Міністерство освіти і науки України
Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М.Потебні
Запорізького національного університету

В. Г. Воронкова, М. А. Ажажа, В. О. Нікітенко

КОНЦЕПЦІЇ ТА МОДЕЛІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Науково-методичний посібник для здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою ЗНУ
Протокол №13 від 28.06.22

Запоріжжя
2022

УДК 005.5 (075)
В 753

Воронкова В. Г., Ажажа М. А., Нікітенко В О. Концепції та моделі сучасного менеджменту: Науково-методичний посібник для здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент». Запоріжжя: ЗНУ. 2022. 202 с.

У науково-методичному посібнику «Концепції та моделі сучасного менеджменту»: викладено загальні положення, які призначено для здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Основна мета науково-методичного посібника полягає у повному, системному і стислому висвітленні широкого кола теоретичних питань у сфері концепцій та моделей сучасного менеджменту, теоретико-методологічних підходів до моделей, технологій та інструментарію сучасного менеджменту, в основі якого цифрові технології, що виступають головною рушійною силою, яка трансформує суспільство, економіку, людину; формування інтегральних компетентностей розв'язання практичних проблем, що передбачають застосування сучасних методів аналізу умов, що характеризуються комплексністю і невизначеністю. Науково-методичний посібник розрахований для здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент».

Рецензенти

А. В. Череп - доктор економічних наук, професор, декан факультету економіки, Заслужений діяч науки і техніки України, Академік академії наук вищої освіти України, Запорізький національний університет

О. О. Шапуров - доктор економічних наук, професор, в.о. зав. кафедри інформаційної економіки, підприємництва та фінансів Інженерного навчально-наукового інституту ім.Ю. М.Потебні, Запорізький національний університет

Відповідальний за випуск

Меняйло В.І., доктор педагогічних наук, професор, координатор PhD програм в Запорізький національний університет

ЗМІСТ

ВСТУП……6

Тема 1.
МЕТОДИ АНАЛІЗУ КОНЦЕПЦІЙ І МОДЕЛЕЙ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ……..….11

1.1 Системна методологія концепцій і моделей сучасного менеджменту…….…11

1.2 Agile-методологія як методологія складності…….……...14

1.3 Методи аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

1.4 Інноваційно-цифрова управлінська парадигма як основа досягнення сталості в умовах кризи і невизначеності……....…..21

1.5 Концепція VUCA як концепція вираження несталості, невпорядкованості, хаосу і нестабільності за умов пандемії COVID-19…....25

1.6 Концепції соціально-відповідального менеджменту у контексті методології складності та коронавірусної кризи COVID-19…….…...29

1.7 Концепції менеджменту кадрової політики промислових підприємств…….……...33

Висновки……..…36

Практичні завдання……..

Тема 2.
НОВІ КОНЦЕПЦІЇ, ШКОЛИ ТА МОДЕЛІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ЕВОЛЮЦІЯ ВІД РАЦІОНАЛЬНОГО ЧИННИКА ДО СОЦІАЛЬНОГО І ГУМАННОГО……45

2.1 Розвиток концепцій та моделей сучасного менеджменту ……..45

2.2 Гуманістичний напрямок концепцій сучасного менеджменту….. 48

2.3 Еволюція філософських засад сучасного менеджменту…….....51

2.4 Розвиток концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації людства…….……60

2.5Зарубіжні школи та моделі сучасного менеджменту……..…68

2.6 Концепції державно-громадянського управління……..….. 70

Висновки…… 72

Практичні завдання……..….. 74

Тема 3.
НОВІ КОНЦЕПЦІЇ, ШКОЛИ ТА МОДЕЛІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ЕВОЛЮЦІЯ ВІД РАЦІОНАЛЬНОГО ЧИННИКА ДО СОЦІАЛЬНОГО І ГУМАННОГО……82

3.1 Еволюція концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від раціонального чинника до соціального і гуманного……..……82
3.2 Еволюція концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від «людських відносин» до «нових людських відносин»…….….87
3.3 «Нова школа» сучасного менеджменту як школа системного аналізу і системного синтезу…….92
3.4 Сутність «нової школи» соціальних систем та «управління по цілям». ……..……..…96
3.5 Методи та принципи ноосферної концепції сучасного менеджменту…….…..101
Висновки…….……..102
Практичні завдання …….……..104

Тема 4.
КОНЦЕПЦІЇ І МОДЕЛІ ІННОВАЦІЙНО-ЦИФРОВОЇ ПАРАДИГМИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У КОНТЕКСТІ СИНЕРГЕТИЧНОЇ МЕТОДОЛОГІЇ…….112
4.1 Концепції і моделі інноваційно-цифрової парадигми у контексті синергетичної методології. ……112
4.2 Понятєво-категоріальний апарат синергетичної методології концепцій і моделей сучасного менеджменту……..114
4.3 Модель філософії управління як організаційно-регулятивного впливу держави на суспільну життєдіяльність людей…….…119
4.4 Формування методології інноваційно-цифрової парадигми як напряму у розвитку теорії складних систем……121
4.5 Інноваційно-цифрові концепції і моделі сучасного менеджменту……..…..124
4.6 Концепції експертної оцінки цифрової реальності в умовах стохастичної невизначеності…….…..…126
4.7 Концепції захисту суспільства та особистості у протидії кіберзлочинності в умовах цифрового суспільства…….……132
Висновки ……..……135
Практичні завдання……136

Тема 5.
СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ І МОДЕЛІ ГЛОБАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У КОНТЕКСТІ ВИКЛИКІВ ЦИВІЛІЗАЦІЇ……143
5.1 Концептуалізація «глобалізації» як соціального та економічного феномена та динамічного процесу ……..……143

5.2 Глобалізм як сукупність економічних, політичних, культурних, соціальних, технологічних ідей і концепцій глобального світу……..…147
5. 3. Умови вирішення проблем сучасної цивілізації методами глобального менеджменту …….151
5.4. Перспективи формування нового глобального ландшафту світу ……. ……154
5.5 Довгострокові тенденції в економіці, політиці і соціальній сфері на тлі коронавірусної пандемії 2019- 2020 рр……..……..…156
5.6 Синергетична парадигма сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації…….……157
Висновки……..…165
Практичні завдання ……...…168

Тема 6. СТАНОВЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ НООСФЕРНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ……..175
6.1 Ноосфера як сфера розуму і духу, що безперервно розвивається у просторі і часі……..175
6.2 Ноосферне мислення як основа ноосферної економіки та управління……178
6.3 Ноосферологія як теоретична і методологічна засада ноосферного управління……179
6.4 Філософія ноосферного управління як основа концепцій і моделей сучасного менеджменту…….…181
6.5 Формування смарт-організацій як різновиду нооменеджменту мережевої епохи……..…183
Висновки ……..…185
Практичні завдання……186

ЛІТЕРАТУРА……193

ВСТУП

Науково-навчальний посібник «Концепції та моделі сучасного менеджменту» відповідає підготовці докторів філософії галузі знань 07 «Управління і адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-наукової програми «Менеджмент».

Науково-навчальний посібник передбачає переосмислення наявних та створення нових цілісних знань і професійних практик шляхом формування та розвитку у здобувачів третього (освітньо-наукового) рівню вищої освіти програмних компетентностей, необхідних для розв'язання комплексних проблем у сфері інноваційно-дослідницької та професійної діяльності. Необхідність оволодіння здобувачами основними знаннями, вміннями та навичками виконання дисертаційного дослідження у сфері менеджменту пов'язана з засвоєнням наукових знань дисципліни «Концепції та моделі сучасного менеджменту».

Актуальність теми науково-методичного посібника «Концепції та моделі сучасного менеджменту» у тому, що концепції і моделі сучасного менеджменту сьогодні представляють найдинамічнішу та найінноваційнішу сферу розвитку. Цьому сприяє глобалізація, нова Діджитал ера, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, аналіз великих даних (Big DATA). Інформаційно-технологічна сфера, яка стрімко розвивається, свідчить, що концепції і моделі сучасного менеджменту сьогодні поглиблюються з неймовірною швидкістю, що стосується концепцій - бізнесу, підприємництва, освіти, цифрової економіки, цифрового менеджменту.

Предмет навчальної дисципліни: концепції, моделі та методи сучасного менеджменту. **Об'єкт дослідження** – вплив умов глобалізації, Четвертої промислової революції, інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток концепцій, моделей та методів сучасного менеджменту.

У науково-методичному посібнику доведено, що концепції і моделі сучасного менеджменту еволюціонують на основі розвитку цифрових технологій, які несуть зміни і сприяють розвитку успішного підприємництва і бізнесу. Інновації вже прийшли у наш світ і будуть змінювати його з небаченою швидкістю, що буде стосуватися всіх галузей виробництва, а у перспективі буде сприяти розвитку smart-суспільства і smart-технологій у контексті сучасної глобальної цифрової цивілізації.

Метою викладання навчальної дисципліни «Концепції і моделі сучасного менеджменту» є засвоєння теоретичних знань і практичних вмінь у сфері концептуалізації концепцій і моделей сучасного менеджменту від класики до постмодерності, виявлення їх як складного соціального, економічного та культурного феномена, діалектичного процесу, специфіки упровадження нових концепцій та моделей на рівні розвинутих країн.

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Концепції і моделі сучасного менеджменту» здобувачі вищої освіти ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» **повинні знати:**

✔ сутність, зміст і значення концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах нової промислової революції INDUSTRY 4.0 як чинника становлення екологічно збалансованої і соціально-орієнтованої економіки в умовах нових технологічних проривів, аналіз яких може здійснюватися за допомогою системної методології, Agile-методології як методології складності; концепцій та моделей кризового сучасного менеджменту (концепції VUCA) як вираження невпорядкованості, хаосу і нестабільності за умов пандемії COVID-19 та необхідності формування концепції соціально-відповідального управління;

✔ концепцій і моделей сучасного менеджменту, що еволюціонують від раціонального чинника до соціального і гуманного, від «людських відносин» до «нових людських відносин», що представляють гуманістичний напрямок сучасного менеджменту, державно-громадянського управління та ноосферно-духовного управління;

✔ концепцій і моделей сучасного менеджменту як школи системного аналізу і системного синтезу, «нової школи» соціальних систем та «управління по цілям»; моделей, технологій та інструментарію сучасного менеджменту як інноваційної сфери розвитку на основі прориву у технологічній галузі, від якої залежить конкурентоспроможність держав;

✔ концепцій та моделей глобалізації як системної цілісності економічних, політичних, культурних та національних процесів та глобального управління як сукупності знань про нові цифрові (інформаційні) технології та їх вплив на розвиток сучасного суспільства;

✔концепцій глобального управління в економічній, політичній, соціальній та духовній сферах розвитку, напрямів удосконалення глобального управління з метою становлення сталого розвитку суспільства, визначення шляхів його ефективності, розуміння процесів формування, розвитку і оцінки діяльності організацій, які працюють на глобальному рівні, розуміння сутності глобального мислення та його трансформацій відповідно до реалій XXI століття

✔ проблеми взаємодії людини, суспільства в умовах нових технологічних проривів та шляхів їх подолання, що сприяють формуванню концепцій глобальної економіки і глобального менеджменту, в основі яких теоретичні знання про інноваційні процеси глобального управління в умовах діджиталізації, виявлення місця і ролі України в глобалізаційних процесах сучасності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Концепції і моделі сучасного менеджменту» здобувачі вищої освіти ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» повинні **вміти/уміння:**

✔ефективно використовувати основні положення сучасних концепцій менеджменту для подолання кризових ситуацій в організаціях, виявляти комплексні проблеми сучасного менеджменту та знаходити способи їхнього розв'язання шляхом продукування нових знань; аналізувати основні тенденції та генерувати пріоритетні напрями розвитку сучасних концепцій, моделей менеджменту, використовувати всю суму одержаних знань у науково-дослідницькій діяльності, спрямованій на вивчення, аналіз та вдосконалення систем менеджменту;

