

ЕВОЛЮЦІЯ ПАРАДИГМИ УПРАВЛІННЯ І СОЦІАЛЬНІ ЗМІНИ

Стаття присвячена розвитку парадигми управління в суспільстві. Виділено етапи її формування, подано систему поглядів на дану проблему, приділено увагу такій моделі управління, яка успішно працюватиме в сучасних перехідних умовах господарювання.

This article is devoted to the development of the management paradigm society. It submitted its formation stages, the system of views on this problem, given attention to management model, that will successfully work in today's transitional economy conditions.

Ключові слова: парадигма управління, криза, революція, утвердження, формування, соціальні зміни.
Key words: management paradigm, crisis, revolution, assertion, forming, social changes.

Динамізм соціальних змін, що відбуваються в сучасному суспільстві, проблеми і конфлікти, які виникають, висувають як перед теорією, так і перед практикою управління нові завдання. Одне із них полягає в розробленні системи управління процесами, які дозволяють успішно захистити соціальні підсистеми і окрему особу від деструктивних процесів, забезпечити кожній людині гідне життя, найповніше використати соціальні ресурси, перш за все — ресурс людського фактора [2, с. 81]. Важливою вимогою до системи управління суспільством є залучення членів суспільства до управління соціальними справами, оскільки лише колективний розум народу, його великий досвід і творча активність здатні вирішувати складний комплекс завдань з управління, забезпечити оптимальне протікання суспільних процесів [12, с. 14].

Науковці дійшли висновку, що донині цінність людини не стала повсякденним принципом життєдіяльності суспільства. Ці вкрай важливі проблеми ще раз спонукають нас звернутись до фундаментальності дійсних цінностей, що є основою життєдіяльності.

"Людство стоїть на порозі найглибшої кризи, тобто кризи самого способу життя. Це системна криза, якої не можна охарактеризувати будь-якою однією обставиною, адже вся структура соціальних відносин, всі основні стимули і прагнення людини, прищеплені людині тисячоліттями "привласнюючої" цивілізації, приходять в протиріччя з можливостями планети, з самими законами її розвитку", — писав академік М. М. Моїсеєв [8].

Перед нами, жителями планети Земля, ХХІ ст. висунуло важливу проблему — перейти від стану екологічної катастрофи до екологічної гармонії. І це є нагальним завданням, що вимагає невідкладних дій. Отже, назріла необхідність зміни парадигми суспільного розвитку і відповідної їй парадигми управління.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Відомі вітчизняні та зарубіжні вчені: Т. Кун, С. Тулмін, Є. Бабець, П. Друкер, В. Іванов, В. Крижко, М. Моїсеєв, Г. Осовська, О. Осовський, Ф. Хміль, розглядаючи парадигму управління, наголошують на складності структурування її концепту, що зумовлена відсутністю теоретичної моделі, яка посилюється методологічним протиріччям, неоднозначністю тлумачення її понять. Ці відмінності зумовлені особливостями управлінської науки, що вивчає управління як явище, яке виникає в соціально-економічних системах різного типу і до того ж знаходяться в постійній динаміці. Сучасні дослідники вважають, що наявність декількох парадигм не є виправданим, а це лише свідчить про різноманітність підходів до однієї ідеї фахівців з різних наукових шкіл. До сих пір таке суттєве питання містить чимало "білих плям" і залишається малодослідженою галуззю, до якої звертаються лише окремі науковці.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою цієї статті є дослідження формування парадигми управління в суспільстві, виділення етапів її розвитку, обґрунтування системи поглядів на дану проблему, пошук

такої моделі управління, яка успішно працювала б у змінному середовищі, була б відносно стійкою до сучасних перехідних умов господарювання.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Словник англійської мови повідомляє, що слово "paradigm" прийшло в англійську мову ще у XV ст. (через французьку мову з латинської) від грецького "paradeigma", що означає "зразок" [4, с. 197].

Понятійно-термінологічний словник "Менеджмент" пропонує наступне визначення даного терміна:

— парадигма — теорія, теоретична модель, яку мають і використовують як зразок постановки, обґрунтування, вирішення проблеми в межах певного предмета дослідження [7, с. 401]

Головною ознакою нової соціально-філософської парадигми виступає загальновизнаність концепцій і методів. Вони формують її в певних галузях діяльності конкретного соціуму.

