зміни відбуваються в політичній і соціальній ситуаціях, законодавстві, умовах ринку, кліматі, податковій політиці, ціноутворенні тощо. Україн важливим моментом тут є лабільність і адекватність організації до змін, адже

відповідати на виклики у світі, що постійно змінюється, вона може, лише постійно змінюючись сама, пристосовуючись до цих змін.

Саме цей керований процес змін організації є предметом OD-підходу, де вирішуються дві базові проблеми:

- А) виживання в умовах середовища, яке змінюється;
- Б) внутрішня інтеграція.

Ці базові проблеми і є основними завданнями управління, причому провідна роль у цьому належить лідерам, які формулюють цілі, мають повноваження проводити системні зміни, задавати напрям розвитку організації, персоналіфікують організацію, визначають критерії її ефективності [2, с. 19–20].

Погодившись із цією тезою, визнаємо, що поряд із традиційними методами, такими як загальнофілософський діалектичний метод, компаративістика, структурно-функціональний метод аналізу й синтезу тощо, можна з повним правом говорити про включення до методологічного арсеналу управлінської науки таких відносно нових і певною мірою інноваційних методів, як міждисциплінарний підхід, а також синергетика та системологія.

Синергетика (буквально спільна дія) як новітній підхід в управлінні розглядає такий аспект соціального знання, коли нестійке соціальне середовище покладає на людину відповідальність за долю всієї системи, усього суспільства, підсилює її вплив на макросоціальні процеси. Синергетика, яка має досить цікаву історію і являє собою відносно нову пізнавальну парадигму самоорганізації (появою самого терміна завдячуємо Г. Хакену, який у 1970 році запропонував неологізм «синергетика» для визначення нового міждисциплінарного напрямку досліджень складних систем, що самоорганізуються), є сьогодні предметом наукових дискусій і обговорення з різних позицій.

Поняття синергетики останнім часом достатньо розповсюджене в науці, існує кілька її дефініцій. Узагальнене розуміння синергетики надається дослідниками, які визначають її як міждисциплінарний напрям наукових пошуків, що виник на початку 1970-х років. Основним завданням синергетики є пізнання загальних закономірностей і принципів, які лежать в основі процесів самоорганізації у фізичних, біологічних, економічних, соціальних тощо системах. Виділяється низка ознак синергетики, які визначають її сутність. Так, головним завданням синергетики є розуміння законів спільного життя природи й людства з метою створення умов для керованого розвитку, що, у свою чергу, набуває форми проблеми самокерованого розвитку. Згідно з твердженням І. Пригожина, хаос може бути творчим началом для встановлення порядку шляхом самоорганізації й відповідальності кожної людини за долю всієї соціальної системи та її впливу на макросоціальні процеси. Для синергетики притаманне поняття бифуркації, тобто існування кількох альтернативних шляхів розвитку. Синергетика, спираючись на основні постулати системології, відкриває нові принципи утворення складного еволюційного цілого з частин, але ціле не дорівнює сумі частин. Головним моментом оперування складними системами в синергетиці є архітектура впливу на складну систему.

Відтак в методологічному плані філософська складова теорії управління означає не лише володіння знаннями онтологічних принципів і законів, а й використання в управлінській діяльності новітніх наукових парадигм, таких як синергетика та системологія.

Як відомо, Л. Фон Бергаланфі опирався на відкриття своїх попередників, таких як російський філософ О. Богданов, котрий запропонував певну системологічну концепцію – тектологію, французький математик, фізик і філософ А. Пуанкаре, заслугою якого стало введення поняття динамічного хаосу, кібернетик Н. Вінер та ін. Подальші наукові пошуки в галузі точних наук, як суто теоретичні, так і прикладні, викликані потребами розвитку промисловості, стратегічних завдань у галузі оборони, космосу тощо, сприяли стрімкому розповсюдженню принципів системології на науки про суспільство, людську психологію тощо. Н. Віне-

ру вдалося виявити певні спільні риси, які притаманні всім складним соціотехнічним системам. Ці висновки полягали в такому: по-перше, системи настільки складні, що не підлягають жорсткому математичному опису; по-друге, вони не є детермінованими, а вірогіднісними (стохастичними); по-третє, кількість факторів, які впливають на систему, набагато більша за кількість факторів, за допомогою яких можна цією системою управляти (останній висновок абсолютно корелює, на нашу думку, зі співвідношенням зовнішнього і внутрішнього середовища організації, де зовнішнє включає в себе незліченну кількість зв'язків, навіть геологічні та космічні явища).

