

## КУЛЬТУРА І МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА СУЧАСНОЇ ФІЛОСОФІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

**Мета статті** – обґрунтування сучасної філософії менеджменту на основі культури і мистецтва управління як ірраціонального аспекту менеджменту, що у поєднанні з традиційним (раціональним) підходом уможливить цілісне бачення об'єкта управління і забезпечить адекватність управлінських дій. **Методологічною** основою дослідження є діалектичний принцип пізнання і системний підхід, фундаментальні положення теорії організацій та менеджменту. Використано загальнонаукові, управлінські й міждисциплінарні методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, моделювання, соціокультурний. **Наукова новизна** одержаних результатів полягає у застосуванні інтегрального підходу до пояснення процесу управління, що, на відміну від традиційного, враховує ірраціональну складову. **Висновки.** Управління в умовах глобальної перебудови світу стає надзвичайно складним, софістикованим процесом. У цих умовах традиційний менеджмент, як наука з абстрактно-логічним методом, проявив низку недоліків. З поля зору менеджерів, які користуються суто раціональними методами, випадає значна частина об'єкта управління, яка не піддається формалізації. Наслідками використання такого наукового підходу є неповне бачення менеджерами об'єкта управління, неправильна оцінка ситуацій і неадекватність управлінських дій. Пропонується інтегральний підхід, який враховує ірраціональні чинники та шляхом паралельного включення абстрактно-логічного й емоційного інтелектів менеджера забезпечує цілісність сприйняття об'єкта управління. Процес управління розглядається як акт екзистенціального вибору, а діяльність менеджера спрямовується на свідоме продукування і реалізацію смислів.

**Ключові слова:** філософія менеджменту, культура і мистецтво управління, організація, раціональна й ірраціональна складова, смисл, призначення.

*Коваленко Елена Ярославовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры публичного управления и гуманитарных наук Национальной академии руководящих кадров культуры и искусств*

### **Культура и искусство управления как основа современной философии менеджмента**

**Цель работы** – обоснование современной философии менеджмента на основе культуры и искусства управления как иррационального аспекта менеджмента, что в сочетании с традиционным (рациональным) подходом даст возможность целостного видения объекта управления и обеспечит адекватность управленческих действий. **Методологической** основой исследования является диалектический принцип познания и системный подход, фундаментальные положения теории организаций и менеджмента. Используются общенаучные, управленческие и междисциплинарные методы исследования: анализ, синтез, индукция, дедукция, моделирование, социокультурный. **Научная новизна** исследования заключается в применении интегрального подхода к объяснению процесса управления, что, в отличие от традиционного, учитывает иррациональную составляющую. **Выводы.** Управление в условиях глобального переустройства мира становится чрезвычайно сложным, софистифицированным процессом. В этих условиях традиционный менеджмент, как наука с абстрактно-логическим методом, проявил ряд недостатков. С поля зрения менеджеров, которые пользуются сугубо рациональными методами, выпадает значительная часть объекта управления, которая не поддается формализации. Последствиями использования такого научного подхода является неполное видение менеджерами объекта управления, неправильная оценка ситуации и неадекватность управленческих действий. Предлагается интегральный подход, учитывающий иррациональные факторы и путем параллельного включения абстрактно-логического и эмоционального интеллект менеджера обеспечивающий целостность восприятия объекта управления. Процесс управления рассматривается как акт экзистенциального выбора, а деятельность менеджера направлена на сознательное продуцирование и реализацию смыслов.

**Ключевые слова:** философия менеджмента, культура и искусство управления, организация, рациональная и иррациональная составляющая, смысл, предназначение.

