

М.С.ДОРОНІНА,

доктор економічних наук, професор
(м.Харків);

А.В.ДОРОНІН,

кандидат економічних наук, доцент
(м.Харків)

Істинність і прагматизм сучасних досліджень у сфері управління організаційною поведінкою

Висвітлюється питання розробки нових критеріїв науковості досліджень у сфері менеджменту, формулювання передумов розробки нової моделі його парадигми.

Ключові слова: наукові дослідження, менеджмент, модель, критерії науковості досліджень.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Практики і учені, що працюють у сфері менеджменту, все більше переконуються в необхідності перегляду концептуальних, парадигмальних основ цієї науки. Особливої уваги заслуговує методологічне й методичне забезпечення управління персоналом виробничих організацій, оскільки істотно міняється його роль, трудові функції, ресурси і важелі активізації його трудової поведінки. Прогнозована конвергенція інформатики, нанотехнології, біології й бізнесу [1] і характер багатьох фундаментальних публікацій, що розкривають нові резерви підвищення ефективності менеджменту (наприклад, [2; 4; 3]), змушують замислитися над тим, яким чином можна удосконалити розвиток знань і обмін ними в такій дуже важливій сфері життєдіяльності виробничих організацій як менеджмент.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Багато авторів найбільш популярних серед науковців публікацій, присвячених ідеям істотного й ефективного розвитку менеджменту, знаходять їх в узагальненні практичного досвіду. На прагматичних, індуктивних джерелах знань акцентує увагу найбільш успішний фінансист світу і учений-практик Дж. Сорос. Не дедуктивні, а індуктивні джерела взяли для своїх висновків Т.Питерс, Р.Уортермен, виконавши їх на основі аналізу 66 корпорацій [8]. Д. Мерсер представив багато ідей з розвитку менеджменту, узагальнюючи досвід лише однієї найбільш успішної корпорації світу (ІВМ) [9]. Джерела успіху Ли Якокки були викладені ним у праці на прикладі однієї корпорації [10]. Порівняно недавно з'явилися праці ад'юнкт-професора й консультанта зі світовим ім'ям Л. Грэгтон, у яких пропонуються рекомендації з демократизації менеджменту організацій на прикладі 8 корпорацій (BP, McKinsey & Co, Sony, Unisys, Goldman Sachs AstraZeneca, BT, HR) [2]. М.Пендіа, Р.Шелл представили цікаву роботу „Уроки лідерів: чому можна навчитися у 25 найкращих бізнесменів сьогодні” [11]. Список подібних робіт можна продовжити.

Формулювання цілей статті... Навіть короткий огляд публікацій з цієї проблеми підтверджує назрілу необхідність розширеної багатодисциплінарної дискусії як з багатьох його проблем, так і щодо способів визнання кваліфікації вченого. Саме у зв'язку з вищевикладеним дана стаття буде присвячена викладу ідей із приводу нових критеріїв науковості досліджень у сфері менеджменту, формулювання передумов розробки нової моделі його парадигми.

Виклад основного матеріалу... Сьогодні наукове співтовариство для оцінки того або іншого дослідження, виконаного здобувачем наукового ступеня, користується еталонами, представленими в нормативних документах ВАК України. Однак тлумачення цих нормативів неоднозначне. Найбільша кількість претензій до рівня новизни наукових досліджень, запропонованої стандартами, у варіанті „вперше”. Є вчені, які вважають, що все, що пропонує для кваліфікаційної оцінки новий учений, є відкриттям на рівні „вперше”. І частково із цим можна погодитися у варіанті – для нього, для цього вченого. Для нього, дійсно, все, що він зробив уперше самостійно – це відкриття. Відкриття здатності мислити, робити узагальнення, знаходити неточності або незакінченість думки інших учених. Все це – вперше. Є вчені, які вважають, що тільки той результат може претендувати на цей ранг новизни, який не був виділений і описаний жодним ученим світу (так звана в технічних науках новизна світового рівня). І тому в деяких вчених радах по присудженню наукового ступеня стали остерігатися санкціонувати рівень новизни „вперше” в кандидатських дисертаціях. Але якщо орієнтуватися на останню думку, то варто мати на увазі, що вчений може все життя намагатися перевіряти свій результат на первинність.