Значне місце в теорії управління посідають загальні концепції, які базуються на системному розумінні світу й людської спільноти як його частини. Так, саме в цих концепціях відображена картина світу, де продемонстровано всезагальність законів космосу, природи та людського суспільства.

Онтологічні проблеми буття соціуму в сучасній літературі розглядаються крізь призму новітніх підходів – міждисциплінарного, синергетичного й системного. Яскравим прикладом екстраполяції нової картини світу на суспільні процеси та управління як соціальну дію стала концепція видатного вченого М. Моїсєєва. Його теорія універсального еволюціонізму, де на основі понять «самоорганізація» та «синергетика» будується пошук можливих перспектив як існування виду *homo sapiens*, так і пошук основ для формування нової стратегії співвідношення людини і природи, відповідає завданням філософської рефлексії стосовно управління. Зрештою, його концепція стала еталонною в сенсі системного підходу до соціальної реальності й дійсності.

М. Моїсєєв розглядає проблеми антропогенезу та суспільства через кооперативні механізми. Еволюція головного мозку призвела до того, що в людських спільнотах виникає спеціальна й абсолютно нова форма кооперативної поведінки. Перша причина – те, що працур людини був стадною твариною і лише колективні дії були здатні забезпечити його існування. Друга причина – це праця, зняряд праці, знання, які поступово стають необхідними для виживання людських спільнот. Постає проблема передачі інформації та набутих знань, унаслідок чого виникає система «вчитель» або майстер, умілець. Одночасно відбувається формування моральності як основи кооперативного компромісу. Моральність – суто людське явище, воно породжує почуття відповідальності, систему табу й заборон, які обмежують свободу вибору, що не мають нічого спільного з генетично запрограмованими діями. Як спосіб адаптації моральні норми змінюються по мірі змін умов життя, однак є й базові цінності, які протягом існування людського роду є незмінними [3].

М. Моїсєєв простежує розвиток культурної традиції крізь призму універсальної еволюції, зазначаючи, що культура – це своєрідна форма пам'яті, яка базується на утвердженні певних моральних основ, здатних забезпечити передачу накопичених духовних цінностей наступним поколінням. Паралельно йшло становлення та розвиток мови, точніше, мов, без яких є неможливими розвиток і передача знань. Тут також значну роль відіграло кооперативне начало, яке виступало як детермінанта в еволюційному процесі, перетворювало окремих тварин із самостійних організмів у складові певного єдиного організму, у гвинтики певної машини, яка забезпечувала гомеостаз надорганізмової конструкції.

Учений уважає, що розвиток особистості стає поряд із розвитком громадянського суспільства одним із важливіших загальнолюдських завдань. Але, очевидно, важливо уявити, що розвиток особистості може містити в собі й певні небезпеки для суспільства. Особистість усвідомлює існування та нетривіальність власного Я. Вона бачить можливість вибору дій. Використовуючи культуру, освіту, утилізуючи їх, пропускаючи через себе величезні потоки інформації, особистість формує уявлення про своє місце в світі, яке вона

потенційно може посісти, використовуючи можливість вибору. Також М. Моїсеев наголошує, що кооперативні механізми є потужним інструментом відбору, зокрема, організаційних суспільних структур. Він відіграє роль певного засобу відбракування, коли поведінка в суспільстві регулюється завдяки елімінації найбільш агресивних та анти-соціальних особин. Однак, зазначає дослідник, поступова зміна психіки людей впливала й на морфологію, коли в людини виникали стійкі характеристики генотипу, похідні від кооперативної поведінки, тобто вже вроджені генетично зумовлені стереотипи поведінки. Крізь прояв цих характеристик реалізувалося прагнення людини належати до певної вікової, національної, професійної тощо групи, де величезну роль відіграють суспільні структури і традиції.