✔обґрунтовувати управлінські рішення, діагностувати особливості впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на формування потенціалу змін в менеджменті організацій; визначати та коректно розмежовувати сфери доцільного застосування реінжинірингу та постійного поступового вдосконалення систем менеджменту;

✔здійснювати аналіз методів і підходів до концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах Четвертої промислової революції (INDUSTRY 4.0); аналізувати практичні виміри впливу глобалізації на концепції і моделі сучасного менеджменту у контексті технологічного розвитку світу 4.0; аналізувати практичні виміри змін парадигм організації як об'єкта концепцій і моделей сучасного менеджменту;

✔здійснювати аналіз довгострокових впливів глобального управління на концепції і моделі сучасного менеджменту для створення сталого розвитку світу, що передбачає набуття нових знань, і визначення напрямів подальших наукових розробок, для чого вміти визначати напрями розвитку концепцій і моделей сучасного менеджменту, в основі яких культура творчості, креативності, інноваційності, виявляти нові вимоги до концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах Четвертої промислової революції, пов'язаних з технологічним лідерством та новими моделями управління, аналізувати місце і роль України в сучасних глобалізаційних процесах

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Концепції і моделі сучасного менеджменту» здобувачі вищої освіти ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» повинні набути **компетентностей:**

✔володіння сучасними методиками вирішення економічних та управлінських задач на основі методології складності (самоорганізації) та подалання інформаційної стохастичності в умовах глобалізації та Четвертої промислової революції; інформаційно-комунікаційними технологіями для прогнозування

бізнес-процесів та основними статистичними методами вирішення типових організаційно-управлінських завдань;

✔ інформаційно-аналітичного забезпечення економічних та управлінських процесів глобалізації із використанням сучасних інформаційних ресурсів та технологій та обґрунтування методики побудови організаційно-управлінських моделей організацій у контексті вирішення проблем глобального управління;

✔розв'язання складних завдань та практичних проблем у сфері глобального управління, що передбачає застосування теорій та наукових методів, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов; здатності використовувати теоретичний і методичний інструментарій для діагностики глобалізаційних процесів сучасності у контексті нових тенденцій розвитку людської цивілізації та досягнення сталого розвитку цивілізації;

✔ використовувати методи Agile-менеджменту (гнучкого), необхідного для адаптації країни до умов глобалізації, Промислової революції 4.0 та цифрової революції; здатності володіти проблемами концепцій та моделей глобального управління, сутністю нових моделей розвитку глобальної економіки та вирішення їх проблем;

✔ здатності розробляти програми економічного розвитку та оволодівати сутністю моделей розвитку глобальної економіки, що забезпечать їх реалізацію в умовах глобальної конкуренції та глобалізації; компетентностей управляти інноваційними процесами, що будуть сприяти розвитку стартапів, культури інноваційності, smart-суспільства і smart-технологій у контексті розвитку глобальної економіки та глобального управління;

✔ компетентностей кваліфікаційно оцінювати стан, особливості і ризики глобального середовища, визначати особливості механізму управління глобальними процесами з метою досягнення сталого розвитку світу.

Структурно навчальна дисципліна «Концепції та моделі сучасного менеджменту» складається з шести тем, вивчення яких сприятиме упровадженню концепцій та моделей сучасного менеджменту в організаціях на якісно новому рівні, що буде відповідати вимогам сучасних глобально-цивілізаційних викликів та реальному втіленню наукових результатів в економічну, управлінську та бізнесову практику.

Тема 1.

МЕТОДИ АНАЛІЗУ КОНЦЕПЦІЙ І МОДЕЛЕЙ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

«Менеджмент 3.0 об'єднує найкращі ідеї у сфері складних адаптивних систем, гнучкого керування та ощадливого постачання товарів, пропонуючи прагматичний механізм ефективного управління у XXI столітті» (Юрген Аппело. Менеджмент 3.0.Agile-менеджмиен. Лідерство та управління командами»,2019).

1.1 Системна методологія концепцій і моделей сучасного менеджменту

1.2 Agile-методологія як методологія складності

1.3 Методи аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

1.4 Інноваційно-цифрова парадигма як основа досягнення сталості в умовах кризи і невизначеності

1.5 Концепція VUCA як концепція вираження несталості, невпорядкованості, хаосу і нестабільності за умов пандемії COVID-19

1.6 Концепція соціально-відповідального менеджменту у контексті методології складності та «нової нормальності»

1.7 Концепції менеджменту кадрової політики промислових підприємств

Висновки

1.8 Практичні завдання до теми 1: «Методи аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальних викликів»

ЦІЛІ:

✔дослідити системну методологію концепцій і моделей сучасного менеджменту;

✔ виявити сутність Agile-методології як методології складності;

✔ проаналізувати методи аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту;

✔ розкрити інноваційно-цифрову управлінську парадигму як основу досягнення сталості в умовах кризи та невизначеності;

✔ з'ясувати концепцію VUCA як вираження несталості, невпорядкованості, хаосу і нестабільності за умов пандемії COVID-19;

✔ надати характеристику концепції соціально-відповідального менеджменту у контексті методології складності та «нової нормальності»;

✔розробити напрями розвитку нової концепції менеджменту кадрової політики промислових підприємств.

Наукова мета вивчення теми полягає:

✔ у засвоєнні наукових знань системної методології концепцій і моделей сучасного менеджменту та Agile-методології як методології складності;
✔у набутті умінь та навичок аналізу інноваційно-цифрової парадигми як основи досягнення сталості в умовах кризи та невизначеності;
✔у набутті компетентностей оволодіння сучасними методами та методиками аналізу концепцій і моделей соціально-відповідального менеджменту у контексті методології складності та «нової нормальності» в умовах глобальних викликів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА ТА ТЕРМІНИ
концепція
парадигма
концепт
модель
системна методологія
сучасний менеджмент
методологія складності
Agile-методологія
глобальні виклики
інноваційно-цифрова парадигма
Діджитал ера
інформаційно-комунікаційні технології
великі дані (Big Data)

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Системна методологія концепцій і моделей сучасного менеджменту

Актуальність дослідження методологічних засад концепцій і моделей сучасного менеджменту у тому, що його управлінські засади представляють найдинамічнішу та найінноваційнішу сферу розвитку, яка оволодіває світом. Цьому сприяє глобалізація, нова Діджитал ера, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, аналіз великих даних - Big Data. Інформаційно-технологічна сфера, яка стрімко розвивається, свідчить, що сучасний глобальний світ сьогодні поглиблюється з неймовірною швидкістю, і це стосується кожної сфери, кожної науки, бізнесу, підприємництва,

страхування, медицини, освіти, що в цілому потребує нових методологічних підходів до розуміння сучасних процесів.

Системна методологія концепцій і моделей сучасного менеджменту представляє собою упорядковану систему управління складними системами, що дозволяє аналізувати складові системи управління і сполучати їх один з одним. При системному підході дослідження управління є складною системою, кожний з елементів якої має свої цілі.

Сутність системного підходу до управління багато авторів зводять до наступного:

1) формування цілей і з'ясування ієрархії, пов'язаної з керуванням, особливо з прийняттям рішень;

2) досягнення поставлених цілей при мінімальних витратах та засобах аналізу альтернативних шляхів і методів, мети і здійснення певного вибору;

3) кількісна оцінка (квантифікація) мети, методів і засобів досягнення, заснована на всебічній оцінці можливих результатів діяльності.

Системний підхід до управління як складного соціального організму, в основі якого аналіз складного об'єкта як цілісної безлічі елементів у сукупності відносин і зв'язків між ними, є саме необхідним і витребуваним для вирішення безлічі проблем. Сучасна управлінська система являє собою сукупність взаємодіючих елементів, що складають цілісне утворення, що включає нові властивості, відсутні складових елементах старої управлінської системи.

Цим соціальним системам відповідають три основних види менеджменту:

1) соціально-політичний (адміністративний менеджмент);

2) соціально-економічний (менеджмент у виробничій сфері);

3) соціально-культурний (менеджмент невиробничої сфери).

Деякі автори розрізняють *системний аналіз і системний підхід,* ґрунтуючись на тому, що методологія системного аналізу, на відміну від системного підходу неодмінно спирається на математичний апарат і висновки у математизованому виді, у той час як системний підхід базується на широких, не обов'язково математизованих категоріях.

Іншими словами, системний підхід виявляється загальною методологією, а системний аналіз - прикладний, максимально квантифікований методикою дослідження.

Завдання системного аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту полягає у тому, щоб визначити на основі математичних чи імітаційних методів кількісно виражене оптимальне рішення для вирішення проблем. .

Системний аналіз концепцій і моделей сучасного менеджменту розглядається в основному як методологія з'ясування й упорядкування, структуризація проблем управлінських рішень, а потім може узгоджуватися

як із застосуванням, так і без застосування математики і комп'ютерів. У цьому змісті поняття «системний аналіз» ототожнюється з поняттями «системний підхід» і «системні дослідження».

Системний аналіз концепцій і моделей сучасного менеджменту може бути застосований для рішення тих чи інших проблем управління і проголошується інструментом, що забезпечує науковий підхід для оптимального вирішення задач найвищого ефекту. В основі системного підходу - розуміння об'єктів управління як систем, що орієнтують дослідження на розкриття цілісності об'єкта та механізмів, що забезпечують виявлення різноманітних типів зв'язків складного об'єкта, що зведені їх у єдину цілісність.

В основі концепцій і моделей сучасного менеджменту система дії як складний взаємозв'язок елементів дії і зв'язок дій між собою, що є складовою системного підходу. Поняття «система дії» введено у 1937 р. Т. Парсонсом у роботі «Структура соціальної дії», у якій він відзначає, що система дії складається із сукупності одиничних дій, а також декількох типів відносин, оскільки на неї накладається сітка «координації дії». Зокрема, це відносини, що виникають у системах визначеної складності, де одиничні дії згруповані у великі організаційні одиниці, названі індивідами, та відносин індивідів як членів соціальних групи.

Система координації дії припускає розходження в одиничній дії: мети; засобів для її досягнення; умов, у яких відбувається дія; норм, що враховуються при виборі мети і засобів. Насамперед, його характеризує прагнення розглядати управління як комплексну систему складових його окремих підсистем. Такі системи включають: 1) індивідуум; 2) формальна структура; 3) неформальна структура; 4) неформальна організація; 5) статуси і ролі; 6) фізичне оточення. Складність управлінської структури пов’язана з необхідністю вивчення взаємодії підсистем. Центральним методологічним поняттям системного підходу управління як комплексної системи є: зв'язок; сумісні процеси; основні сумісні процеси. Серед них слід виділити: 1) комунікацію; 2) рівновагу; 3) ухвалення рішення.

Отже, системний метод концепцій і моделей сучасного менеджменту - це упорядкування безлічі елементів, взаємопов’язаних між собою, що утворюють цілісну єдність, обумовлену правильним розташуванням частин у визначеному взаємозв'язку і у певній послідовності дій, направлених на сталий порядок чого-небудь.

Системний метод був детально розроблений у 50-60-х рр. XX ст. Т. Парсонсом і удосконалений Д. Істоном. Суть цього методу складається з аналізу системи як цілісного, складного організму підприємства, саморегулюючого механізму, що знаходиться у взаємодії з навколишнім середовищем через вхід (вимоги громадян, їх підтримку чи відхилення) і вихід (прийняття управлінських рішень і дії) системи.

Найбільш загальні характеристики аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту включають:

1) цілісність: властивості цілого принципово не можуть бути зведені до суми властивостей її елементів;

2) структурність (структурованість): поведінка системи обумовлена не стільки властивостями її елементів, скільки властивостями її структури;

3) взаємодія системи і середовища: система формується і виявляє свої властивості у взаємодії із середовищем;

4) автономність: система існує і розвивається не тільки загальним, але й власним законам;

5) адаптивність: система може пристосовуватися до змін зовнішнього середовища;

6) ієрархічність: взаємодія елементів системи представлена у вигляді ієрархії зв'язків;

7) унікальність систем: неповторність деяких властивостей, що спостерігається у кожній складній системі.