Ще 20 років тому вчені підраховували, скільки часу необхідно людині, щоб прочитати всі публікації по темі, і визначили цей строк – 40 років. Але ж здобувачеві ще треба проаналізувати й узагальнити отримані попередниками результати. Визнаючи частково цю вимогу, можна вимагати від здобувача узагальнення публікацій і захищених робіт у його предметній області за останні 3–5 років. Але тут є проблема. Оскільки сьогодні в зв'язку зі збагаченням природи предмета дослідження все більше

використовують міждисциплінарний підхід, аналізувати необхідно наукові праці суміжних наук. Та чи може мати достатню кваліфікацію для цього пошукувач ступеню з непрофільних для нього наук?

Третя група учених шукає компроміс, конкретно посилаючись на нормативну модель новизни, викладену ВАК. Особливо наполягають на використанні дієслівного іменника, що визначає якийсь процес, поліпшений ученим. Однак навіть у формулюванні ВАК стоїть словосполучення „процес або явище”. А явище може бути визначено не тільки дієсловом, але й звичайним іменником. Наприклад, автор запропонував виконувати класифікацію складного предмета дослідження. Він обґрунтував необхідність розгляду його в нових координатах, з урахуванням ознаки або характерної риси, що не мала значення до певного моменту існування цього предмета. Предмет попадає в нові умови існування й починає проявлятися та характеристика, яку можна було ігнорувати раніше. Вона має діапазон значень і вимагає класифікації. У цьому випадку важко визначити предмет новизни з використанням процесного аспекту, адже в такому дослідженні буде вдосконалений перелік ознак класифікації.

Що стосується варіантів новизни „удосконалено” і „одержало подальший розвиток”, то оцінка їх добротності чітко орієнтована на ступінь прихильності вченого до пануючої парадигми. Для діагностики цього варіанта новизни необхідно обов'язково знайти опонентів, достатньо знайомих з предметом дослідження, і вони перевіряють, наскільки істотними були доповнення або уточнення, запропоновані здобувачем.

Однак, більш цінним результатом для науки на рівні „вперше”, хоча водночас більш ризикованим, є нова ідея, яка не має аналогів у предметній області досліджень. Саме цю тенденцію доцільно розвивати в науках, пов'язаних з дослідженням людини. Сучасний менеджмент зустрівся з жорстким обмеженням результативності використання визнаних парадигм в дослідженні нових реальностей, нової людини, що отримує в ринковій економіці свободу поведінки. Вдосконалення стандартних парадигм науки вже мало продуктивне. Про це заявляють навіть прабатьки багатьох наук про людину в економічній системі та її поведінку (наприклад, Ф. Котлер, Ф. Лютенс). Про те, що конструктивність лінійних парадигм в менеджменті повністю чи частково втрачена, говорять й інші учені. Наприклад, О. Виханський, А. Наумов і Дж. Джоунс. Може є сенс прислухатися з цього приводу і до думки А. Маслоу, який вказував, що наукові проблеми не так-то просто сформулювати, піддати класифікації й впорядкуванню. Розв'язана проблема перестає бути проблемою, вона стає методом або технікою, а ще не сформульована, – майже що й не існує. Виходить так, що визначати закони предмету дослідження ми можемо лише використовуючи методи й техніки, народжені вирішеними колись проблемами [5]. Канонізовані, загнані в „прокрустове ложе” історичних традицій, ці „закони” пригнічують ініціативу вченого. Вони стають непорушними істинами для пересічного, нетворчого, конвенціонального вченого, якому простіше підійти до рішення проблем саме так, як запропоновано догмами. Але ці тенденції стримують натхненний пошук нових ідей, здатних зробити революційні внески в науку.