Категорію парадигми в науку ввів відомий американський історик і філософ Т. С. Кун на початку 60-х років ХХ ст. Він під цим терміном мав на увазі визнані всіма науковцями досягнення, які впродовж відповідного часу дали науковому співтовариству модель постановки проблем і їх рішень. Парадигма — модель дослідження. "Парадигми дають вчений не тільки план діяльності, зазначав Т. Кун, але і вказують і деякі напрями, істотні для реалізації плану Освоюючи парадигму, вчений оволодіває одночасно теорією, методами і стандартами, які у такій спосіб найтісніше переплітаються між собою". [5, с. 148]. "Парадигма", чи "дисциплінарна матриця", уможлиблює розвиток ускладненню у дослідницькій роботі, фіксацію змін у структурі знання, які виникають внаслідок наукової революції і пов'язані з асиміляцією емпіричних даних. Це "дисциплінарна матриця" впорядкованих компонентів різного роду, які утворюють єдине ціле і функціонують як єдине ціле, забезпечуючи відносну повноту професійної комунікації та відносну односторонність професійних суджень наукової спільноти.

Центральне поняття в концепції Т. Куна — поняття "парадигма", або сукупність найзагальніших ідей і методологічних настанов у науці, які визнаються на певному етапі дослідження науковими і приймаються науковим співтовариством.

Науку революціонізує світ, що лежить за її межами. Зі зміною парадигми змінюється і вся система наукових уявлень ученого.

Визначальним моментом становлення нової парадигми є зіставлення двох парадигм між собою і природою. Таке зіставлення можливе лише за умови наявності нової парадигми, яка має здатність вирішувати проблеми, віднесені попередньою парадигмою до аномалій. Результатом зіставлення, як правило, буде організація нового наукового співтовариства, об'єднаного новою парадигмою. Тому парадигми порівнюються не як варіанти методології, а як різні світоглядні системи онтології.

С. Тулмін, американський філософ, запропонував свою



Рис. 1. Ключові етапи розвитку парадигми управління

концептуальну модель науки, центральна ідея якої полягає в історичному формуванні та функціонуванні стандартів раціональності та розуміння, які складають основу наукових теорій.

Основною проблемою, яка знаходиться у центрі уваги С. Тулміна, є проблема пояснення концептуальних змін у науці. Ця проблема виражена у питанні: яким чином, за яких обставин і завдяки якому процесові фундаментальні поняття змінюють одне одного?

Слід зазначити, що все ж концепція Т. Куна — найелементарніша. Вона спирається на протиставлення двох типів наукових змін, тому розгляд проблем раціонального та ірраціонального в науці зручно здійснювати, використовуючи її.

При поясненні наукових змін Т. Кун і С. Тулмін зуміли довести, що у різний час існують різні типи свідомості, загальні уявлення, які визначають діяльність учених. Водночас це вдалося їм зробити з позиції власного бачення конструкції історії науки. Інакше кажучи, вони змогли дати свої раціональні визначення процесу зміни наукових парадигм тільки з погляду власної історичної парадигми, котрої вони дотримувалися [4, с. 191—195].

Видатний теоретик у галузі менеджменту П. Ф. Друкер в праці "Завдання менеджменту в ХХІ ст.", відомий в усьому світі, так охарактеризував проблеми формування і зміни парадигми менеджменту: "Парадигма будь-якої суспільної науки, зокрема менеджменту, заснована на уявленнях про реальності. Їх формують вчені, письменники, викладачі і практики. Але і самі уявлення чинять відповідний вплив на те, що в даній галузі знання вважаються реальністю. Уявлення про реальність, які існують в рамках даної дисципліни, визначають її зміст. Вони визначають те, що дана дисципліна вважає "фактами", і те, що дана дисципліна трактує сама себе. ... Для суспільної науки, якою є менеджмент, уявлення про дійсність значно важливіші, ніж для природничих наук. Парадигма — іншими словами, прийнята в даній науці система понять, — не впливає на об'єктивний фізичний світ. Яку теорію ми б не прийняли, наприклад, що Сонце обертається навколо Землі чи, навпаки, що Земля обертається навколо Землі, це ніяк не вплине ні на Сонце, ні на Землю. Природничі науки вивчають поведінку об'єктів оточуючого світу. А суспільні науки, такі як менеджмент, мають справу з поведінкою людини і суспільними інститутами. Отже, практики від менеджменту діють так, як їм підказують уявлення про дійсність, які покладені в основу теорії менеджменту. Ще важливіше те, що реальність, на яку опираються природничі науки — фізичний світ і його закони, — незмінна (точніше, для її зміни необхідні епохи, а ніяк не століття, не говорячи вже про десятиліття). В соціальному світі нема аналогічних "природних законів". Предмет вивчення змінюється безперервно. А це означає, що уявлення, які були справедливими вчора, можуть буквально в один момент стати неспроможними і більш того, помилковими" [1, с. 15—17].