*Kovalenko Elena, PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Public Administration and the Humanities National Academy of Supervisory Frame of Culture and Arts*

### **Culture and art of management as foundation of modern philosophy of management**

**The purpose of the work** is to substantiate the modern philosophy of management on the basis of culture and art of management as an irrational aspect of management, which in combination with the traditional (rational) approach will provide an opportunity for a holistic vision of the object of management and ensure the adequacy of managerial actions. The **methodological** basis of the study is the dialectical principle of cognition and the systematic approach, the fundamental provisions of the theory of organizations and management. General scientific, managerial and interdisciplinary research methods are used: analysis, synthesis, induction, deduction, modeling, sociocultural. The **scientific novelty** of the results is to use an integrated approach to explaining the management process, which, unlike the traditional one, takes into account an irrational component. **Conclusions.** Management in the context of global restructuring of the world becomes extremely complex, sophisticated process. Under these conditions, traditional management, as science with the abstract-logical method, revealed a number of shortcomings. From the point of view of managers, using purely rational methods, a significant part of the control object, which can not be formalized, falls out. The consequences of using such a purely scientific approach are incomplete vision by the managers of the object of management, incorrect assessment of situations

and inadequacy of managerial actions. An integral approach, which takes into account irrational factors and by means of the parallel inclusion of the abstract-logical and emotional intelligence of the manager, provides the integrity of the perception of the control object. The management process is seen as an act of existential choice, and the manager's activity is directed at conscious production and realization of meanings.

**Key words:** philosophy of management, culture and art of management, organization, rational and irrational component, meaning, purpose.

Актуальність теми дослідження. Управління, як багатогранне явище, виникло дуже давно. Воно бере свій початок у первісному суспільстві з моменту появи перших організацій – свідомого об'єднання людей задля вирішення особистих і суспільних проблем. Менеджмент, як соціальна складова управління, нерозривно пов'язаний із будь-якою організацією і є невід'ємною її частиною. Його основне призначення – забезпечення цілісності та життєздатності організацій у середовищі суспільства.

У міру розвитку суспільства й ускладнення організацій відбувається невпинне вдосконалення процесів управління. Величезний вклад у вирішення цієї проблеми здійснили такі авторитетні вчені, як Ф. Тейлор, Ф. і Л. Гілберти, А. Файоль, М. Вебер, М. Фоллетт, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг, Р. Акофф, М. Портер, П. Друкер, В. Парето, П. Херсі, Р. Хаус та ін. Відзначаючи вагомість їх досліджень, варто зауважити, що вони, на жаль, переважно зосереджені на раціональному аспекті об'єкта управління, тобто на тому, що піддається певній формалізації та логічному осмисленню. Поза увагою науковців залишається інша, часто невидима для багатьох керівників, ірраціональна складова об'єкта управління.

Звичайно, що таке випадання з поля зору менеджерів частини об'єкта управління не може не позначитися на результативності менеджменту, особливо в епоху науково-технічної революції і глобальної трансформації суспільства, кардинальної зміни умов функціонування організацій, різкого зростання невизначеності та турбулентності середовища, суттєвого розширення спектра ірраціональних чинників менеджменту. Управління організацією сьогодні стає надзвичайно складним процесом, який постійно ускладнюється, робиться дедалі більше софістикованим. І менеджмент, як наука з абстрактно-логічним методом, перестає давати відповіді на поставлені життям питання. Він стає недієздатним, безпорадним, "мертвим", тому що вчить управляти організацією переважно за абстрактними правилами, схемами та ін. Зараз же потрібен нестандартний підхід. Управляти треба інакше, але обов'язково краще. І покладатися потрібно передусім на емоційний інтелект, професійне чуття та інтуїцію. А це вже є творчістю і мистецтвом.

Метою є обґрунтування сучасної філософії менеджменту на основі культури і мистецтва управління як ірраціонального аспекту менеджменту, що у поєднанні з традиційним (раціональним) підходом дасть можливість цілісно зрозуміти об'єкт управління й забезпечить адекватність управлінських дій.

Виклад основного матеріалу. Менеджмент як діяльність має досить розширене трактування. Усі, так чи інакше, в своєму житті чимось або кимось управляють: автомобілем, комп'ютером і собою, як мінімум. За аналогією з тим, як майже кожна людина має власні уявлення про те, як лікувати, навчати, виховувати, і вважає ці уявлення цілком достатніми, щоб бути компетентним, у галузі менеджменту багато хто готовий давати поради з приводу того, як правильно управляти. Але на відміну від інших сфер діяльності, де дилетантам і самоучкам протистоять професіонали, тобто люди, які мають професійну освіту, що засвідчено в їхніх дипломах, у менеджменті такого не спостерігається. Для того, щоб стати керівником навіть великого бізнесу, зовсім необов'язково мати диплом менеджера. До того ж, у середовищі любителів і професіоналів відсутній чіткі критерії професії менеджера, найчастіше професіонал відрізняється від дилетанта тільки сферою застосування свого дилетантизму.