У силу принципової складності аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту їх пізнання вимагає всебічного розгляду, кожна з яких описує лише визначену сторону системи.

У тій системі координат, в якій ми сьогодні перебуваємо, розробка єдиної адекватної моделі сучасного менеджменту неможлива, так як усі прогнози впровадження систем мають ймовірнісний характер. За допомогою системного підходу вдається чітко визначити місце сталого розвитку сучасного суспільства і промислових підприємств, їх найважливіші функції; умови, у яких відбувається дія; норми, що враховуються при виборі мети і засобів.

Але поки що про сталий розвиток сучасного українського суспільства та промислових підприємств в умовах цифрової трансформації суспільства мови не може бути, так як їх розвиток відбувається у складних умовах пандемії COVID-19, війни, невизначеності, нестабільності, ризику, інформаційної стохастичності.

1.2 Agile-методологія як методологія складності

Agile-методологія являє собою теоретичну основу розуміння концепцій та моделей сучасного менеджменту, що є інноваційною проблемою і потребує використання методології, яка б дала змогу зрозуміти розвиток менеджменту як складний соціальний, організм та динамічний процес.

На зміну старим концепціям менеджменту індустріального і постіндустріального суспільства приходять нові, що відповідають інформаційному та цифровому суспільству. Такою методологією слугує методологія складності як методологія самоорганізації, яка базується на

знаннях філософії, менеджменту, теорії організацій, що отримали назву Agile-методології (гнучкої методології).

Agile-методологія – це методологія складних адаптивних систем гнучкого управління та інноваційної компоненти, в основі якої використання інформаційно-комп'ютерних технологій та практичного і розумного механізму на основі принципів сталого розвитку.

Agile-методологія 3.0 надає дорожню карту управлінської парадигми для сталого розвитку сучасного суспільства та промислових підприємств, що розвиваються в умовах невизначеності, стохастичності, асиметрії інформації. Управлінська парадигма для сталого розвитку сучасного суспільства включає гнучке інноваційне керування та лідерство, що надихає на нові ідеї завдяки упровадженню інформаційно-комп'ютерних технологій в умовах високої конкурентоспроможності та інтеграції до міжнародного економічного простору.

Agile-методологія як теоретична основа інноваційної компоненти у просуванні гнучких підходів використання цифрової компоненти сучасного менеджменту, гнучкої, креативно-інноваційної компоненти, яка повинна упроваджуватися в усі структури управління та адміністрування на основі принципів сталого розвитку.

Agile-методологія – це методологія аналізу складних дисипативних систем управління, що розвиваються у просторі бурхливого і швидкозмінного світу, що формується на основі принципів соціальної ентропії, яка є показником як деструктивного, так і конструктивного начала, пов'язана з потребою стабілізації як економічної, так і управлінської сфери, потребує самоорганізації, виходу з хаосу та подолання дисипації (розсіювання) енергії.

Розвиток самоорганізаційних процесів відбувається на етапі переходу до цифрового суспільства, потребує гнучкого менеджменту, гнучкої філософії складності, що формує концепцію управління Agile-менеджменту, та сприяє підвищенню дієвості та ефективності на принципах рівноваги, стабільності, інформації, знання.

Agile-методологія у вирішенні проблем сталого розвитку допомагає керівникам долати хаос, ентропію, невизначеність, різноманітні точки біфуркації та пошуки аттрактора (точки притяжіння) у складному цифровому світі. Формування даного атрактора може бути зафіксовано появою нової управлінської еліти, підготовка якої здійснюється на принципах самоорганізації, креативно-творчого, адаптивного управлінського мислення, що формує нові концепції програмного цифрового забезпечення, яке виступає як складні адаптивні системи.

Свобода комунікацій та цифрові технології, глобалізація 4.0, технологічний розвиток світу 4.0 і нова промисловість 4.0 змушують управлінців використовувати Agile-методологію, в основі якої методи і принципи програмного забезпечення, що базуються на принципах

кібернетики та інформатики, заснованих на синтезі рівнів спіральної динаміки, інтегрального підходу Уілбера та інших.

Отже, Agile-методологія як складна система необхідна для того, щоб керівники адаптувалися до змін у середовищі - системних змін, стохастичності, емерджентності. Нова цифрова ера сучасного менеджменту - це мислення у категоріях складних систем.

Тому слід:

1) формувати нову цифрову культуру і нове цифрове мислення керівників організацій, установ, підприємств, здатних працювати у режимі системної динаміки;

2) розвивати мислення у категоріях складних систем, щоб адаптуватися до змін у складному середовищі.

1.3 **Методи аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту**

Функціональний метод аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

Функціональний метод аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту припускає вивчення залежності між економічними явищами, типом управлінської культури, взаємозв'язками економічного розвитку і політичного ладу. Одним з перших функціональний метод в управлінській практиці застосував Н. Макіавеллі, який проголосив відмову від релігійних догм і етичних цінностей при вивченні управління, необхідності аналізу реального життя у всій його суперечливості, орієнтуючись на вивчення взаємозв'язків і взаємозумовленості економічних, політичних, управлінських та культурних явищ.

Сутність функціонального методу розвивали Г. Спенсер, Б. Маліновський, А. Г. Радкліфф - Браун, Е. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс, які довели, що він складається з виявлення елементів соціальної взаємодії, що підлягають дослідженню, і визначення їх статусу (місця) і функцій у взаємозв'язку. У відповідності з функціональним методом, сталий розвиток промислових підприємств представляє собою єдиний організм, що складається з частин, елементів, що виконують конкретні функції, які спрямовані на виконання суспільних потреб і забезпечують цілісність і сталість суспільства.

Суспільні процеси і явища можна пояснити, аналізуючи їхні функції в сталому розвитку промислового підприємства. Сучасне суспільство зберігає стійкість, оскільки реалізуються всі необхідні для його соціального організму функції, у т.ч. функція соціального контролю. Р. Мертон вводить поняття дизфункції, що руйнує, чи приховує латентні функції. Згідно з Р. Мертоном, ті самі елементи можуть бути функціональними стосовно одних систем і

дизфункціональними стосовно інших, в результаті чого дизфункції зникають у процесі поступових змін і перетворень у суспільстві.

Функціональний метод концепцій і моделей сучасного менеджменту вимагає вивчення залежності між різними управлінськими явищами і навколишнім середовищем: між рівнем соціально-економічного розвитку і ступенем демократизації суспільства, між економічним і політичним плюралізмом, між культурою, традиціями і політичною активністю населення. В контексті функціонального аналізуються конкретні механізми удосконалення, що дозволяють управлінським структурам досягати самозбереження, щоб пристосуватись до навколишнього середовища, зокрема між певними явищами навколишнього середовища і соціально-економічними процесами.

За допомогою даного методу досліджується залежність між типом управлінської системи та досягненням його сталості. З позицій функціонального методу розглядаються механізми, що забезпечують стабільність і самозбереження управлінської структури, у результаті чого кожен елемент управлінської системи наділений функцією самозбереження та стабільності (у межах його можливостей) як соціального та управлінського організму.

Структурно-функціональний метод аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

Структурно-функціональний метод концепцій і моделей сучасного менеджменту – це опис і пояснення їх розвитку, при якому досліджуються його елементи у рамках єдиного цілого, в контексті якого окремі і явища управлінської парадигми виконують певні функції. Згідно з структурно-функціональним методом розгляд концепцій і моделей сучасного менеджменту повинен досягти деякої цілісності, так як володіє складною структурою. Кожен елемент цієї структури виконує конкретні функції, що задовольняють потреби системи. Діяльність елементів системи управлінської парадигми програмується загальною структурною цілісністю, позиціями і виконуваними ролями.

Структурно-функціональний метод широко використовував Т. Парсонс, який розвивав методологію структурного функціоналізму. На його думку, існує чотири основних функції соціальної системи: 1) адаптація; 2) досягнення мети;

3) інтеграція; 4) відтворення структури, що забезпечується різними підсистемами організації чи підприємства. Так, усередині соціальної функцію адаптації забезпечує економічна підсистема; функцію досягнення мети - політична підсистема; функцію інтеграції - правові інститути і звичаї; функцію відтворення структури - система вірування, мораль, інститути права і виховання. Цілісність управлінської парадигми досягається шляхом інтеграції загальноприйнятих соціальних цінностей і норм. Т. Парсонс

визначає суспільство як систему відносин між людьми, об’єднавчим початком якої є норми і цінності; Е.Дюркгейм - як наділндивідуальну духовну реальність, засновану на колективних уявленнях.

Для аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту використовується і кібернетичний підхід, у контексті якого розрізняються такі структурні компоненти, як *вхідні параметри*. На вході системи у кожен момент часу суб’єкт управління стикається з обмеженою безліччю матеріальних, трудових і фінансових ресурсів; вихід системи складає безліч споживчих вартостей і послуг, що знаходиться у функціональній залежності від вхідних параметрів.

Оптимальне досягається за умови збігу максимуму і мінімуму цільової функції, коли економічна система знаходиться у стійкому стані управління і досягає гомеостатистичної рівноваги. У цьому стані сталий розвиток досягає максимуму межі своєї ефективності, найбільш продуктивного режиму економічного росту. Тому головне завдання управлінської парадигми пошук і реалізація управлінських впливів, які у єдності зовнішніх і внутрішніх чинників забезпечують гомеостатичний статус функціонування і розвитку системи.

При структурно-функціональному аналізі за одиницю дослідження приймається «дія», а організм (управління) представляється як сукупність складних соціальних систем дії (концепція Т. Парсонса, Р. Мертона).

Норми, об'єднані в інститути, що мають структуру і володіють функціями, спрямовані на досягнення стабільності управлінської парадигми. Мета структурно-функціонального методу складається з кількісної оцінки змін, до яких система може пристосуватися до своїх основних функціональних обов'язків, що сприятиме збереженню і регулюванню системи.

Структурно-функціональний метод концепцій і моделей сучасного менеджменту виходить з огляду економічної системи суспільства як цілісної системи з взаємозалежними елементами, кожен елемент якої системи виконує певні функції, забезпечуючи їх збалансованість..

Структурно-функціональний метод включає вивчення функціональних залежностей елементів економічної системи, єдності інститутів влади, відповідності їхньої дії (функціонування) потребам економічних суб'єктів, виявлення того, як реалізуються потреби у формуванні адекватної парадигми сталого розвитку промислових підприємств та їх пристосування до середовища, що змінюється.

Інституціональний метод аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

До початку XX століття в управлінській науці поряд з нормативним методом панував інституціональний, який сьогодні займає пріоритетні позиції. Він орієнтує на вивчення інститутів, за допомогою яких здійснюється

управлінська діяльність, пов’язана з прагненням виявити юридичні норми, проаналізувати основні закони управління, сенс існування організації як цілісного утворення.

Даний метод був розвинений ще Ш.Л. Монтеск'є, Дж. Локком, Е. Берком, Т. Джефферсоном. У даному підході основна увага приділяється управлінським інститутам, аналіз яких будується, виходячи із сформованих суспільно укорінених форм. Ці форми, чи інститути, з одного боку, є логічним продовженням і закріпленням соціальних відносин і норм, а з іншого - покликані вносити в управління стабілізуючий початок. Інституціональний метод орієнтує на вивчення інститутів, за допомогою яких здійснюється політична, економічна, управлінська діяльність і завдяки яким відбувається регулювання управлінської діяльності. Інституціональний метод необхідний для виявлення цілісного уявлення про те, як інституціональна підсистема впливає на функціонування управлінської системи у цілому.