У зв'язку з викладеним вище можна висловити думку, що прийшов час навчитися розрізняти в науковому світі вчених, орієнтованих на засоби рішення проблем, і вчених, що формулюють нові проблеми. І ті й інші мають право на визнання. І ті й інші мають право на професійне опонування. Безсумнівно, їх роботи необхідно перевіряти на науковість. Тільки в першому випадку це повинні бути колеги, орієнтовані на прикладний теоретико-методичний аспект науки, а в другому – на теоретико-методологічний, епістемологічний її аспект. Опонентами нетривіальних ідей можуть бути філософи, фахівці в галузі наукознавства або навіть в галузі можливостей і технологій генерування й нагромадження нових знань. Адже наука – це тільки одне із джерел одержання людиною знань про навколишнє середовище [6; 7]. Іншими є людська уява, фантазія, інтуїція й, нарешті, досвід. Знання, отримані з таких джерел, з часом можуть бути обґрунтовані науково, але спочатку на їх основі не можна сформулювати ні гіпотези, ні, тим більше, логічні узагальнення. Причому останні інколи в принципі не можуть бути реалізовані. Адже мова йде про мистецтво, у якому немає аналогій, про неяви знання і навички, які не передаються, яким не можна навчити. Практика ж сьогодні свідчить про значні переваги нестандартних рішень, які не підпадають ні під одну наукову парадигму.

Що стосується менеджменту, то проблеми парадигмальної побудови цієї науки особливо стали відчутними після того, як актуалізувалася проблема визначення активності персоналу через поняття „поведінка”. На відміну від діяльності технологічно охарактеризованої, нормованої і контрольованої, поведінка спостерігається ззовні як система вчинків непередбачуваних, унікальних. Саме такі вчинки формують ефективну реакцію на бурхливі непередбачувані процеси зовнішнього середовища, які швидко сьогодні розвиваються під впливом інформатизації та інтелектуалізації світового простору. У дослідженнях окремих випадків для виділення унікальних шляхів вирішення проблем неможливо використовувати традиційні методи доказу істинності висновків, які базуються на узагальненні масової статистики або використанні складних математичних моделей. Вихід із цієї ситуації представлений у так званому монографічному методі (поглибленому методі дослідження випадку). Звичайно, переконливі й точні рекомендації стосовно технології цього методу поки що дати не можна. Він породжений практикою й унікальний своїми комбінаціями різних підходів і оцінок. Саме це і робить його здатним

досить докладно вивчити реальність ситуації, виконати точну діагностику випадку й знайти шляхи виходу із конкретної критичної ситуації. Спроби його використання в менеджменті сьогодні повинні заохочуватися. Справа в тому, що в умовах нестабільності середовища, що підсилюється, практичний менеджмент при визначенні можливостей розвитку своєї конкурентоспроможності повинен переорієнтуватися з бенчмаркінгу на створення несхожості. Керівника повинна хвилювати проблема не як стати схожим на успішного колегу, а як стати унікальним керівником, як з'єднати несхожих підлеглих і створити несхожий на інші успішний колектив, як об'єднати несхожі колективи в несхожу унікальну організацію. Упорядкувати взаємодію стандартних працівників керівник може адміністративними й економічними методами. Для того, щоб з'єднати зусилля творчих підлеглих, що володіють унікальними якостями, він повинен використовувати соціально-психологічні, освітньо-виховні методи, методи делегування повноважень. При цьому йому необхідно навчитися одночасно використовувати функції і ролі адміністратора, партнера, лідера і коуча. У жодному разі не можна робити ставку на одну із цих ролей, інакше втрачається здатність синтезувати традиції й інновації, з'єднувати знання й інтуїцію в процесі пошуку рішення. Досить проблематичними у випадку управління творчим колективом стали питання їхньої внутрішньої гармонізації.

Ці проблеми сприяли поступовому формуванню основ соціокультурної парадигми менеджменту [12; 13; 14]. Не всі її складові конкретизовані, але актуальність використання культури як інструмента, що консолідує творчий колектив, визначена вже не один раз (наприклад, [15; 16]). Цей факт можна проілюструвати багатьма прикладами з останніх публікацій, присвячених аналізу кризи наукових основ менеджменту. Світ стає все більше непередбачуваним і це вносить хаос у роботу організацій. Але стан хаосу в будь-якій системі, у тому числі й соціальній, як показує практика, недовговічний. Поступово в ній відбувається перерозподіл енергій і потенціалів і народжується нова організованість, не схожа на колишню. Якщо прогресивні перетворення надають людині більше свободи, то вони вимагають від неї і більшої відповідальності. Таку відповідальність людина не може створити й забезпечити самостійно. Вона укладає угоди з іншими людьми, створюючи нові зобов'язання й обмежуючи свою свободу. Вказані тенденції не проявляються як плавні переходи станів, а як циклічні процеси руйнування й формування. Рятую людину в цих процесах її здатність накопичувати знання. Та сьогодні просте накопичення знань не вирішує проблем. Необхідно розвивати навички опанування потрібними для вирішення критичної ситуації знаннями і швидкої їх реалізації на практиці. Тобто, критичною стає не просто компетентність фахівця, а ситуативна компетентність. Динаміка ситуацій вимагає динаміки у створенні мереж, в яких існують творчі працівники організації, у створенні умов їх колективної роботи.