Професійний менеджер сьогодні – це необов'язково людина, яка отримала професійну освіту, це скоріше людина, що займається управлінською діяльністю у професійному середовищі більш або менш успішно – від чого залежить оцінка її професіоналізму. Отже, критерії професії у галузі менеджменту перевернуті з ніг на голову. Замість "ти менеджер, тому управляєш" правильно "ти управляєш, і тому менеджер". І коли в черговий раз людина без спеціальної освіти виводить компанію у список Fortune, в засобах масової інформації появляються сенсаційні мемуари, а в теорії поживляється дискусія про те, менеджмент – це наука чи мистецтво.

Можна заперечити: в арсеналі сучасного менеджменту є надскладний інструментарій у вигляді найрізноманітніших моделей, методів, концепцій, підходів і практик, реалізація яких у різних умовах повинна забезпечити ефективність управління і, що немало важливо, для опанування якими потрібні спеціальне навчання і навіть освіта. Весь цей складний інструментарій викладається на базі найсучасніших освітніх підходів. На службі менеджерської освіти сьогодні – компетентнісний підхід, практико-орієнтоване навчання, проектне навчання, безперервна освіта, проблемно-орієнтований підхід, інші підходи та їх комбінації. В рамках системи менеджерської освіти майбутнього керівника навчають, формують у нього набір певних ділових і особистих якостей, виховують, соціалізують. Але при цьому навіть найправильніше й ідеально втілене застосування найсучаснішого менеджерського інструментарію, отриманого та закріпленого на базі найсучасніших підходів, не гарантує на практиці досягнення успіху. Наче щось постійно вислизає від професорів, що навчають менеджменту, та від менеджерів, які реалізують на практиці те, чому їх навчили професори.

Можливо, справа в тому, що існує маса чинників, урахувати які на момент навчання неможливо, але які в якийсь несподіваний момент можуть стати ключовими та звести на ні всі зусилля менеджера. Найважливіші з них – це сам менеджер і той, ким він управляє.

Питання "чому і як вчити майбутнього менеджера?" і "якою має бути філософія менеджменту й управлінська освіта?", власне сьогодні, після завершення більше ніж ста років від початку професійного навчання менеджерів у світі, це не просто питання про те, яких компетенцій (якостей) статусу ще не вистачає сучасному менеджеру. Це питання про сутність управлінської діяльності, це питання про те, як ми розуміємо основи менеджменту, його філософію. Перш ніж відповідати ці на питання, є сенс повернутися до питання про те, "що робить менеджер?" і "що робить менеджера менеджером?".

Що повинен робити менеджер, пройшовши навчання, сформувавшись як особистість, отримавши виховання і змінивши, можливо, свій погляд на речі й навіть на своє місце у світі? Якщо ми відповідаємо на це запитання "повинен ефективно управляти" – кінець дискусії. По-перше, менеджер, з абсолютною очевидністю, повинен не тільки це, просто в силу різноманітності ситуацій і практичних завдань; по-друге, ефективно управляти, як відмічено нами раніше, можна і без спеціальної підготовки; по-третє, з незавидною регулярністю саме це – ефективно управляти – і не виходить у масовому масштабі. Можна залишитися на лінії відповіді "так і має бути", за аналогією з тим, що не всі в сучасному суспільстві досягають успіху. А можна з цим і не погодитися й запропонувати інший варіант відповіді на питання.

Є дуже проста відповідь: управляти людьми. Але чи це так просто?

Честер Барнард у своїй знаменитій книзі "Функції керівника: влада, стимули та цінності в організації", виданій уперше в 1938 р., висловив думку, що істинна роль керівника проявляється в управлінні системою цінностей організації, що й сьогодні, з плином уже майже 100 років, звучить нетривіально.