Отже, парадигма управління є змінною системою і перебуває в постійному розвитку, подібно до інших систем. Виходячи з цього, можна виділити чотири типових етапи її формування (рис. 1).

1 етап — криза. Настає період, коли парадигма управління не відповідає вимогам сучасності, не реагує відповідно на потреби зовнішнього і внутрішнього середовища, не до-

сягається поставлена ціль в управлінській діяльності. Відбувається поступове нагромадження аномалій в суспільстві.

2 етап — революція. Коли рівень аномалій продовжує накопичуватись, а парадигма управління сповна не виконує своїх функцій, тоді відбувається її заміна, тобто революція. В середовищі менеджменту спостерігається відторгнення не тільки зовнішніх, але і внутрішніх компонентів парадигми. Це спонукає до різких змін, відмови від неї. Причому в цей перехідний період колектив організації зазнає поділу на прибічників "старого" і їх супротивників, що прагнуть новизни. Зазначимо, що саме молодим належить ідея створення нової парадигми, адже це люди з новими поглядами, ініціативні, творчі, неповторні, які впевнено крокують вперед.

Виходячи з цього, виділяється чотири парадигмальні революції:

1) парадигмальна управлінська революція епохи становлення людського суспільства;

2) парадигмальна управлінська революція епохи доіндустріального суспільства;

3) парадигмальна управлінська революція епохи індустріального суспільства;

4) парадигмальна управлінська революція епохи інформаційного суспільства.

3 етап — формування нової парадигми. На цьому етапі зароджується нова управлінська модель, яку підтримує більшість управлінців. Вона і забезпечує їх злагодженість, спрямованість і ефективність. Проте частина менеджерів все ж підтримують попередню парадигму. І якщо члени такої групи менеджерів не перебудовуються, то вони приречені, скоріше всього, на відділення від колективу. А отже, зміни парадигми породжують переміщення управлінських кадрів.

4 етап — утвердження нової парадигми. На цьому етапі нова парадигма визнана і прийнята в управлінні. Відбувається закріплення її серед членів організації. Проходить процес її "повного визрівання". Тепер уже діє єдина парадигма і проходить гармонійний розвиток всіх організаційних процесів.

Концептуальною основою парадигми менеджменту з моменту його виникнення і до кінця ХVІІ ст. був контроль виконання (реакція на зміни відбувалася після здійснення події). Такий підхід був досить ефективним в умовах недостатньо розвинутого ринку, коли менеджмент локалізувався в межах кожної окремої організації. З розвитком ринку управління на основі контролю ускладнювало прийняття ефективних рішень.

Із середини ХVІІ до останньої третини ХІХ ст. успіху досягав автор товарної ідеї, який міг її реалізувати. Успішні менеджери найчастіше були й винахідниками. Парадигмою менеджменту тоді було поєднання управління на основі контролю за виконанням завдань з управлінням на основі екстраполяції тенденцій виробництва [11, с. 32].

Система управління, яка використовувалася у Радянському Союзі, належить до східної культури і характеризується як неринкове управління суспільством. Перехід до ринкових методів призвів до радикальних змін життєдіяльності суспільства. Це, в свою чергу, призвело до виникнення нової парадигми управління на даному відрізку історичного розвитку країни. З нашої точки зору, під новою управлінською парадигмою слід розуміти заміну радянського (авторитарного стилю керівництва) на ринковий (демократичний стиль керівництва) [10, с. 23—24].

Нова система поглядів на управління в 70—80-і роки ХХ ст. відома в нашій країні як "тиха управлінська революція", і це не випадково. Адже її основні положення можуть застосовуватися, не доводячи до негайного ламання і руйнування сформованих структур, систем і методів менеджменту, а ніби доповнюючи їх, поступово пристосовуючи до нових умов.

Доцільність регулювання ринку шляхом проведення визначеної державної політики в таких сферах, як соціально-економічна, валютно-фінансова, структурно-інвестиційна і науково-технічна, була практично кругом визнана після руйнівної світової кризи кінця 20-х років.