Антропологічний метод аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

Антропологічний метод багато в чому протилежний соціологічному і виходить з обумовленості управління не соціальними факторами, а природою людини як родової істоти, що має основні потреби - у їжі, одязі, безпеці, волі. Аналізуючи управлінські явища, антропологічний метод орієнтований на вивчення ірраціональної, інстинктивної, біологічної мотивації управління, що обумовлена людською природою.

Антропологічний підхід з'явився ще в часи Аристотеля в його баченні джерел управління у колективній сутності людини. Цей підхід виходить з природи людини, широко використовується при аналізі механізмів, інститутів влади і соціального контролю, виходить переважно з проблем адаптації і трансформації традиційних механізмів контролю при переході до сучасних економічних систем. Антропологічний метод дає ключ до вивчення таких проблем, як зв'язок типу людини (стійких рис інтелекту, психіки) та вплив національного характеру на управлінський процес і навпаки.

Сьогодні антропологічний метод виходить насамперед з таких принципів як:

1) сталість, інваріантність фундаментальних родових якостей людини як істоти біологічної, соціальної, розумної (духовної), що споконвічно володіє волею;

2) універсальність людини, єдності людського роду незалежно від етнічних, расових, соціальних, географічних та інших відмінностей;

3) невід'ємність природних прав людини, її пріоритету перед суспільством, державою.

Стосовно аналізу управлінських проблем антропологічний підхід вимагає не обмежуватися вивченням впливу соціального середовища на раціональну мотивацію, але виявляти ірраціональні, інстинктивні, біологічні

й інші мотиви, обумовлені людською природою. Завдання такого підходу його прихильники вбачають у вивченні впливу навколишнього суспільного середовища і раціонального впливу людей на управлінську систему, а також необхідності впливу на неї біологічних, інстинктивних та інших мотивів поводження людей.

Субстанціональний (онтологічний) метод аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

Субстанціональний (онтологічний) метод припускає виявлення першооснови існування світу, відношення панування і підпорядкування в різноманітних проявах. Серед величезної кількості визначень управління домінують характеристики взаємодії влади і керування. Визначення онтологічного методу можна сформулювати, розглянувши саме визначення онтології як філософської категорії.

Будь-яка філософія є, насамперед, узагальненою картиною світу, що охоплює своїм знанням найголовніші знання про світ своєї епохи. Онтологія як один з основних компонентів філософського і управлінського знання представляє екстраполяцію психофізіологічного дуалізму на світ, вбачаючи у ньому композицію різних по своїй природі субстанцій. Онтологія - наука про суще, його форми, фундаментальні принципи, найбільш загальні визначення і категорії буття, взаємодію навколишнього світу та свідомості людини. Субстанція - сутність того, що лежить в її основі, означає першооснову всього існуючого, внутрішня єдність і різноманіття конкретних речей, подій, явищ і процесів, за допомогою яких і через які існує світ, буття, людина.

Нормативно-ціннісний метод аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

З глибокої давнини управлінська думка базувалася на нормативно-ціннісному підході, який не утратив своєї значимості у наші дні. Нормативно-ціннісний метод припускає оцінку політичних, економічних, управлінських явищ з погляду етичних цінностей загального блага, справедливості, волі, що є основою сталого розвитку.

Недоліки нормативно-ціннісного методу - у відносності ціннісних суджень, що залежать від світогляду, соціального стану й індивідуальних особливостей людини. Нормативно-ціннісний метод є цінним для нас тим, що привносить в управлінську науку етичні виміри. Він припускає з'ясування значень управлінських явищ для суспільства й особистості, оцінку з погляду загального блага, справедливості, волі, поваги людського достоїнства й інших загальнолюдських гуманістичних цінностей, що є основою гуманістичного менеджменту.

Нормативно-ціннісний метод орієнтується на розробку ідеалу управлінської діяльності, шляхів її практичного втілення та вимагає апелювати до належного і бажаного, до етичних цінностей і норм і відповідно

до них формувати управлінські інститути. Нормативно-ціннісний метод зазнає критики зі сторони вчених за ідеалізацію управлінської діяльності, її відірваності від реальності, умоглядність багатьох управлінських проектів і конструкцій. Головний недолік даного методу - у релятивності, відносності ціннісних суджень, їх залежності від світогляду, соціального стану й індивідуальних особливостей людини. Але, незважаючи на деяку обмеженість, нормативно-ціннісний метод необхідний для управлінської науки, так як він додає управлінню етичного, людського виміру, вносить в управління моральний початок та слугує основою подальшого стабільного розвитку.

Біхевіористський метод аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту

Біхевіористський метод (від англ. bihavior - поводження), на думку фахівців, здійснив в управлінській науці революцію. Уперше його наукове обґрунтування було представлене у 1880 р. Вудро Вільсоном, в основі якого наступні положення:

1) переважними спонуканнями в управлінській діяльності є психологічні мотиви, які можуть мати соціальне обґрунтування;

2) групові й індивідуальні дії людей пов'язані з поводженням окремих особистостей;

3) поведінка людини є різною у різних ситуаціях і в різних суспільних системах, тому вивчається багатьма соціально-гуманітарними науками;

4) істотну частину управлінських явищ і процесів можна виміряти кількісно, використовуючи статистичні показники, підсумки анкетування, математичні методи**.**

Таким чином, **і**нституціональний, антропологічний, субстанціональний, біхевіористський методи (підходи) є надзвичайно корисними і необхідними для аналізу управлінських явищ, кадрової політики промислових підприємств, розвитку нових тенденцій в умовах глобального суспільства, що й вимагають еволюції цих методів та їх адаптації до сучасності та сприяють становленню сталого розвитку промислових підприємств.

Таким чином, функціональний, структурно-функціональний, інституціональний, антропологічний, субстанціональний (онтологічний), нормативно-ціннісний, біхевіористський методи аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту допомагають проникнути в їх єдине ціле, збагнути всі проблеми і протиріччя та знайти шляхи виходу з кризової ситуації сучасного сьогодення,

1.4 Інноваційно-цифрова парадигма як основа досягнення сталості в умовах кризи та невизначеності

Актуальність дослідження **інноваційно-цифрової парадигми як основа досягнення сталості** в умовах кризи та невизначеності не викликає сумнівів, так як цього диктують умови виживання країни, її інтеграції до європейського простору, підвищення рівня конкурентоспроможності, переформатування в умовах кризи, нестабільності, інформаційної стохастичності.

Інноваційно-цифрова управлінська парадигма виступає тим маркером і мегатрендом, викликаним глибинними трансформаціями і зрушеннями у всіх сферах життєдіяльності людини, що впливають на довготривалий сталий розвиток суспільства. Інноваційно-цифрова управлінска парадигма сьогодні є напотужнішою і найвагомішою, так як може вивести країну з кризи на шлях сталого цифрового розвитку, для чого слід розробити стратегії і пріоритети інноваційного цифрового розвитку, що охоплюють масштабні цифрові галузі.

Інноваційно-цифрова управлінська парадигма (економіка, менеджмент, управління, інформатика, програмування) включає інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та очікує від них значного внеску нових технологічних відкриттів для досягенння сталого розвитку цифрової галузі. Тільки цифрова інноваційна економіка може створити нові умови для прориву передових проривних технологій та сприяти економічному інноваційному розвитку, що потребує як мінімум інноваційних технологічних зламів.

Інноваційно-цифровий потенціал сучасного суспільства в умовах глобалізації (роботехніка, штучний інтелект, Інтернет речей, біотехнології, Big Data – великі дані, 3D-друк та виробництво) включає сукупність технологічних інноваційних процесів, що можуть привести до зміни природи праці, актуалізації професій на фоні зникнення багатьох вже існуючих, формування цифрових компетентностей діджиталізованого суспільства та суспільства Четвертої промислової революції.

Інноваційно-цифрова управлінська парадигма в умовах глобалізації пов'язана з робототехнікою. Роботи все частіше оснащуються додатковими функціями, такими як високоякісні відеокамери, сенсорні датчики та лазерні далекоміри, що поєднані та керуються за допомогою комп’ютерів. Величезні зрушення у робототехніці значною мірою зумовлені «революцією смартфонів», оскільки роботи багато в чому залежать від комп’ютерних мікросхем, батарей та датчиків, подібних до них, які містяться у потужному мобільному телефоні.

У розвитку нової управлінської парадигми інноваційно-цифрового потенціалу в умовах глобалізації 4.0 спостерігаються нові тенденції:

1) широке розгортання розподілених систем;

2) інтеграція із мобільними (сотовими) і супутниковими системами зв’язку, що привела до виникнення IP- телефонії;

3) інтеграція глобальної мережі і засобів масової інформації – розвиток інтерактивного телебачення, електронних видань;

4) упровадження прогностичних самонавчаючих комплексів на основі нейронних мереж, генетичних алгоритмів (четверте покоління систем штучного інтелекту).

Інноваційно-цифрова управлінська парадигма змінить усі управлінські процеси, так як вже зараз з'являються криптовалюти, блокчейн, фінтех, мегатренди Діджитал ери, які з неймовірною швидкістю змінюють вже сьогодні економіку, менеджмент, маркетинг. Адаптуватися до швидкості змін повинні всі - керівники підприємств, компаній і організацій, працівники підприємств на всіх рівнях. Швидкість змін приводить до того, що промислове виробництво починає залежати не від матеріальних активів, а від цифрових технологій, що являють собою нематеріальні активи, в основі яких інтелектуальна компонента, організаційний та людський капітал. У той же час «головний економічний показник ВВП вже не повністю відображає розвиток інновацій».

Обчислювальна потужність звичайних комп'ютерів постійно зростає кожні два роки і подвоюється, яку назвали законом Мура. Для розвитку цифрової економіки, яка є інноваційно-креативною, підприємства повинні посилювати обчислювальну потужність звичайних комп'ютерів, а держава повинна бути основним джерелом фінансування розвитку інноваційної діяльності. Важливим чинником для підвищення інноваційного рівня цифрової економіки України є застосування прогресивних технологій та наукомісткої продукції, без яких цифрова економіка не може бути інноваційною і розвиненою.

Цифрова економіка сьогодні проникає в усі сфери життєдіяльності суспільства: від демографії, біосфери та кліматичних змін до майбутнього медицини, геноміки та генної інженерії, синтетичної біології та трасгуманізму; від хмарних технологій та Інтернету речей до штучного інтелекту, від квантового комп'ютера до розумних матеріалів, енергетики, транспорту, робототехніки, що в цілому сприяє розвитку Інтернет-економіки як складової цифрової економіки. Таким чином, інноваційно-цифрова парадигма промислового підприємства формується в умовах викликів цивілізації - глобалізації 4.0, технологічного розвитку 4.0., Просвітництва 2.0 та впливає на становлення – цифрового менеджменту, цифрової економіки, Інтернет-економіки, детермінованих ІКТ.

Сьогодні ми опинилися на початку Четвертої промислової революції, яка розпочалася унаслідок розвитку цифрових технологій, яку пришвидшив Інтернет та дешеві сенсорні прилади, а також розвинений штучний інтелект та здатні до самонавчання машини. Цифрові технології, в основі яких лежить комп'ютерне обладнання, програмне забезпечення та мережі – не нові, віддаляючись від третьої промислової революції, вони стають складнішими, вдосконаленими можуть трансформувати цілі суспільства та глобальну економіку.

Можливості нових машин, стрімкий розвиток технологій та людського капіталу в умовах Четвертої промислової революції

Можливості нових машин, стрімкий розвиток технологій та людського капіталу свідчать про те, що швидке прискорення цифрового розвитку свідчить про розвиток цифрових технологій, пов'язаних з розвитком штучного інтелекту, робототехніки, створенням машин, які можуть переміщатися і взаємодіяти з фізичним світом фабрик, складів, офісів. З кожним новим поколінням розумних пристроїв саме фондові аналітики та інженери нафтохімічної галузі знаходяться під найбільшою загрозою бути заміненими на машини. Експерти з робототехніки визнали надзвичайно важким створення машин, які не відповідають кваліфікації навіть найменш підготовлених робочих. Коли справа стосується роботи у фізичному світі, люди мають величезну перевагу гнучкості над машинами.