На першій же сторінці своєї книги Ч. Барнард признається: "Я виявив, що при спробі приступити до вивчення організації і поведінки людей що до організації виникає зразу декілька простих питань: "що таке індивід, або окрема людина?"; "що ми маємо на увазі, коли говоримо про особистість?"..." [2, 9].

Ці питання дійсно можуть видатися занадто простими, якщо вважати простою еволюцією поглядів управлінської теорії на свій предмет в останні 100 років. До послідньої чверті ХХ ст. можна віднести завершення деякого етапу в еволюції поглядів на предмет управлінської теорії. Розпочавши з дослідження людини в аспекті її праці та фізичних властивостей (наукове управління), пройшовши через вивчення організації (адміністративна школа), дослідивши людські відносини (школа людських відносин), розробивши кількісний підхід (наука управління) і багато інших різних підходів до управління, теорія менеджменту знову прийшла до людини, але вже у її цілісному сприйнятті, в єдності її соціально-психологічних і культурологічних аспектів: "...наближення до людини як закономірність розвитку управлінської концепції" [8, 126]. Те, чим були для теорії та практики менеджменту в 60-і рр. ХХ ст. системний і ситуаційний підходи, у 70-х рр. – стратегічне управління, у 80-х рр. стала культура управління. У межах даного підходу припускалося досягти повного розуміння (визначення) людини в системі управління – і того, хто управляє, і того, ким управляють. І ось тут почалася, на нашу думку, сама цікава "пригода" управлінської теорії.

Відкриття культури управління полягало тільки в одному: перифразуючи класика, "людина – міра управління", а в основі самої людини лежить культура. Перше, що з цього вийшло – управлінській теорії довелося визнати, що в основі управління (як з боку об'єкта, так і з боку суб'єкта) лежить щось, що саме по собі ірраціональне й важко виразне, якщо виразне взагалі в скільки-небудь раціональних і вимірних формах. Друге – досить швидко з'ясувалося, що ні особливого інструментарію, ні розробленої методології роботи з індивідом, або окремою людиною, в теорії управління немає.

Як об'єкт управління, культуру не можна зрозуміти та реалізувати простим раціональним описом. Людину можна заставити слідувати тим або іншим нормам, поважати ті чи інші правила, навіть привити їй ті чи інші цінності. Але зробити так, щоб ці цінності стали для неї своїми, основою і результатом власного досвіду, джерелом розвитку, простим впровадженням організаційної культури в організації неможливо. Культура на практиці формується у процесі самопізнання і самоорганізації кожного індивіда, під впливом виховання, на основі життєвого досвіду та ін.

Культура розкриває себе насамперед через сферу цінностей, через уявлення, образи та інші смислові форми, що мають ірраціональний і принципово неперифразований характер. На думку Генріха Ріккєрта: "Світ цінностей – це сфера смислів, що лежить над будь-яким буттям й утворює самостійне царство, яке лежить по то бік суб'єкта та об'єкта" [5, 302].

Але будь-яка теорія, що має справу з людиною, будується на певній моделі людини. Яке відношення мають раціональні моделі культури (людини) до реальної практики управління? Діяльність реальної людини та колективу людей може бути формалізована й змодельована лише у якійсь своїй частині. Причому ця частина може превалювати у випадку, коли мова йде про прості мотиваційні очікування (гроші, кар'єра, освіта тощо). На більш глибокому рівні, у випадку, якщо людина розглядається як носій і тим більше творець певної культури, тобто на рівні смислу і призначення, ні людська діяльність, ні сама людина не можуть бути повністю формалізованими. Отже, ця частина, що не може бути формалізованою, як би випадає з контексту раціонального управління. А оскільки випадання такої частини предмета управління, як людина, принципово недопустимо, то й саме управління вслід за своїм предметом усе більше виводиться у сферу не зовсім формалізованих і раціональних явищ.