Колективізм членів творчих колективів – це неформальний інститут, що недавно з'явився в полі зору керівників організацій. Практика показала, що втрати здатності контролювати поведінку динамічних, талановитих співробітників, що володіють неявними знаннями й навичками, досить високі. Тому актуальною проблемою є розроблення нової парадигми, нових інструментів дослідження і впорядкування поведінки персоналу організації.

Парадигми як стандарти теорії мають життєвий цикл. Вони, якщо не мінялися, то постійно вдосконалювалися, уточнювалися. Життя тим часом показало, що не тільки абстрактна логіка забезпечує вирішення проблем у насиченому інформацією просторі. Нагальне бажання вирішити проблему та інтуїція породжують такі унікальні практичні дії, які не відповідають строгим постулатам ні однієї парадигми. Практика завжди була багатша за теорію, хоча б тому, що будь-яке явище в природі й суспільстві не є чисто фізичним, економічним, соціальним або психологічним. Розум людини розчленовує світ на компоненти, розробляє для кожного з них наукове знання, і це до певного моменту спрацьовує. Але ускладнення роботи з інформаційними ресурсами, непередбачуваність середовища все частіше формують ситуації, коли логічна людина втрачає здатність швидко приймати ефективні рішення. Озброєний же знаннями теорії, заповзятливий практик комбінує ці знання залежно від ситуації, приймає інтуїтивні рішення і досягає успіху, іноді навіть діючи всупереч стандартам конкретної науки. Значною перевагою моделі прийнятого такою людиною рішення є її інгерентність – відповідність вимогам культурного середовища, в яке вона буде втілюватися [6]. Саме ця її якість максимально зменшує опір тих, хто повинен її практично реалізувати, а отже скорочує час розв'язання критичної ситуації.

Таким чином, проблема формування парадигми управління поведінкою персоналу на соціокультурній основі була породжена практикою, і вона поступово вже знаходить своє вирішення у наукових дослідженнях резервів розвитку механізму управління активністю персоналу організації [7; 15; 16]. Конкретне формулювання її постулатів ускладнюється такими обставинами: 1. Менеджмент і організаційна поведінка формувалися як міждисциплінарні теорії і практично продовжують прискорено розвиватися, змінюючись якісно за рахунок залучення знань із суміжних наук. 2. Наукознавство в цьому випадку рекомендує конструювати систему, яка дозволяє логічно пов'язати критичні елементи знань різних наук і через практичний досвід описувати, діагностувати і змінювати предметне поле науки. Але при цьому не дає рекомендацій, як розв'язати цю проблему на об'єктивному рівні 3. Синтез менеджменту

і організаційної поведінки ускладнений проблемою створення логічної і однозначної схеми розроблення теоретичного забезпечення впорядкування і розвитку знань в сфері управління організаційною поведінкою. Тим не менш, один з варіантів когнітивної схеми створення соціокультурної парадигми управління організаційною поведінкою представлено на рис. 1.