Сьогоднішні заводи, особливо масштабні фабрики у країнах з високим рівнем заробітної плати, є високо автоматизованими, але вони не заповнені роботами загального призначення. Вони укомплектовані особливою спеціальною технікою, яку дорого купувати, налаштовувати і перепрограмовувати.

Цифрова, експоненціональна та рекомбінаторна потужності уможливили для людства дві найважливіші події:

1) створення реального, корисного, штучного інтелекту (ШІ);

2) забезпечення зв'язку більшості людей на планеті через спільну цифрову мережу. Кожне з цих досягнень окремо фундаментально змінило б потенціал зростання, а в поєднанні вони важливіші з часів промислової революції, яка навіки змінила процес виконання фізичної праці. Цифрові машини звільнилися від своїх обмежень і демонструють широкі можливості у розпізнаванні систем, складному спілкуванні та інших сферах, що раніше належали виключно людям.

Нещодавно ми побачили суттєвий поступ в обробці природної мови, машинного навчання (здатності комп'ютера до автоматичного налагодження більшої кількості даних), комп'ютерного бачення одночасного місцезнаходження транспорту на дорогах та складання мап і вирішення багатьох інших фундаментальних проблем. Штучний інтелект не лише покращить якість життя, а зможе його рятувати. Основним паливом для при скорення прогресу у світі є наш запас знань, а гальмом – відсутність уяви, тому такий розвиток буде стимулювати людський розвиток і одночасно прогрес людства. Цифрові технології, що розширюють можливості розвитку машин сприяють їх стрімкому розвитку, що вимагає культивування людського капіталу. Економічний розвиток може сприяти вирішенню безлічі інших проблем, а зростання продуктивності пов'язане з інноваціями у технологіях і методами виробництва.

1.5 Концепція VUCA як концепція вираження несталості, невпорядкованості, хаосу і нестабільності за умов пандемії COVID-19

Актуальність теми дослідження у тому, що ми живемо у час глибокої нестабільності та кризи, переходу до цифрового розвитку суспільства, яке відбувається під впливом Четвертої промислової революції, яка вимагає перезавантаження цивілізації, для чого необхідний пошук інноваційних підходів до його реалізації.

Сучасна цивілізація, викликана кризою глобальною і парадигмальною, потребує перезавантаження світоглядних засад, так як охоплена глобальними викликами, постільки переживає кризу базових засад і цінностей всього світовлаштування. Так як людина і природа були протиставлені один одному, то відбулася широка підключеність природи до ринкових відносин, що породило нову залежність від неї та поглибило протиріччя у системі «людина-природа-суспільство-техніка», яка привела до втрати контролю над технікою, до несталості.

Пандемія COVID-19 виявилася тріггером, що викликає у людини післятравматичний стресовий розлад, викликаний переживаннями психологічної травми та тяжкими негативними процесами – державними, економічними, освітянськими, особистісними, у результаті чого наступила епоха турбулентності. Глобальні виклики виявилися завдяки глибокій зв'язаності людства, яке об'єдналося завдяки появі загальних проблем виживання на глобальному рівні, що засвідчило, що людство не готове до вирішення цих проблем, об'єдналося, хоча не готове до викликів, які несе цивілізація. Незважаючи на те, що народилася загальнолюдська спільнота, вона не готова до викликів сучасності, так як відсутні ефективні способи і механізми управління глобальними проблемами, тому всім прийдеться жити у ВУКА-світі, яке вийшло із стану рівноваги і перетворилося на нерівновагому силу.

Проте через системні кризи людство змушене буде прийти до системних інновацій. Концепція VUCA, що породжена кризою сучасного суспільства та викликана пандемією COVID-19, привела до «суспільства ризику» як наслідку сучасної цивілізації. Концепція VUCA пов'язана з несталістю суспільства і походить від акроніму англійських слів: 1) volatility (нестабільність); 2) uncertainty (невизначеність); 3) complexity (складність); 4) ambiguity (неоднозначність), у яких завдання важко прогнозовані. Концепція VUCA – це концепція Четвертої промислової революції, що отримала назву «навчання, що продовжується все життя». І щоб вижити в умовах цього світу, треба бути динамічним, здатним швидко адаптуватися, підлаштовуватися під вимоги цього світу.

Сучасна концепція VUCA в умовах нестабільності базується на теорії складних систем, в основі яких AGILE-методологія і AGILE-філософія, яку ще називають аджайл-методологія і аджайл-філософія (agile software

development, agile – перевірений, гнучкий), що представляють методологію складності, яка застосовується до аналізу складних систем цифрового розвитку світу.

Концепція VUCA включає сукупність різних методів, прийомів та узагальнення різних підходів до розробки програмного забезпечення набору цінностей, які базуються на принципах у прийнятому «Маніфесті гнучкої розробки програмного забезпечення» і здатні проаналізувати складність систем, їх призначення, необхідності виявити їх функції, місце і роль у сучасному суспільстві. Ці принципи, методи і підходи здатні привести до змін на всіх стадіях удосконалення конкретних алгоритмів дій та гнучких управлінських інструментів у контексті управління процесами, де AGILE методологія виступає як система нових цінностей.

AGILE-методологія розповсюджується на багато сфер діяльності, у томі числі й на цифрову парадигму економіки та менеджменту, включаючи Scrum - подхід «структури» і Kanban – «підхід балансу», які використовуються в інноваційній діяльності організації, що сприяють створенню інноваційного продукту, збільшення частки цифрових продуктів і послуг, а також нових форм бізнесу на основі цифрових технологій (digital economy).

Методи синергетичного аналізу включають теорію самоорганізаційних відкритих систем, які опиняються у точках нерівновагомості, невизначеності, біфуркації (роздвоєння), стохастичності інформації (не вистачає інформації), дрейфу системи, у результаті чого відбувається зміна пріоритетів. Загальнонаукові методи – аналізу і синтезу, концептуалізації, абстрагування; закон єдності й боротьби протилежностей, оскільки без боротьби – немає й розвитку. Для аналізу концепції VUCA була використана методологія SySt (системна структурна розстановка) як методологія процесу розвитку усвідомленості та змін у напрямку стабільності [1].

В основі складності перебудова системи на рівні структурно-функціональному з метою попередження чи пом’якшення кризи та нестабільності, посилення кількості нововведень, їх освоєння та трансферу технологій як інструмента реалізації інноваційної діяльності, реформування системи управління з використанням AGILE-методології, перебудовою свідомості людей та виробленням нової системи цінностей.

1.Volatility (нестабільність, плинність, нестійкість, волатільність), в основі якої ситуація, що змінюється швидко і непередбачувано, у результаті чого неможливо уявити майбутню ситуацію чи планувати свої дії. Стан нестабільності включає стан системи, що характеризує нестійкі ситуації і непередбачувані зміни відносно швидкості, природи, об’єму, динаміки в умовах нестабільних ринків, багато чинників у швидко плинних обставинах впливає на прийняття рішень, коли прогнозувати дуже важко, так як світ став глобальним і все змінюється дуже швидко. Для кожної проблеми необхідно знайти своє сильне рішення, вміти вижити у цьому креативному хаосі. Проте системна стратегічна розстановка може привести до стабільності, але для

цього треба бути гнучким, з високим рівнем свідомості і самооцінки, мати ясний розум, усвідомлювати власні конструкції і деконструкції.

2. Uncertainty (невизначеність, швидкість і великий змін), в основі якої руйнівні зміни, які приводять до того, що важко передбачити майбутнє. Невизначеність означає відсутність інформації для прогнозування наслідків і планування необхідних дій у контексті COVID-19. Введений всесвітній індекс невизначеності (ВІН), пов'язаний з ситуацією нестабільності і макроекономічними показниками, що базуються на волатільності ключових фінансових та економічних змінних, фондового ринку, ризиками, більш низьким ростом ВВП, з економічними і політичними нестабільностями, що охоплюють 143 країни світу з населенням майже 2 мільярди людей

3. Complexity (складність, заплутаність, велика кількість проблем) приводить до того, що сукупність складних для розуміння фактів, причин і факторів сприяють появі все більшої кількості проблем і суперечностей, приводять до колапсу складних систем. Complexity (складність), яка приводить до того, що сукупність складних для розуміння фактів, причин і факторів сприяють появі все більшої кількості проблем.

Складні системи – це системи, які складають з величезної багатоманітності частин, що володіють здатністю породжувати нові якості, проявом яких є спонтанне формування темпоральних, просторових і функціональних структур. Складні системи включають самоорганізацію, нелінійну динаміку, теорію турбулентності, синергетику, динамічні системи, нестабільності, стохастичні. Це проблеми нередукованї складності людської цивілізації. На сьогоднішній день Китай показує стабільність управління. Інші країни виходять на наднаціональний рівень і шукають свої ніші там відбувається переформатування світу (деглобалізація чи слоуглобалізація – уповільнення) в умовах нестабільності, невизначеності, турбулентності, хаосу, ризиків, тому керівники повинні оволодівати всім об’ємом інформації, передовими креативними технологіями, щоб виживати в умовах пандемії коронавірусу, для чого необхідне подолання інформаційної ентропії (міри невизначеності, хаосу, безладу).

4. Ambiguity (неоднозначність, неясніть, невизначеність, сумнівність, двозначність), які приводять до того, що важко відповісти на питання «хто, що, коли і чому», що є нашою реальністю, так як нічого стабільного немає. Людство повинно визнати зміни, які зможе контролювати, а поки визначається відсутністю чіткого розуміння правил гри, необхідністю адаптуватися до всього, що відбувається, розвивати креативність, комунікацію, критичне мислення, так як важко відповісти на питання «хто, що, коли і чому». Можливо до пандемії не звертали уваги і не бачили загрози економічному балансу, що привело до хаосу, який наступив у результаті швидких непередбачуваних змін, які накопичувалися багато років у результаті кризи, хаосу, непередбачуваності подій.

Нестабільність, невизначеність, складність, неоднозначність - стан загрози, відсутність змін уряду, відсутність змін у конституційному ладі, правилах гри (С. Хантінгтон), відсутність структурних та структурованих змін (Д. Сіаринг), відсутність балансу політичних сил (Дж. Лівелі), що позначаються і на стані малого та середнього бізнесу, стабільності організацій [1, с.203-205].

Сучасна концепція VUCA демонструє зміни і виграє той, хто мобільний, гнучкий, готовий до змін і використовує творчі підходи, так як відбувся зсув парадигми, світ став іншим. Криза – це важливий час для змін і, для того щоб перебудувати світ, використавши нові стратегії і нове мислення, так як нові проблеми старими методами не вирішити. Умови цифрової економіки стали визначатися як руйнівне середовище, якщо не перебудуватися. Потрібен пошук інструментів прориву завдяки цифровим технологічним з мінам, жити у хаосі – це бути гнучким і вміти виживати в умовах плинності і складності буття.

Як вижити у режимі невизначеності, коли сьогоднішній світ характеризується високим рівнем валіативності, появою все більшої кількості складних проблем і ситуацій: відноситися до змін як до нормального явища, так як нові умови демонструють нові можливості; виробляти гнучку модель управлінського мислення; бути гнучкими до швидких змін, вміти вирішувати непередбачувані проблеми; використовувати конкурентні преваги своєї організації.

Людство хоче жити у стабільному світі і протилежністю концепції VUCA є концепція SPOD, де S означає (stedy - стійкий). P (predictable - передбачуваний); O (ordinary – простий, не ускладнений); D (definite, визначений. До цієї нестабільності цивілізації привело те, що прийшли до планетарних межах і майже за них вийшли, коли цивілізація вже не здатна забезпечити все населення всіма плодами цивілізації – їжею, чистою водою, чистим повітрям.