Побудова абстрактних моделей поведінки та мислення людини в організації більше не приводять до бажаних результатів. Стає зрозумілим, що немає і не може бути єдиних, для всіх успішних, методик та процедур управління. Що не людей потрібно підстроювати під схеми і концепції управління, а, скоріше, управління необхідно вибудовувати, виходячи з самої людини. У результаті проблеми

культури і мистецтва менеджменту, що займали спочатку приграничні зони управління, поступово розширили межі самого менеджменту як системи. Питання смислу і призначення, що здавалися периферійними до основного предмета теорії управління, стали в ряд з основними.

Теорія управління впритул зайнялася самою людиною, а це, своєю чергою, потребувало перегляду деяких її основ, переосмислення власної методології.

На рубежі ХХ–ХХІ ст. виникло чітке усвідомлення необхідності формування нових підходів до розуміння сутнісних основ філософії сучасного менеджменту. Управління стали уявляти як акт екзистенціального вибору, що має смисложиттєвий характер і не піддається безпосередньому раціональному опису, через несприйнятливості практики до такого опису. Більше того, будь-який розумний опис є формалізацією, яка відмінняє, висловлюючись філософською мовою – "знімає" у нашому сприйнятті життєвість і реальність управління.

Підсумком цього підходу стає виникнення філософії менеджменту, в рамках якої запропоновано розглядати управління як специфічну діяльність людини, спрямовану на свідоме продукування і реалізацію смислу та призначення організації. На цьому можна було б зупинитися і повернутися до розгляду питання про те, які компетенції необхідні менеджеру для виконання саме цього завдання. Якщо б хід думок не породжував як мінімум ще одне дуже непросте питання: а де брати ці смисли та призначення?

Як улаштований процес управління з точки зору менеджера? Початком управління організацією є формування деякого образу, що містить уявлення про саму організацію і про те, як нею управляти. Цей образ, наділений певним смислом і призначенням, формується спочатку в голові менеджера на основі його власної картини світу. Олексій Андрєєв, зазначає: "Неможливо створити підприємство, не створивши його образ. Людина – творець Образів світів у силу життєвої необхідності. Спочатку вона повинна створити дуже точний образ Світу-Природи, щоб вижити на Землі, а потім, заради виживання у суспільстві, вона повинна створювати образ за образом цього дивного, неосяжного й такого постійно мінливого світу на ім'я Людство" [1, 24]. На цій стадії менеджер створює деяку ідеальну реальність, з тим, щоб у процесі своєї діяльності цей ідеал утілити в дійсність. Первинним конструкційним елементом, або способом переведення ідеальної реальності в дійсність є ідея, як найбільш доступна для сприйняття і використання форма передачі смислу.

Відтак, процес побудови системи управління організацією можна представити у вигляді деякої еманации ідеї, за допомогою якої смисл і призначення, що знаходяться спочатку в голові менеджера, втілюються в організаційну діяльність. Все це управління. І власне все це робить менеджера менеджером.

Менеджер творить світ. І в цих словах немає нічого недозволеного або пишномовного. Згадаймо, як міркував і будував на цьому переконанні свою політичну діяльність Біллі Старк із роману Роберта Уоррена "Вся королівська рать": "І хотів він тієї останньої дрібниці, котру якраз і не можна отримати у спадок. Знаєш якої? Добра. Так, самого простого, звичайного добра. А його то й не можна отримати у спадок. Ти повинен зробити його, док, якщо хочеш його, із зла. Знаєш чому, док? Тому що його більш з нічого зробити. – Я хочу задати вам одне питання. Якщо по-вашому, можна виходити тільки від зла й тільки зі зла робити добро, то звідки ви можете знати, що таке добро? Як ви його розпізнаєте? – Ти винайдеш його по ходу справи. Добро? А чим ще, по-твоєму, займаються люди ось уже мільйон років?" [6, 284].

Цікавим у даному контексті є відомий у народі випадок з одним професором, який, курячи в недозволеному місці, у відповідь на зауваження: "яке ви маєте право тут курити?", відповів: "Я не маю право, я курю". Цей випадок є прикладом індивідуальності та незалежності, що оправдує і закликає до не-посередності, свободи від умовностей (правових, моральних і под.).