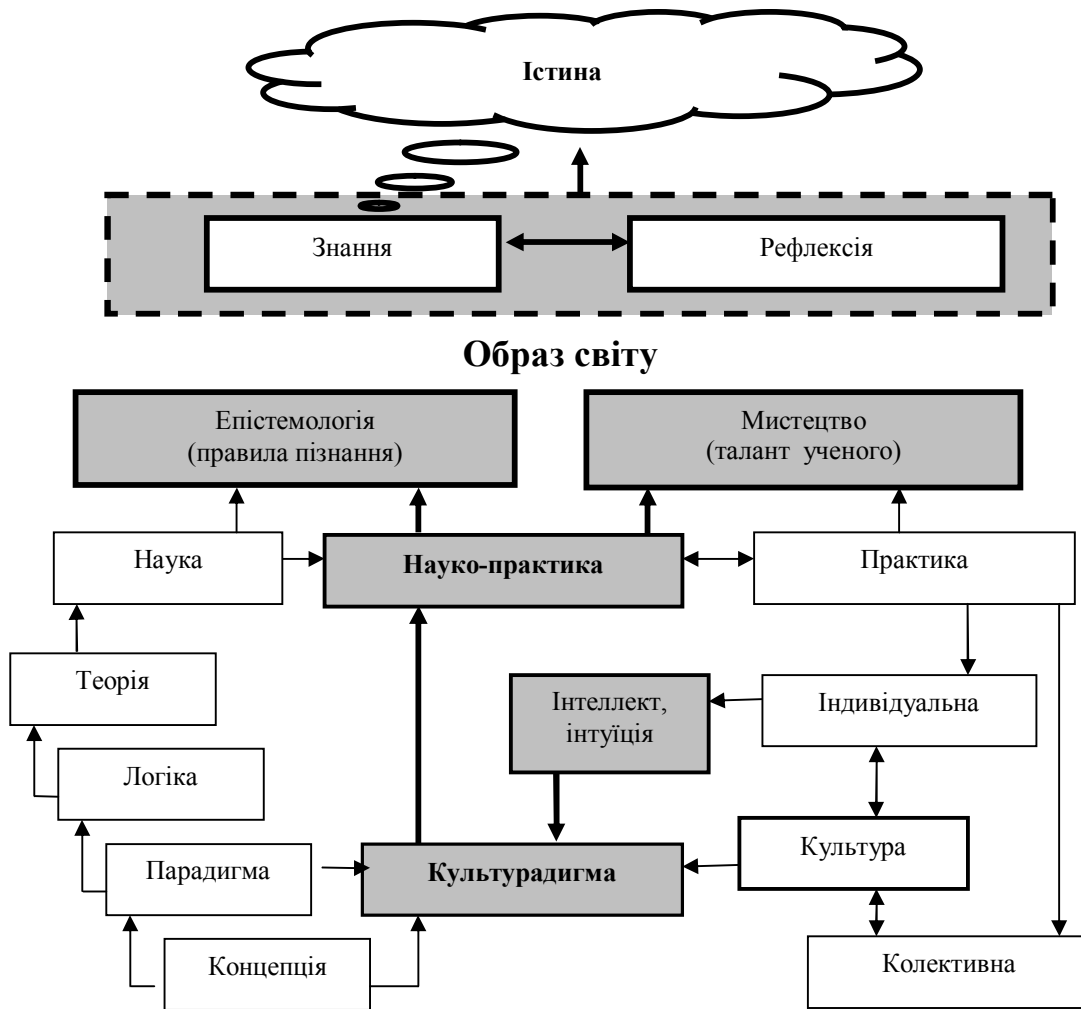


Рис. 1 . Джерела і порядок формування знань в сфері управління організаційною поведінкою

Узагальнення досліджень з цієї проблеми показує, що при створенні соціокультурної парадигми менеджменту необхідно враховувати такі особливості: зміну змісту й структури предметної області; необхідність синтезу технологій різних наук при формуванні методологічної основи; посилення уваги до такого джерела знань як інтуїція; зростання в системі ресурсів ролі і свободи творчої людини – носія людського капіталу; сприйняття часу як критичного фактора забезпечення надійності управління; необхідність врахування ролі емоцій в посиленні творчого потенціалу колективного працівника; орієнтації на культуру як на надійний гарант збереження творчих колективів.