Сьогодні у результаті руйнівного впливу екологічної ситуації промислових підприємств на природу відбуваються глобальні еволюційні зміни у результаті того, що змінилося все, - клімат, прискорення парникового ефекту, зміни біорізноманіття, окислення в океанах, втрата стабільної рівноваги, тому потрібно перейти:

- від руйнації до регенерації планети - без колапса, без глобальних воєн:

- до посилення межової стабільності, для чого пройти «точку біфуркації» XXI століття, усвідомлюючи масштаби кризи, необхідність перебудови свідомості на засадах ноосфери і розуму, формування суспільства як колективної кооперації, формування нового Антропоцену як антропологічних засад людства;

- вийти на післякризовий розвиток, для чого знайти ту точку переходу (перелому, перегину), яка поверне нас у стійкий світ без катастроф, але для цього подолати цю точку біфуркації;

- потрібне перезавантаження цивілізації через пошук еволюційного атрактора, переструктурації свідомості і культури, нових підходів до взаємодії людини і природи:

- формування ноосферного мислення, щоб прорватися у нове майбутнє - «людство-техносфера- біосфера»:

- потрібна кооперація на загальнолюдській основі як нової культури існування і мислення, щоб навчитися виживати у VUCA-світі;

- перейти від стійкого розвитку до регенеративного розвитку та економіки, жити рамками природоцільного розвитку;

- сформувати екорегенеративне майбутнє як поліфонічну картину майутнього, використовуючи агроекологічні рішення;

- сформувати органічно-екосистемне мислення та нову етичну систему цінностей.

В результаті цих дій буде сформоване нелінійне майбутнє, яке повинно знайти відповіді на глобальні еволюційні кризи, в якому будуть знайдені нові патерни поведінки, нова конгруентність зі складністю, перехід до конгруентно відповідального відновлення суб'єктності людини, яка повинна стати актором творення свого майбутнього, а для цього необхідна і нова система освіти, яка формуватиме відповідних спеціалістів.

1.5 **Концепції соціально-відповідального менеджменту у контексті методології складності та «нової нормальності»**

Соціально-відповідальний менеджмент як теорія і методологія складності розвивається у контексті таких його складових, як загальна теорія систем, кібернетика, теорія динамічних систем, еволюційна теорія, теорія хаосу, які започатковують нове покоління методів і технічних прийомів.

Архітектура складних систем розвивається нелінійно, визначається принципами синергетичного, системного підходу та Agile-менеджменту, детермінованих програмами інформаційного забезпечення та проектуванням структурних підрозділів як команд, в основі яких управління людьми та їхніми взаєминами.

Головна мета соціально-відповідального менеджменту як науки і навальної дисципліни – це концептуалізація нових методів, підходів, принципів, націлених на те, щоб формувати організації, які були б гнучкими і базувалися на складності, нелінійності, а керівники орієнтувалися на системне, аналітичне, експертне мислення.

Головні цілі соціально-відповідального менеджменту як науки і навчальної дисципліни – сформувати гнучкі команди, які б володіли

передовим алгоритмічним мисленням та культурою, яка б дозволяла відходити від старих управлінських підходів та методів та оволодіти новими тенденціями, які допоможуть вижити в умовах нестабільності, невизначеності, інформаційної стохастичності.

Завдання соціально-відповідального менеджменту – підвищення ролі організаційних підрозділів як системних цілісних одиниць з врахуванням економічних, соціально-політичних та культурних чинників. Головна мета управлінського персоналу – формувати концепцію соціальної відповідальності керівників, яка б сприяли вирішенню протиріч у системі "людина-природа-суспільство-управління та були б націлені на соціально-орієнтований та екологічно збалансований розвиток організацій в умовах COVID- 19.

Менеджмент в умовах пандемії COVID-19 привів до "ситуації ризику" , що потребує виходу із ситуації нестабільності, складності та невизначеності, тому розробка концепції соціальної відповідального менеджменту повинна бути націлена на використання екологічно безпечних технологій за рахунок використання Agile-менеджменту, Просвітництва 2.0, нових цифрових технологій Четвертої промислової революції. В основі концепції соціально-відповідального менеджменту - нова управлінська концепція екорегенеративного управління як основи досягнення циркулярної економіки та 17 цілей сталого розвитку, нової культури мислення, культури менеджменту, екологічності.

Розробка концепції соціально-відповідального менеджменту включає формування нових управлінських підходів до організації роботи на засадах колективної кооперації, що базується на засадах ноосферного мислення; менеджменту культури як головного пріоритету вираження соціальної відповідальності керівників організацій.

В основі концепції соціально-відповідального менеджменту – екосистемні принципи та нова етична система цінностей, здатна вирішити проблеми взаємодії "людство-біосфера-техносфера-інфосфера». Концепція соціально-відповідального менеджменту націлена на використання нових екологічно безпечних трендів, що дадуть змогу перейти до екорегенеративного розвитку управління та природодоцільного його виміру, в основі якого циркулярна економіка. Системні компоненти концепції соціально-відповідального менеджменту базуються на соціальній відповідальності керівників, детермінованої використанням нових цифрових технологій та інноваційними рішеннями, в основі яких цілі соціально-орієнтованої, екологічно збалансованої і соціально-відповідальної спрямованості управління з метою подолання ковідного і післяковідного розвитку.

Мета концепції соціально-відповідального менеджменту – формування теоретичних і практичних засад концепції соціальної відповідальності управління як чинник сталого розвитку організацій в умовах пандемії

COVID-19, в основі якої перехід від стану нестабільності, невизначеності і неоднозначності до збалансованого сталого розвитку, переходу від еконебезпечного до екобезпечного розвитку, структурним змінам, що сприятимуть вирішенню кризових ситуацій та використанню конкурентних переваг організації з використанням ідей Глобального договору ООН. Завдання концепції соціально-відповідального менеджменту:

1) дослідження процесів еволюції від несталого управління до екологічно збалансованого, соціально-орієнтованого та інноваційно-проривного розвитку в умовах нестабільності;

2) пошук інноваційних механізмів впровадження управління сталого розвитку, що формується на основі передових проривних інформаційно-комунікаційних технологій з передовими інноваційними технологіями, що сприяють формуванню високотехнологічного базису;

3) дослідження і використання розумних технологій Data sience, в основі яких майнинг даних (пошук даних) як головного ресурсу організацій, що є фактором подолання інформаційної стохастичності, направлених на подолання браку інформації та шляхів досягнення сталого розвитку;

4) формування концепції розвитку управління як вираження соціальної відповідальності організацій в умовах COVID-19, яка б сприяла виявленню закономірної взаємозалежності між трьома змінними – інноваційно-технологічним потенціалом організацій, якістю культурно-бізнесових регуляторів та менеджментом культури організацій як умовами переходу до сталого розвитку та сталої економічної і соціальної системи, в основі яких соціальна відповідальність всіх керівників.

Формування концепції соціально-відповідального менеджменту як чинник соціально- орієнтованого та екологічно збалансованого розвитку в умовах COVID-19 виходить з того, ми живемо у час глибокої нестабільності та кризи, переходу до цифрового розвитку суспільства, яке відбувається під впливом Четвертої промислової революції, яка вимагає інноваційних підходів для реалізації її завдань.

Сучасне управління, викликане кризою глобальною і парадигмальною в умовах COVID-19, потребує перезавантаження організаційно-управлінських засад організацій, які зіткнулися з глобальними викликами світовлаштування. У зв’язку з тим, що людина і природа були протиставлені один одному, відбулася їх широка підключеність до ринкових відносин, що поглибило протиріччя у системі “людина-природа-суспільство” , та привело до втрати контролю зі сторони керівників над ситуацією несталості.

І щоб вижити в умовах глобального світу, організаціям в умовах COVID-19 треба бути динамічними, здатними швидко адаптуватися, підлаштовуватися під вимоги цього світу. Так як управління перебуває у ситуації сповільнення, невизначеності, турбулентності, хаосу, ризиків, то керівники повинні оволодівати всіма новими підходами виходу організацій з кризи, для чого оволодівати всім об’ємом інформації, передовими

креативними технологіями, щоб виживати в умовах пандемії коронавірусу, подолання інформаційної ентропії (міри невизначеності, хаосу, безладу).

До цієї нестабільності привело те, що управління переживає критичну ситуацію “планетарних меж”, не здатне забезпечити все населення плодами цивілізації – їжею, чистою водою, чистим повітрям, Інтернетом. До протиріччя “людина-природа-суспільство” приєдналася і техносфера. Формування нової концепції соціально-відповідального менеджменту як чинник соціально- орієнтованого та екологічно збалансованого розвитку в умовах COVID-19 зможе прогнозувати нелінійний розвиток, знайти відповіді на глобальні еволюційні кризи та нові патерни поведінки. У результаті упровадження концепції буде вироблене нове розуміння конгруентності зі складністю, прийняття складності і перехід до конгруентного відновлення суб’єктності людини завдяки нової системи цінностей управління як соціально-орієнтованого, екологічно збалансованого і соціально відповідального.

В умовах невизначеності відбувається збільшення складності промислового підприємства, що потребує саморегулювання системи, від якості якої залежать результати діяльності. Відповідно до теорії складних систем, впровадження тих чи інших процесів стосується всієї системи промислового підприємства, невизначеність якого буде існувати завжди, тому необхідно адаптуватися не тільки до змін, але й оптимізувати систему. Складні проблеми промислового підприємства пов’язані з непередбачуваністю, вирішення проблем якої криється у критичному аналізі всієї системи, а не лише у зміні тих чи інших процесів. Слід відмітити, що умови виживання промислового підприємства в умовах невизначеності та адаптації до змін сприяють тому, що *ентропія всередині нього*, так як і в суспільстві зростає, і якщо середовище ускладнюється, то й підприємство еволюціонує у сторону складності та невизначеності. *Стійкий стан системи* промислового підприємства – це пошук атрактора (точки притяжіння), яка приводить у рух всі підсистеми підприємства, тому важливо знайти атрактор як точку притяжіння. Насильницьке впровадження «поліпшень» лише у рідкісних випадках дає бажаний результат. Ми вважаємо, що рішення слід шукати у зовнішньому середовищі, так як атрактори залежать від середовища, в якому перебуває система, то коли змінюється навколишнє середовище, то змінюються система й підсистеми підприємства. Деякі зміни, що привносяться до навколишнього середовища, настільки потужно впливають на атрактори, що ті просто або зникають, у результаті чого система автоматично знаходить для себе іншу траєкторію, що веде до іншого атрактора. Це може бути атрактор, який раніше і не існував. Під час внесення змін до команди й підприємства не слід намагатися виштовхнути їх із колії, в якому опинилося підприємство так як це вимагатиме величезних зусиль і принесе середні результати. Набагато краще змінювати параметри середовища, в якому функціонує підприємство або команда, поки її поточний

стан не втратить стійкість, а зрештою взагалі стане неможливим. Треба сформувати *адаптивний ландшафт,* у якому б підприємство існувало б ефективно, перевищуючи міру своєї адаптивності. Системи, що здатні досягти найвищих точок в адаптивному ландшафті, мають максимальні шанси на виживання. Системи, що володіють здатністю щоразу переналаштовувати свою внутрішню організацію, здійснюють адаптивну прогулянку відповідним ландшафтом. Адаптивна прогулянка – це процес, за допомогою якого система переходить із однієї конфігурації до іншої з метою збереження свої адаптації до обставин, змінюючи вимоги функціональності, людей та інструменти, переглядаючи графіки та вносячи зміни до виробничих процесів. Форма адаптивного ландшафту залежить як від системи, так і від навколишнього середовища. Тому стратегії виживання однієї системи не дуже легко перенести на інші системи, так як адаптивні ландшафти інших підприємств відрізняються один від одного і здійснити її зможуть керівники підприємств. Системи адаптуються до зовнішнього середовища й одна до одної, тобто коеволюціонують в нових умовах інформатизації, цифровізації, глобалізації. Отже, можемо відмітити, що: 1) внутрішня структура кожного підприємства володіє своїм внутрішнім кодом, який слід наповнити новим інноваційним змістом; 2) люди або процеси добре працюють лише в комбінації з певними людьми або процесами; 3) стратегію виживання підприємства слід піддати переоцінці, перекомпонувавши компоненти системи та створивши оптимальну конфігурацію, за якої вплив кожного елемента буде позитивним, якщо будуть подолані катастрофи складності та хаотичні коливання. *Самоорганізація* – процес виникнення в системі структур або форм, що не є результатом централізованого або зовнішнього впливу або планування, це природна норма, поведінка типових динамічних систем, незалежно від того, чи збудовані такі системи з атомів, молекул, вірусів, біологічних видів або компаній. Самоорганізація як принцип створення структур пронизує весь простір як результат креативної самоорганізації, створюючи концепцію «самоорганізованих команд», що працюють на засадах співпраці та креативності.