Насправді питання "маю право або роблю" має глибоке коріння. У стародавньому Китаї з цього приводу протистояли конфуціанство та легізм. Конфуцій наполягав, що правління повинно ґрунтуватися на гуманності та добродійності, тобто на Ритуалі, а Сюнь-цзи був прибічником управління на основі Закону [4, 26].

В європейській традиції цьому питанню придавав значення Іммануїл Кант, який визнавав, як мінімум, два підходи: "Юридично-громадянський стан є відношення людей один до одного, оскільки вони в суспільному порядку підпорядковуються публічним правовим законам (повністю примусово). За етично-громадянського стану люди об'єднані під началом також суспільних, але вільних від примусу законів, тобто тільки законів добродійності" [3, 81].

Ці два підходи, або погляди на правильний устрій суспільства, відрізняються за критерієм відношення до природи людини. Підхід до організації суспільства на основі закону виходить із визнання того факту, що людина за своєю природою егоїстична, зла та в цілому порочна, і потрібен зовнішній закон, щоб приборкати її тваринну природу. Інший підхід – підхід на основі гуманності та добродійності – звертається до кращих якостей людської природи: доброти, милосердя, самопожертви. Цей підхід залишає за людиною можливість самій визначати та визначатися відносно того, що можна й треба вважати добродійністю. Добродійна людина і справи здійснює добродійні.

Чи має право менеджер винаходити Добро, та ще й із Зла, ще й по ходу справи? Питання риторичне, як і питання, яке право має менеджер вирішувати (спрямовувати) долю людини. Звичайно, ніхто йому такого права не давав, але кожним своїм рішенням він тією чи іншою мірою це робить. І в кожному своєму конкретному рішенні менеджер проходить Сціллу і Харибду Закону та Добродійності.

Кожен раз він стоїть перед вибором – виходити з того чи іншого уявлення про природу людини. В тому числі й стосовно себе. У решті-решт цей досвід виплавляється у менеджера в знання людської природи – основне, головне знання менеджера.

Менеджер творить світ, але це саме по собі ще не відрізняє менеджера від представників інших професій. Проте саме на ньому лежить відповідальність за, по-перше, правильну оцінку можливості вибору між Законом (соціальним, тобто відносними установленнями) і Добродією (позасоціальним, себто абсолютним, добром), якщо можна не винаходити смисли, а брати готові, а по-друге, за вибір самої добродії, якщо треба створювати смисл заново.

До того ж, припустимо, смисл і призначення винаходяться менеджером по ходу справи. Але смисл мало винайти. Менеджер повинен зробити цей смисл доступним, зрозумілим і своїм для тих, ким він управляє. Конфуцій застерігав своїх учнів: "Досконаломудрий у стані покращити свої повчання, скласти суворі правила й записати їх, узагальнити та привести в порядок усе це, але він не в змозі домогтися того, щоб люди все це прийняли" [4, 95].

Таким чином, предметом першочергових турбот менеджера є смисл і призначення: його створення, висловлюючись сучасно – "упаковка", трансляція, підтримання. А ще є зворотній зв'язок і корекція. Напрошується питання: коли менеджеру управляти людьми? Управляти смислом і означає: управляти людьми. Усе решта управління людиною, тобто будь-яка взаємодія, що не торкається сфер смислоутворення (смислообразів), є маніпулюванням. Це теж частина управління, до того ж, необхідна частина. Але вона має інструментальний характер.

Саме управління смислом у повному циклі – від створення до впровадження, з повною особистою відповідальністю за результат процесу надає роботі менеджера професійний характер. А інструментом (базою, джерелом) у даній справі є культура, в тому розумінні, яке надає їй Мішель Фуко: "Під культурою розуміється деяка сума цінностей, розміщених у певній послідовності й ієрархічно організованих. Ці цінності мають універсальний характер, але разом з тим доступні лише деяким; людина може їх набутти, лише жертвуючи своїм життям і слідує певним правилам поведінки. Способи та технічні прийоми для набуття цих цінностей також організовані в певному порядку й утворюють ту сферу знання, яка управляє та перетворює поведінку людини" [7, 243].