Висновки... Ускладнення умов функціонування і розвитку вітчизняних організацій сприяло зосередженню уваги науковців і практиків на поведінці як новій формі активності персоналу, стимулювало пошук напрямів оновлення наукових схем управління нею. Парадигмальна лінійна побудова науки не може бути конструктивною для систем, в яких присутня людина – власник інтелектуального капіталу. Необхідна не просто зміна парадигми, а й правила конструювання її моделі. Це обумовлює необхідність зміни критеріїв кваліфікаційної оцінки наукового рівня досліджень. Нелінійність розвитку таких соціально-економічних систем як організації вимагає нових джерел поповнення знань і революційних ідей у сфері управління активністю їх персоналу. Істинність і прагматизм досліджень організаційної поведінки забезпечується поєднанням науки і науко-практики в соціокультурній парадигмі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Мейер К. Живая организация / Кристофер Мейер, Стэн Дэвис ; [пер. с англ.]. – М. : Добрая книга, 2007. – 368 с.
2. Грэттон Л. Демократическое предприятие. Раскрепощение бизнеса благодаря свободе, гибкости, приверженности / Л. Грэттон. – Санкт-Петербург : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. – 282с.
3. Салмон Р. Будущее менеджмента / Р. Салмон ; под ред. Е. В. Минеевой. – СПб. : Питер, 2004. – 298 с.
4. Клок К. Конец менеджмента / Клок К., Голдеммит Дж. – СПб. : Питер, 2004. – 368 с.
5. Maslow A. H. Motivation and Personality (2nd ed.) / Maslow Abraham H. – N.Y. : Harper & Row, 1970 ; СПб. : Евразия, 1999 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psylib.org.ua/books/masla01/txt02.htm>.
6. Новиков А. М. Методология / Новиков А. М., Новиков Д. А. – М. : СИНТЕГ, 2007. – 668 с.
7. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : [монографія] / А. В. Доронін. – Х. : ІНЖЕК, 2008. – 320 с.
8. Питерс Т. В поисках эффективного управления / Питерс Т., Уортермен Р. – М. : Прогресс, 1986. – 420 с.
9. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира / Д. Мерсер ; [пер. с англ.] ; общ ред. и предисл. В. С. Загашвили. – М. : Прогресс, 1991. – 456 с.
10. Яккока Л. Карьера менеджера / Яккока Ли. – Минск : Прогресс, 1996. – С. 200.
11. Пендиа М. Уроки лидеров: чему можно научиться у 25 лучших бизнесменов наших дней / Пендиа М., Шелл Р. ; [пер. с англ.]. – М. : И.Д. Вильямс, 2007. – 256 с.
12. Эггертссон Трауинн. Экономическое поведение и институты / Эггертссон Трауинн ; [пер с англ.]. – М. : Дело, 2001. – 408 с.
13. Стаут Л. Лидерство: от загадок к практике / Л. Стаут. – М. : Добрая книга, 2002. – 320 с.
14. Степанов С. Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций / С. Ю. Степанов. – М. : Наука, 2000. – 174 с.
15. Алексеевский В. С. Социокультурная концепция общей теории менеджмента / В. С. Алексеевский // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – №2. – С.21–35.
16. Андреева О. А. Стабильность и нестабильность в контексте социокультурного развития / О. А. Андреева. – Таганрог : ТИУиЭ, 2000. – 204 с.

Аннотация

М.С.Доронина, А.В.Доронин

Истинность и прагматизм современных исследований в сфере управления организационным поведением

Освещается вопрос разработки новых критериев научности исследований в сфере менеджмента, формулирование предпосылок разработки новой модели его парадигмы.

Ключевые слова: научные исследования, менеджмент, модель, критерии научности исследований.

Summary

M.S.Doronina, A.V.Doronin

The Validity and Pragmatism of Modern Researches in Management Sphere of Organizational Behaviour

The question of working out of new criteria of scientific character of researches in management sphere, formulation of preconditions of working out of new model of its paradigm is elucidated.

Keywords: scientific researches, management, model, criteria of scientific character of researches.

Дата надходження статті ^

„12” листопада 2009 р.

УДК 37.036 + 371.38 : 504.38

Г.В.ДУМАНСЬКА,
вчитель-методист
(м.Хмельницький)

Розвиток творчих здібностей учнів у процесі виконання практичних робіт з теми „Клімат”

У статті розкрито актуальність педагогічної проблеми розвитку творчих здібностей учнів засобами програмних практичних робіт у шкільних курсах географії на прикладі вивчення теми „Клімат”. Викладено деякі теоретичні аспекти досліджуваної проблеми на основі чинних практикумів з географії (6, 7 і 8 класи). Особлива увага зосереджена на поєднанні практичної і творчої складових навчальної діяльності.

Ключові слова: творчі здібності, практичні роботи, практикум, викладання географії.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Суспільство ставить високі вимоги до формування особистості дитини, готової сприймати сучасні реалії життя, бути самостійною і повноцінно життєдіяльною. Забезпечення вимог суспільства сучасною школою можливе в умовах творчого підходу до організації навчально-виховного процесу. Питання розвитку творчих здібностей учнів