1.7 Концепції менеджменту кадрової політики промислових підприємств

Концепція будь-якої суспільної науки, і зокрема менеджменту, ґрунтується на уявленні про реальність. Її формують учені, практики, викладачі, письменники, але й самі уявлення значною мірою впливають на суть парадигми. Уявлення про дійсність, що існують в рамках дисципліни кадрової політики промислових підприємств, визначають її заміс ти і те, що ця дисципліна вважає фактами і як вона трактує саму себе, тому предмет її змінюється безперервно. Реальність стрімко змінюється, тому настав час їх

переглянути і спробувати сформувати нові, які б оживили теорію, і практику менеджменту.

У кожній організації менеджмент відображає специфіку місії організації, її особливу структуру, історію і термінологію. Менеджмент нині найбільш затребуваний, має практичне застосування і спирається на теорію, яка в найкоротший термін може дати найкращі результати. Менеджмент – це специфічна і визначальна структура кожної організації, в основі якої лежать наступні принципи:

1) організація має бути прозорою;

2) у будь-якій організації має бути особа, яка приймає остаточне рішення у сфері своєї компетенції і яка у кризовій ситуації братиме керівництво на себе;

3) кожен працівник повинен мати тільки одного «господаря»;

4) кількість рівнів організації повинна бути мінімальною;

5) кожен працівник повинен мати змогу працювати одночасно у різних структурах організації (у складі керівного або контролюючого органу, а також у складі колективу). Колектив – найважливіший і найнеобхідніший інструмент.

Там, де його використання виправдане і доречне, ця організаційна структура сприяє максимальній ефективності. Вихідною точкою нової парадигми менеджменту кадрової політики промислових підприємств є «управління кадрами», «управління, орієнтоване на ефективність», на певний результат. Людьми треба не «керувати», а направляти, спрямовувати, тому мета кадрової політики промислових підприємств – зробити специфічні навички і знання кожного окремого працівника максимально продуктивними. Фундаментом діяльності менеджменту повинна стати цінність, що сприймається споживачем, і рішення споживача щодо розподілу його доходу. Саме з цього сьогодні повинні починатися як політика, так і стратегія менеджменту, а також кадрова політика промислових підприємств. Менеджмент кадрової політики повинен бути оперативним і охоплювати весь процес, він повинен орієнтуватися на результат і ефективність на всіх етапах економічного ланцюга та визначатися інтересами промислових підприємств.

Нова парадигма менеджменту кадрової політики промислових підприємств існує заради результатів, яких досягає підприємство у зовнішньому середовищі, тому керівники повинні визначати, яких результатів повинно досягти підприємство, мобілізувати ресурси для досягнення цих результатів, забезпечуючи кадрами для досягнення потрібних цілей і впливаючи на продуктивність і результативність діяльності.

Вплив Четвертої промислової революції на професійні навички працівників

Четверта промислова революція має колосальний вплив на світову економіку, її взаємовпливи зачіпають ВВП, інвестування, споживання, зайнятість, торгівлю, інфляцію тощо, в процесі чого попит на нові товари та

послуги зростає і приводить до створення нових професій, компаній і навіть галузей промисловості. Незважаючи на позитивний вплив технологій на зростання економіки, не менш важливо враховувати її можливі негативні наслідки для ринку праці, так як нові технології докорінно змінюють природу праці в усіх галузях виробництва та професіях. Фундаментальна невизначеність стосується того, наскільки автоматизація замінить працю, скільки часу на це знадобиться і як далеко сягне цей процес, що штовхає працівників до безробіття.

Багато різних категорій професій, особливо тих що пов'язані з механічною і монотонною та точною роботою, вже автоматизовані, чимало професій вже постало перед цими змінами, оскільки обчислювальна потужність стрімко зростає. Праця таких фахівців, як юристи, фінансові аналітики, лікарі, журналісти, страхові агенти, бібліотекарі, можуть бути частково або повністю автоматизованими. Зайнятість зростатиме у галузях розумових і творчих професій із високим доходом та фізичної праці з низьким доходом, але водночас зменшиться кількість одноманітної, монотонної роботи із середнім рівнем оплати.

Керівникам підприємств слід готувати кадрові ресурси, розробляти освітні моделі й водночас створювати потужні інтелектуальні машини, об'єднані в одну мережу. У найближчій перспективі професіями з найнижчим ризиком автоматизації стануть ті, що вимагають соціальних і творчих зусиль, зокрема ухвалення рішень в умовах невизначеності, а також розробки новаторських ідей. У швидко змінюваному робочому середовищі виняткової ваги для зацікавлених сторін набуває здатність передбачати тенденції зайнятості, за яких професіоналізм потребуватиме важливих адаптивних зусиль.

Ці тенденції можуть відрізнятися залежно від галузі та географічного розташування, що загострює важливість розуміння наслідків Четвертої промислової революції для виробництва і конкретної країни. Попит на вміння та навички у 2020 році: 1) когнітивні здібності; 2) системні навички; 3) розв'язання складних завдань; 4) навички створення змісту; 5) навички з обробки даних; 6) соціальні навички; 7) уміння керувати ресурсами; 8) технічні навички; 9) фізичні здібності. У прийдешньому світі з'явиться багато нових робочих місць і професій, зумовлених не лише Четвертою промисловою революцією, а також і нетехнологічними чинниками, на кшталт демографічних проблем, геополітичних зрушень, пандемії COVID 19 (коронарвірусу).

Сьогодні можна передбачити, що кадровий потенціал буде важливішим виробничим фактором, ніж капітал, дефіцит висококваліфікованої робочої сили може стати тим обмеженням, який підриває інноваційний потенціал, готовність до конкурентної боротьби та зростання. Це може привести до дедалі більшого розмежування на сегменти «малокваліфікована робоча сила/низька оплата праці» та «висококваліфікована робоча сила/висока

оплата праці», або може привести до руйнування цілої основи піраміди професійних умінь, що призведе до зростання нерівності та загострення соціальної напруженості. Згадані проблеми змусять на переглянути розуміння «високої кваліфікації» в контексті Четвертої промислової революції. Традиційні визначення кваліфікованої праці ґрунтуються на високому рівні освіти, а також на наборі певних умінь у конкретній професійній царині.

ВИСНОВКИ

1. Сталий розвиток промислових підприємств як соціальний, економічний і культурний організм виступає як складна адаптивна система (САС), яка повинна використовувати Agile-менеджмент (менеджмент 3.0), Agile-методологію, так як менеджмент 2.0 і менеджмент 1.0 давно вже не відповідають цифровій ері. Agile-методологія як теоретична основа сталого розвитку промислових підприємств дає змогу радикально переглянути місію, функції, легітимність, інструменти діяльності, які в своїй основі несуть зміну парадигми класичного управління на інноваційно-цифрову у відповідності подолання непередбачуваності, непрогнозованості і неструктурованості, невпорядкованості і хаотичності. Agile-методологія як теоретична основа сталого розвитку промислових підприємств базується на загальній методології систем та системного аналізу і синтезу, в основі якого аутопоезис (самопобудова, способи і принципи, якими системи конструюють самі себе); ідентичність; гомеостаз; проникність, створення й підтримки своєї ідентичності, які в своїй основі несуть сталість і стабільність.

2. Сучасне суспільство характеризують стан невизначеності траєкторії розвитку, можливості вибору напряму з кількох можливих, нестабільна економіка та поширення корупції й інших негативних явищ в органах державної та регіональної влади, розкол політичної еліти у питанні щодо встановлення правил гри, порушення рівноваги між функціонуючими владними структурами та відсутність у суспільстві злагоди. Ситуацію нестабільності, невизначеності, неоднозначності, супроводжують проблеми, які впливають на економічні процеси, які породжені проблемами постіндустріального, інформаційного суспільства, опосередковані інформаційною стохастичністю, що визначають його як нестабільний стан, схильний до саморуйнування, дезорганізації економічного та соціального життя, викликані породженням нових глобальних проблем - COVID-19 та кризи всієї системи охорони здоров’я.

5. Керівники підприємств повинні виробити стратегію кадрової політики, адаптовану до технологічних змін, до опанування нових професійних навичок, до координування між стратегією роботи з персоналом

та інноваційною стратегією підприємств. Промислові підприємства повинні потребують нового світогляду кадрової політики, аби задовольнити власні потреби в кадрових ресурсах і мінімізувати небажані соціальні наслідки. Зростання нерівності – це не просто тривожне економічне явище, а найбільша суспільна проблема, пов'язане із втратою робочих місць. Найціннішим активом промислового підприємства XXI століття стануть працівники розумової сфери, бо саме від продуктивності цієї групи працівників насамперед залежатиме майбутнє процвітання розвинених країн тому що спеціалісти з розумової праці – це основний капітал промислових підприємств.

Практичні завдання до теми 1: «Методи аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальних викликів»

✎Питання для самоконтролю

1. Що ви вкадаєте у поняття «методологія»?
2. Як ви розумієте термін «концепція» та які концепції ви вважаєте найсучаснішими, у чому їх суть?
3. Чим відрізняється парадигм від концепції. Приведіть приклади відмінностей.
4. Чим відрізняється концепт від концепції? Приведіть приклади концептів сучасного менеджменту?
5. Дайте визначення поняттю «модель» та приведіть приклади їх типології.
6. У чому суть системної методології концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальних викликів.
7. Методологія складності глобальних економічних тенденцій: глобалізація, глокалізація, модернізація, регіоналізація, гібридизація.
8. Agile-методологія, її суть і значення для аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту. .
9. Як ви розумієте інноваційно-цифрову парадигму та її вплив на розвиток глобалізаційних процесів.
10. Як інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) впливають на розвиток концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальних викликів.

✎Навчальні завдання

1. Прокоментувати положення про те, що Діджитал ера та великі дані (Big Data) впливають на розвиток концепцій і моделей сучасного менеджменту, так? Навести приклади.
2. Проаналізувати приклади розвитку нового мислення від Енштейна до штучного інтелекту та як технології змінили сучасний світ? (країна за вибором).

3. Виявити згідно системного аналізу і синтезу, яку економіку вважати зразком для наслідування?

4. З’ясувати, як змінювався наш світ разом з ідеями, концепціями, які вийшли за межі звичного уявлення про повсякденні речі, зокрема про зростання ролі соцмереж.

5. Визначити, як людство створювало і винаходило нові концепції поліпшення життя і зокрема концепції про сталий розвиток. Приведіть приклади концепцій даного розвитку.

6. Дослідити концепції інформаціоналізму та як вони впливають на розвиток сучасного світу, і в якій мірі.

7. Назвати критерії наукових концепцій, які зможуть осягнути, вдосконалити і підсилити інтелект. Про які концепції йде мова.

8. Які методи можна застосувати для аналізу концепцій – від нанотехнологій до досліджень космосу.

9. Прокоментуйте, як технології майбутнього можуть зазирнути у сучасне життя і змінити його. Вибрати технології за інтересом.

10. Виявити та прокоментувати довгострокові тренди Четвертої промислової революції (INDUSRTRY 4.0).