Слід зазначити, що важливим положенням нової парадигми є формування і функціонування ринкових суб'єктів, що господарюють, як відкритих, соціально орієнтованих систем. Концепція організацій означає поворот до ринку і споживача [9, с. 49—52].

Таким чином, перехід до ринкових відносин є найбільш вагомим чинником в українській економіці. Якість управлі-

ння в цих умовах залежить від умілого використання менеджменту як науки та практики управління. Як управлінська парадигма менеджменту України є така його модель, яка якомога швидше знайде своє місце в сучасних перехідних умовах господарювання.

Відмітимо, що менеджмент має властивість швидко "пукати коріння" у добре оброблений підготовлений ґрунт. Український національний і культурний ґрунт не готовий до сприйняття західного "насіння". У нас інший менталітет, і немає відповідних правових і економічних умов. Менеджмент потребує іншого типу керівників. Їх підготовка — тривалий процес, який вимагає часу [10, с. 24—25].

У пошуках нової парадигми управління, притаманної і потрібної людству у ХХІ ст., багато вчених, і не лише американських, європейських, а й країн ближнього зарубіжжя (Росія, Україна, Білорусь та ін.) вважають, що має відбутися зміна економічних пріоритетів в управлінні на духовні. Так, російські вчені наголошують на тому, що соціальні, духовні пріоритети в управлінні мають стати домінуючими. "Економічна людина", на їхню думку, має поступитися місцем "соціальній", "духовно-творчій", для якої авторитет неформальної організації і неформального світу не менш важливі, ніж вимоги нормативних приписів, правил, інструкцій, що надходять від адміністрації. Вони вважають, що духовно-творчі та моральні засади в управлінні стають визначальними в системі визначення мети [6, с. 9].

Саме духовно-творчі індивідуальності, яких стає все більше, візьмуть весь тягар відповідальності щодо прийняття доленосних рішень, відшукають ефективні шляхи їх реалізації. ХХ століття підготувало для цього необхідне підґрунтя. Для становлення та розвитку нової парадигми управління складаються сприятливі наукові передумови: формується сучасна соціологічна теорія, соціологія управління, зокрема, яка дозволить не тільки вимірювати творчий потенціал людей, що рівняється до запасів атомного ядра, але і створить інноваційні технології його ефективно виявлення і використання.

Отже, створивши соціальні засоби творчого саморозвитку, людина дістає можливість перетворити себе в духовно-творчу особистість — творця, що буде сприяти досягненню стійкого, а потім і гармонійного розвитку суспільства на основі адекватної йому системи управління. І, нарешті, тоді можлива реалізація ідеї самоуправління і саморозвитку в ХХІ ст. [3].

Зі зміною парадигми управління гостро постає питання менеджерського складу, інтелектуальних систем управління, посилення в управлінні засад самоуправління. Вважається: якщо ХХ ст. було добою управлінської революції, то ХХІ ст. має стати добою самоуправління. За таких обставин важливим є помітне відставання сьогодні темпів соціального прогресу від темпів науково-технічного розвитку. В сучасних умовах головною засадою виживання світу перед глобальними соціально-економічними, біологічними та іншими проблемами є прискорення темпів саме соціального прогресу. І тут фактично найголовнішим ресурсом виживання людини є ресурс управлінський [6, с. 9].

Так, в органах самоуправління, громадських інститутах з'являються додаткові джерела саморозвитку і здатність до добровільної діяльності, спрямованої на розкрячення своїх потенціалів, запаси яких невичерпні, як і запаси особистостей, об'єднаних в цих асоціаціях.

Зміна об'єкта муніципального управління, муніципального співтовариства, повинно призвести до корінних змін його як суб'єкта діяльності, як громадського інституту суспільства, що розвивається на основах реального місцевого самоуправління. Останньому доведеться в ХХІ ст. освоїти нові стратегії:

— соціально-економічного наповнення місцевих громад і його органів місцевого самоуправління на основі широкого делегування прав і повноважень, вільного використання місцевих ресурсів (фінансових, інтелектуальних, інформаційних і т. д.);

— широкого застосування інформаційно-аналітичних систем, комплексних цільових програм і інших наукових методів управління;

— сучасних норм права, в тому числі і муніципальної правотворчості.