Головним висновком дослідника стало те, що, незважаючи на це, у силу загального закону дивергенції палітра національностей і різноманітність культур не будуть мати тенденції до особливого скорочення. Очевидно, що ця різноманітність, так само як і різноманітність індивідуальностей, є величезним благом для популяції «людина розумна». Національна й культурна уніфікація може означати лише кінець розвитку [3]. Отже, можемо зазначити, що М. Моїсеев прагне розв'язати дилему людина – суспільство через збереження людського різнобар'я, захист індивідуальних та особистісних характеристик, через те, що Л. Гумільов називав мозаїчністю суспільства.

Українським важливим у концепції М. Моїсеева є пошук засад для формування нової стратегії відносно у системі людина – природа, адже становлення колективного інтелекту поряд із прискоренням появи нових знань і уявлень приносить і численні втрати в цій системі. З погляду запропонованого дослідником універсального еволюціонізму, опираючись на праці Тейяра де Шардена, В. Вернадського, М. Моїсеев прагне запропонувати модель раціонально організованого суспільства. Для цього він вводить поняття направленої розвитку, яке вважає найважливішим фактором сучасності. Дослідник наголошує, що в соціальних системах має місце сукупність цілей, які формуються всередині системи, завданням людини є їх сформулювати. Наступним етапом, українським важким, є вибір способів впливу на систему для досягнення мети. Причиною цих труднощів є складність зв'язків, недостатнє знання вірогідних наслідків прийнятих рішень. Чим складніша керувана система, тим більш складною стає і система керуюча. Для вирішення цієї проблеми дослідник пропонує нове розуміння розвитку, ідеться саме про направлений розвиток, де треба простежувати головні тенденції та бажані наслідки. Щоправда, мова тут не про довготривалі прогнози і схеми, адже життя завжди вносить свої корективи в задані моделі, а лише про загальні тенденції з урахуванням імовірного зростання різноманітності в суспільстві. М. Моїсеев попереджає про небезпеку соціальної інженерії як насильницької уніфікації виробничих і соціальних відносин, релігійного життя, національних традицій тощо.

Однією з таких тенденцій автор бачить кооперативність, яка відіграє значну роль у процесах самоорганізації, у розвитку суспільних структур, організації виробничої діяльності, духовного життя тощо. Але найважливішим у цьому процесі є аксіологічний момент – вічні істини, загальнолюдські цінності, сформовані протягом тисячоліть, у яких сформульовано концентрований досвід людського життя, де минуле слугує майбутньому [3, с. 19–23].

Крізь призму вчення В. Вернадського про ноосферу як стан, необхідний людству, щоб запобігти деградації і зберегти можливість для подальшого розвитку, М. Моїсеев пропонує своє бачення раціонально організованого суспільства. Ця модель зумовлюється необхідністю появи на тлі загальної різноманітності й мозаїчності певних спільних рис в організаційних структурах. Ключові засади такого суспільства дослідник бачить у такому: це суспільство має бути здатним забезпечити можливість прояву інтелектуальних здібностей окремих особистостей. Насправді людство має пройти через багато випробувань, які вима-

гатимуть створення нових технологій і формування нових взаємозв'язків людини та природи, нової соціальної організації й нових соціальних винаходів, а це означає відмову від системи догм і відкритість до нових ідей. Гранічне розкриття потенційних здібностей нації – ось та основна мета, якої має прагнути будь-яка держава. І, зрештою, нині все залежить від загальної культури народу, від здатності соціуму розкрити потенційні здібності до творчості всіх його громадян.