Говорячи про компетенції сучасного менеджера, доцільно навести цитату з книги Віктора Шепеля: "Людинознавча компетентність менеджера": "...кожен керівник організації покликаний насамперед здійснити таку обов'язкову інтелектуальну акцію як усебічне теоретичне обґрунтування своєї управлінської діяльності, ...він повинен володіти фундаментальною і реальною для життєвого застосування високодуховною компетенцією". І далі: "...корисність наявності в кожного, хто професійно займається управлінням, чіткої та прозорої ідеології, тобто системи ідей, понять, суджень про смисл управлінської діяльності" [8, 39]. Чи наближає нас таке формулювання відповіді до розуміння того, "що має робити менеджер і чому та як його вчити?" та "якою має бути філософія менеджменту й управлінська освіта?" Треба самим собі признатися, не дуже. Термін "високодуховна компетенція" для раціонального сучасного менеджера може бути щонайменше дивним. Такий підхід надає діяльності менеджера месіанський характер, перетворює роботу менеджера із ремесла в служіння. Та й взагалі накладає якийсь не зовсім раціональний відбиток. Але що буде, якщо цієї "дивної" високодуховної компетенції раптом не буде?

Висновки. Управління в умовах глобальної перебудови світу стає надзвичайно складним, софістикованим процесом. У цих умовах традиційний менеджмент, як наука, в основі якої абстрактно-логічний метод, проявив низку недоліків. Насамперед це те, що з поля зору менеджерів, які користуються суто раціональними методами, випадає значна частина об'єкта управління, що не піддається формалізації та науковій логіці. Наслідками використання такого традиційного, чисто наукового підходу є неповне бачення менеджерами об'єкта управління, неправильна оцінка ситуацій і неадекватність управлінських дій.

Пропонується інтегральний підхід, що враховує ірраціональні чинники та шляхом паралельного включення абстрактно-логічного й емоційного інтелектів менеджера забезпечує цілісність сприйняття об'єкта управління. При цьому на передній план у процесі управління висувається людина як носій і творець певної культури, яка розкриває себе через сферу цінностей, уявлень, образів та інших смислових форм, що мають ірраціональний характер. Процес управління розглядається як акт екзистенціального вибору, що має смисложитєвий характер і не піддається безпосередньому раціональному опису, а сприймається емоційно, інтуїтивно. Діяльність менеджера спрямовується на свідоме продукування й реалізацію смислів та призначення організації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у використанні інтегрального підходу до пояснення процесу управління, що, на відміну від традиційного, враховує ірраціональну складову, а практичне значення – у розширенні горизонту бачення діяльності менеджера та підвищенні ефективності управління.

Перспективами подальших наукових розвідок у цьому напрямі може бути поглиблення досліджень культурологічних засад сучасного менеджменту.

#### Література

1. Андреев А. Магия и культура в науке управления/А. Андреев. – СПб. : Тропа Троянова, 2016. – 408 с.
2. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Ч. Барнард; пер. с англ. -М. : Социум, 2014. – 336 с.

3. Кант И. Религия в пределах только разума / И. Кант; пер. с нем. – М. : Либроком, 2012. – 304 с.
4. Конфуций. Лунь Юй / Конфуций. – М. : Восточная литература, 1998. – 588 с.
5. Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре / Г. Риккерт. – М. : АСТ, 2015. – 469 с.
6. Уоррен Р. П. Вся королевская рать / Р. П. Уоррен; пер. с англ. – М. : Правда, 1988. – 528 с.
7. Фуко М. Управление собой и другими / М. Фуко; пер. с фр. – М. : АСТ, 2010. – 317 с.
8. Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера / В. М. Шепель. – М. : Дом педагогики, 2013. – 321 с.