Такий генеральний розвиток місцевих громад і її власних початків — місцевого самоуправління. Але це тільки тенденція, яка може бути реалізована, перш за все, за умови прискореного формування інноваційної управлінської культури в муніципалітетах. Такі деякі риси управлінської парадигми ХХІ ст., які підготовлені всім попереднім суспільним розвитком. В реальному житті майбутнього вони можуть

реалізуватися і стати рушійною силою соціального прогресу, виходу із системної кризи, або ж залишитися незатребуваними в управлінській практиці суб'єктів управління. Їх твердження залежить від багатьох факторів: наявності політичної волі як суспільства в цілому, так і головних суб'єктів управління, їх професіоналізму і міри відповідальності за все, що сьогодні відбувається в нашому неспокійному світі [3].

Відзначимо, що місцеве самоуправління є найближчим відповідником для організації сучасної системи соціального управління системою. Воно одночасно є принципом організації публічної влади, формою самоорганізації громадян, відокремленою від держави, а також правом територіальних громад. Таким чином, зростання ролі місцевого самоуправління у вітчизняних управлінських реформах визначається загальносоціальним процесом формування парадигми соціального управління.

Системоутворювальна роль місцевого самоуправління відносно управлінських новацій проявляється у визначенні ним основних принципів функціонування системи публічного і державного управління.

ВИСНОВОК

З усього вищевикладеного випливає, що в суспільному розвитку повсякчас відбуваються кардинальні перетворення, розробляються та удосконалюються моделі управління, з'являються нові, більш актуальні з погляду сучасності, підходи до здійснення реформ в управлінській діяльності, спостерігається становлення держави ринкового типу з іншою ідеологією, стереотипами мислення, філософією, стилем життя. ХХІ ст. все більше і більше вимагає від нас здійснення змін, а не просто реагування на них.

У цілому, оцінюючи появу наступних парадигм управління, відзначимо, що їх виникнення в усі періоди існування людства було тісно пов'язане з реаліями та вимогами життя в той чи інший період часу, з урахуванням напрацьованих різних шкіл, течій та напрямів світових співтовариств.

Слід зауважити також, що формування ПУ відбувається циклічно на якісно різних основах шляхом діалектичного переходу свідомого у несвідоме, пасивного в активне і т. д. Нова парадигма управління, таким чином, є рушійною силою, носієм прогресивного, кроком вперед — до нових вершин соціально-економічного розвитку та забезпечення гідного життя людини.

Література:

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в ХХІ веке / П.Ф. Друкер; пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. — 272 с.
2. Зборовский Г.Е. Социология управления: учеб. пособие / Г.Е. Зборовский, Н.Б. Костина. — М.: Гардарики, 2008. — 272 с.
3. Иванов В.Н. Управленческая парадигма ХХІ века [Електронний ресурс] / В.Н. Иванов. — Режим доступу: <http://www.smolosc.ru/index.php/2010-12-07-14-36-35/62-q---q/562---21->
4. Крижко В.В. Антологія аксіологічної парадигми освіти: [навч. посібник] / В.В. Крижко. — К.: Освіта України, 2005, 440 с.
5. Кун Т. Структура научных революций / Т. Кун. — М.: АСТ, 2002 — 605 с.
6. Менеджмент: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / За ред. Г.В. Щокіна, М.Ф. Головатого, О.В. Антоноку, В. П. Сладкевича. — К.: МАУП, 2007. — 816 с.
7. Менеджмент: понятійно-термінол. слов. [авт.-уклад. Щокін Г.В., Головатий М.Ф., Антоноку О.В., Сладкевич В. П.]. — К.: МАУП, 2007 — 744 с.
8. Моисеев Н.Н. С мыслями о будущем России [Електронний ресурс] / Н.Н. Моисеев. — Режим доступу: <http://www.leadnet.ru/moiseev/m3.htm>.
9. Осовська Г.В., Основи менеджменту: підручник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. — [3-те вид, перероб. і доповн.]. — К.: Кондор, 2006. — 664 с.
10. Основи менеджменту: [навчальний посібник] / [Бабець Є.К., Максимчук А.Г., Стасюк В.П., Чернов А.П.]. — К.: "ВД "Професіонал", 2007. — 496 с.
11. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник. / Ф.І. Хміль. — [2-ге вид., випр. та доповн.]. — К.: Академидава, 2007. — 576 с.
12. Хорунжий А.Г. Соціальне управління: курс лекцій: навчальний посібник / А.Г. Хорунжий. — Львів: Магнолія 2006, 2010. — 290 с.

Стаття надійшла до редакції 31.10.2011 р.