Суспільство має бути здатним виконувати умови екологічного імперативу, адже при подоланні «забороненої межі» й виникають найважчі проблеми сучасності. Дослідник зазначає, що не може бути чіткої соціальної або виробничої програми, адже розвиток суспільства підкорюється законам самоорганізації: «І серед таких законів – виникнення зворотних зв'язків, які реалізуються ринковим механізмом. Цей механізм виник без волі людської, як дивний винахід природи, яка регулює потреби й виробництво. Ринок реалізує зворотній зв'язок, який прагне наблизити ринкову ціну до затрат суспільно необхідної праці. Але ринок сліпий: він знає нинішній стан суспільства, певною мірою може враховувати минулий досвід, проте абсолютно нездатний передбачити майбутнє, враховувати тенденції розвитку. Тому суто ринковий механізм, тобто ринок у його класичному виконанні, призводить до неминучих криз» [3, с. 24–25].

Відтак зазначимо: усі ці заходи, пропонувані М. Моїсеевим для створення моделі оптимально та раціонально організованого суспільства й ефективного управління ним, відповідають сучасній філософській картині світу, яка була відтворена в річищі системного підходу. Концепція М. Моїсеева несе на собі яскравий відбиток синергетичного розуміння дійсності, а також міждисциплінарного підходу. Вона стала органічним утіленням ідей А. Пуанкаре, В. Вернадського, І. Пригожина, дуже сильно корелює з теорією етногенезу Л. Гумільова, є взірцем поєднання природничих наук із суспільствознавством, що є характерною ознакою сучасних наукових теорій.

З погляду досліджуваного феномена управління маємо всі підстави зазначити, що принципи оптимальної побудови суспільних відносин, базовані на новітніх методологічних підходах розуміння соціуму як системи, здатної до самоорганізації, його комунікаційна та комунікативна сутність і, зрештою, вимоги аксіологічного характеру – дотримання базових моральних цінностей, увага й повага до людини, можуть відіграти значну роль у вдосконаленні інституту управління.

Література

1. Суркова Л.В. Філософія і наука: возможна ли философия как методология науки? / Л.В. Суркова // Грани познания: наука, философия, культура в XXI веке : в 2 кн. / отв. ред. Н.К. Удумян. – М. : Наука, 2007. – 228 с. – С. 128–132.
2. Иванов М.А. Организация как ваш инструмент, российский менталитет и практика бизнеса / М.А. Иванов, Д.М. Шустерман. – 3-е изд. – М. : Альпина бизнес букс, 2006. – 392 с.
3. Моисеев Н.Н. Универсальный эволюционизм / Н.Н. Моисеев // Вопросы философии. – 1991. – № 3. – С. 328.

Анотація

Димитров В. Ю. Новітні методологічні підходи в теорії управління. – Стаття.

З погляду досліджуваного феномена управління маємо всі підстави зазначити, що принципи оптимальної побудови суспільних відносин, базовані на новітніх методологічних підходах розуміння соціуму як системи, здатної до самоорганізації, його комунікаційна та комунікативна сутність і, зрештою, вимоги аксіологічного характеру – дотримання базових моральних цінностей, увага й повага до людини, можуть відіграти значну роль у вдосконаленні інституту управління.

Ключові слова: управління, методологія, міждисциплінарність, синергетика, системологія.

Аннотация

Димитров В. Ю. Новейшие методологические подходы в теории управления. – Статья.

С точки зрения исследуемого феномена управления есть все основания отметить, что принципы оптимального построения общественных отношений, основанные на новейших методологических подходах понимания социума как системы, способной к самоорганизации, его коммуникационная и коммуникативная сущность и, наконец, требования аксиологического характера – соблюдение базовых нравственных ценностей, внимание и уважение к человеку, могут сыграть значительную роль в совершенствовании института управления.

Ключевые слова: управление, методология, междисциплинарность, синергетика, системология.

Summary

Dimitrov V. Yu. Modern methodological approaches in management theory. – Article.

In terms of the studied phenomenon governance have every reason to be noted that the principles of optimal construction of social relations based on new methodological approaches understanding of society as a system capable of self-organization, its communication and communicative nature, and ultimately demands axiological character – respect for basic moral values, attention and respect for rights, can play a significant role in improving the management of the Institute.

Key words: management, methodology, interdisciplinarity, synergy, systemology.