#### References

1. Andreev, A. (2016). Magic and Culture in Management Science. St. Petersburg: Tropa Troianova [in Russian].
2. Barnard, C. (2014). Functions of the leader: power, incentives and values in the organization. Trans. English. Moscow: Sotsium [in Russian].
3. Kant, I. (2012). Religion within the limits of the mind only. Trans. German. Moscow: Librokom [in Russian].
4. Konfutsii (1998). Lun Yu. Trans. ancient Chinese. Moscow: Vostochnaia literatura [in Russian].
5. Rikkert, G. (2015). Science of Nature and the Science of Culture. Trans. German. Moscow: AST [in Russian].
6. Uorren, R. P. (1988). The whole royal army. Trans. English. Moscow: Pravda [in Russian].
7. Fuko, M. (2010). Controlling yourself and others. Trans. French. Moscow: AST [in Russian].
8. Shepel', V. M. (2013). Human competence of the manager. Moscow: Dom pedagogiki [in Russian].

*Стаття надійшла до редакції 13.06.2017 р.*

УДК 791.9

**Малоока Леся Василівна**  
кандидат історичних наук, доцент,  
доцент кафедри шоу-бізнесу  
Київського національного університету  
культури і мистецтв  
[Show-biz@ukr.net](mailto:Show-biz@ukr.net)

### ТЕАТРАЛІЗОВАНЕ МАСОВЕ СВЯТО ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН

**Мета статті.** Робота присвячена дослідженню соціально-історичної природи масового свята та обґрунтуванню його значущості як форми збереження культурної ідентичності й духовності в умовах сьогодення. **Методологія** дослідження передбачає застосування історико-культурологічного та історико-логічного методів, соціально-філософського аналізу проблеми формотворення феномена масових свят. **Наукова новизна** полягає у визначенні соціальної природи театралізованого масового свята як колективної дії, переживань членів суспільства різних верств населення щодо культурного самозбереження в умовах сьогодення. **Висновки.** Виступаючи історичною формою культурної діяльності, духовних зв'язків, свято є засобом їх закріплення. Так детермінується соціальна природа свята – пізнання історії і культури країни, згуртування кожної родини, окремих колективів, усієї нації. Тому театралізоване масове свято – це своєрідний культурний феномен, особливий прояв буття соціуму, що історично склався і в якому не може бути пасивних глядачів, оскільки всі присутні є його безпосередніми учасниками.

**Ключові слова:** масові свята, культура, феномен, суспільство, соціально-історична природа.

*Малоока Леся Васильевна, кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры шоу-бизнеса Киевского национального университета культуры и искусства*

#### **Театрализованный массовый праздник как социокультурный феномен**

**Цель работы.** Работа посвящена исследованию социально-исторической природы массового праздника и обоснованию его значимости как формы сохранения культурной идентичности и духовности в современных условиях. **Методология** исследования предполагает применение историко-культурологического и историко-логического методов, социально-философского анализа проблемы формообразования феномена массовых праздников. **Научная новизна** работы заключается в определении социальной природы театрализованного массового праздника как коллективного действия, переживаний членов общества различных слоев населения проблем культурного самосохранения в условиях современности. **Выводы.** Выступая исторической формой культурной деятельности, духовных связей, праздник является средством их закрепления. Таким образом детерминируется социальная природа праздника – познание истории и культуры страны, сплочение каждой семьи, отдельных коллективов, всей нации. Поэтому театрализованный массовый праздник – это своеобразный культурный феномен, особое проявление бытия социума, исторически сложившийся и в котором не может быть пассивных зрителей, поскольку все присутствующие являются его непосредственными участниками.

**Ключевые слова:** массовые праздники, культура, феномен, общество, социально-историческая природа.

*Malooka Lesia, PhD in History, associate professor of the department of show business of Kiev National University of Culture and Arts*

#### **Theatrical mass holiday as a sociocultural phenomenon**

**Purpose of the article.** The work is devoted to the study of socio-historical nature of mass holiday and the substantiation of its significance as a form of preservation of cultural identity and spirituality in the present conditions. The **methodology** of the study involves using historical-cultural and historical-logical methods and socio-philosophical analysis of the problem of forming the phenomenon of mass holidays. Scientific novelty. The **scientific novelty** of the work lies in the determination of the social nature of theatrical mass holiday as a collective action and the experience of society members of different population segments regarding cultural self-preservation in today's world. **Conclusions.**