✎Одноваріантні запитання («Так» чи «Ні»)

1. Дві найбільших загадки в усій природі – це розум і Всесвіт. Прокоментуйте позитивно чи негативно, як найсучасніші концепції впливають на розвиток сучасної науки.

2. Як ви вважаєте, яке місце відіграє людина у грандіозній космічній схемі – у Природі та який її зв'язок з Космосом?

3. Фізики зіграли в наукових досягненнях ключову роль, створивши низку нових засобів з назвами –абревіатурами на кшталт МРТ (магнітно-резонансна томографія), КТ (комп’ютерна томографія), ГСМ (глибока стимуляція мозку).

4. Чи дійсно Тесла відіграв значну роль у розвитку концепцій цифрових технологій. Наведіть приклади (бездротове освітлення, радіо, гідроелектрика, рентгенографія, дистанційне керування).

5. Тесла – наочний приклад відомої цитати Артура Чарльза Кларка: «Будь-яку досить розвинену технологію неможливо відрізнити від магії», так ?

5. Стабільне творення цифрового світу базується на людях, людському, капіталі чи знанні?

7. Як ви вважаєте, панівний світогляд насправді перейшов від однієї космополітичної ідеї – комунізму – до іншої космополітичної ідеї – неолібералізму?

8. Розвиток теорії складних систем - це добра новина для керівників, лідерів команд і менеджерів проєктів, які працюють у компаніях, що

створюють програмне забезпечення (ПЗ), то складність представляє собою ключову парадигму XXI століття, так?

9. Наш мозок жорстко запрограмований віддавати превагу «лінійному мисленню» (уявленню про передбачуваність наслідків, якщо відомі причини) перед «нелінійними» (гіпотезою, яка в реальності є на багато складнішою).

10. Що стосується концепцій про те, що країни, що розвиваються можуть проскочити індустріалізацію та відразу ввійти у постіндустріальну фазу, - це фантазія.

✎Тестові завдання для перевірки знань

Завдання 1.

З якої сфери розпочалася глобалізація:

А) політичної;
Б) економічної;
В) сфери нових технологій;
Г) всі вище перераховані.

Завдання 2.

Поняття «цифрова економіка» - це:

А) економіка, орієнтована на наукоємні сфери;
Б) економіка, орієнтовна на енергетику;
В) економіка бурхливо розвинених країн;
Г) всі вище перераховані.

Завдання 3.

Найбільший вплив на світову політику здійснив розвиток:

А) радіо;
Б) телебачення;
В) Інтернет;
Г) всі вище перераховані.

Завдання 4.

Нерівномірність глобалізації означає:

А) випереджаючий розвиток комунікаційних та інформаційних технологій у порівнянні з біотехнологіями;

Б) відмінність у сферах розвитку глобалізаційних процесів, а також у доступі до можливостей, які вона відкриває для різних країн, соціальних груп та окремих людей;

В) неоднозначність позитивних і негативних сторін глобалізації;
Г) всі вище перераховані.

Завдання 5.

Протилежним за значенням глобалізації є поняття:

А) локалізації;
Б) ізоляціонізм;
В) глокалізація;
Г) всі вище перераховані.

Завдання 6.

Три підходи до глобалізації, як:

А) постійний історичний процес;

Б) гомогенізація та універсалізація світу;

В) розмивання національних кордонів, виділив: а) Б.Баді; б) Т. де Монбріаль; в) Р.Най;

Г) всі вище перераховані.

Завдання 7.

Точки зору на глобалізацію як процес розмивання кордонів дотримуються наступні автори:

А) Дж.Модельські;

Б) А.Уткін;

В) Дж.Най;

Г) всі вище перераховані.

Завдання 8.

Розуміння глобалізації як сучасного процесу, який представляє собою заключну стадію розвитку капіталізму, що породжує все більшу поляризацію світу за економічним параметром, а як наслідок - політичну нестабільність, є характерною для:

А) реалістів;

Б) неомарксистів;

В) неоліберaлів;

Г) всі вище перераховані.

Завдання 9.

Аргументи проти глобалізації як вестернізації пов'язані з тим, що:

А) західний світ складає меншу частину земної кулі;

Б) цивілізаційній розвиток йшов зі Сходу на Захід;

В) далеко не завжди розповсюджувалися саме західні культурні форми;

Г) всі вище перераховані.

Завдання 10.

Перебіг європейської боргової кризи 2008 року визначили три групи дуже різних зовнішніх втручань:

А) США намагалися проповідувати й викладати теоретичні економічні причини необхідності більшої координації в Європі;

Б) Китай намагався безпосередньо вплинути на європейську політику, але його цікавило зміцнення альтернативних полюсів світової системи;

В) Росія опинилася в більшій ізоляції від Європи;

Г) всі попередні відповіді є вірними.

✎Завдання для самостійного виконання

проаналізувати, прокоментувати, обміркувати, зробити власний висновок – історичну рефлексію, економічний аналіз, філософське ессе

Завдання 1. Проаналізувати вислів: «Світ побачив разючі відмінності між теоріями економічної гармонії і брутальною економічною реальністю, і з цього досвіду можна чимало навчитися. Ми повинні відійти від теорії, яка постулює економічну гармонію як автоматичний результат божественно або математично наперед продуманої гармонії, і повернутися до теорії, згідно з якою економічна гармонія становить результат свідомої політики» («Як багаті країни збагатіли… і чому бідні країни лишаються бідними», Ерік С. Райнерт, 2018). До якого виду і типу теорії може відноситися така політика?

Завдання 2. **Дати власне судження:** «Прикметою глобального мислення є те, що країни створюють «найкращий із можливих світів» *(«Як багаті країни збагатіли… і чому бідні країни лишаються бідними», Ерік С. Райнерт, 2018). До якого типу моделі чи теорії відноситься вислів «найкращий із можливих світів»?*

Завдання 3. Прокоментувати вислів: «Прагнення створити загальне теоретичне поле для аналізу впливу концепцій на життя має бути пов'язане зі спробою визначити структуру будь-якого життєздатного дискурсу щодо форми та значення світу як цілого – це головне питання, тому що більшість сучасних дискусій про концепції походить під егідою культурних учень, де не приділяється увага питанню глобального взаємозв'язку й структурним випадкам» *(«Глобальні модерності / за ред. Майка Фезерстоуна, Скота Леша та Роланда Робертсона», 2013). Долучіться до даталей цього визначення*.

Завдання 4. **Зробити історичну рефлексію аналізу порівняння «порожнього світу» проти «повного світу**: «Люди не можуть успішно керувати космічним кораблем «Земля», опираючись на ідеали концепцій розвитку, наукові моделі та системи цінностей, які сформувалися за часів «порожнього світу», коли населення планети було не настільки великим, а поклади природних ресурсів на цій землі здавалися невичерпними, тобто, в період розквіту Просвітництва в Європі. Сьогодні - з середини двадцятого століття – людство живе у «повному світі». Межі стали очевидними та відчутними майже у всіх видах людської діяльності *(«Come On! Капіталізм, недалекоглядність, населення і руйнування планети. Доповідь Римському клубу», Ернст Ульріх фон Вайцзекер. Андерс Війкман, 2019). Що це таке: «порожній світ» і «повний світ», наведіть приклади.*

Завдання 5. **Обміркувати вислів і привести приклади**: «Концепція фінансизації – це домінування фінансового сектору у глобальній економіці та тенденція спрямування накопичених прибутків (та залученого капіталу) в нерухомість та інші спекулятивні інвестиції. Наприклад, в США заборгованість населення і приватного сектору зросли більше ніж удвічі у порівнянні з ВВП між 1980 і 2007 роками. Те саме відбулося і в країнах ОЕСР» *(«Come On! Капіталізм, недалекоглядність, населення і руйнування планети. Доповідь Римському клубу», Ернст Ульріх фон Вайцзекер. Андерс Війкман, 2019). Приведіть приклади даних процесів в інших країнах.*

Завдання 5. Здійснити історичну рефлексію наступного вислову: «Концепції дезінтеграції досить неспростовані в глокальності. Нація-держава вже безкарно не владарює навіть у реалістичному часі й простір. Нації-держави марно розробляли ядерну зброю, щоб підкреслити нею національний суверенітет, позаяк ця зброя наділяє лідерів націй-держав здатністю майже миттєво знищити життя в географічному просторі й історичному часі, стерши нації термоядерним шляхом. Базову фізичну захищеність від зовнішніх небезпек гарантувати неможливо. Неможливо гарантувати й економічне процвітання» *(«Глобальні модерності» / за ред. Майка Фезерстоуна, Скота Леша та Роланда Робертсона», 2013). Долучіться до даталей цього визначення та здійсніть історичну рефлексію.*

Завдання 6. Здійснити економічний аналіз: «Глобальний інститут Маккінзі**,** один з найкращих аналітичних центрів з дослідження концепцій бізнесу та економіки прогнозує, що інновації доступні лише в кількох секторах Інтернету речей, до 2025 року спричинять зростання загальної вартості світової економіки мінімум на 6,2 трлн. доларів. IoT зможе зайняти місце майбутніх Google, Facebook або Apple, адже кількість датчиків, споживчих пристроїв та промислових систем управління, підключених до Інтернету, вже перевищила кількість мобільних телефонів» *(«Злочини майбутнього», Гудмен Марк, 2019). Які економічні соціальні наслідки цих процесів*?

Завдання 7. Написати філософське ессе на тему: «Біологія – це інформаційні технології»: «Настав час прощатись зі століттям фізики, в якому ми розщеплювали атом і перетворювали кремній на обчислювальні потужності». Настав час концепцій біотехнології (Волтер Айзексон, американський журналіст і письменник). *(«Злочини майбутнього», Гудмен Марк, 2019).*

Завдання 8. Проаналізувати вислів: «Концепції та моделі сучасного менеджменту аналізують виклики, що постають перед нами, постійно зростають в обсязі. Адже це стосується не тільки заламаних банківських рахунків або викрадених особистих фотографій. Мова не лише про захист і збереження контролю над безліччю пристроїв, що ми ними користуємося в повсякденні. Йдеться про концепції захисту нашого технологічного майбутнього та усвідомлення того, що чекає на нас далі. Як влучно зауважив Маршалл Маклуен: «Концепції постійно змінюються з кожною новою технологією»). *(«Злочини майбутнього», Гудмен Марк, 2019).*

Завдання 9. Зробити власний висновок: «Одна із концепцій та моделей сучасної науки, що має потенціал для величезних перетворень у галузі обчислень – це квантова фізика. Хоча знадобиться ще багато наполегливої роботи, перш ніж концепції квантових обчислень стануть широко вживаними, квантові обчислення обіцяють таку швидкість виконання операцій, яка залишає сьогоднішні комп’ютери далеко позаду. Зокрема, в одному з тестів, проведених компанією Google і NASA, експериментальний

квантовий комп'ютер обробив кілька алгоритмів на швидкості у 35 тисяч разів більший за традиційні обчислювальні методи, що використовуються комерційними серверами. Такі обчислювальні потужності з часом допоможуть знайти рішення деяких найскладніших проблем у світі…..». Які це проблеми? *(«Злочини майбутнього», Гудмен Марк, 2019).*

Завдання 10. Проаналізувати вислів: «Систематичне залучення концепцій глокалізації в нинішні дебати про глобалізацію допоможе знайти підхід до вирішення проблем глобалізації. Під формою глобалізації мається на увазі конкретний спосіб, у який відбувається структурування (у найширшому сенсі) процесу стиснення світу. Це означає, що проблема форми глобалізації пов'язана з ідеологічно забарвленим поняттям світопорядку». Як ви розумієте концепції глокалізації? *(«Глобальні модерності / за ред. Майка Фезерстоуна, Скота Леша та Роланда Робертсона», 2013).*

Тема 2

ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЙ ТА МОДЕЛЕЙ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЛЮДСТВА

«Потрібна нова політична філософія та концепції,
що дарують надію на прогрес людства.

Раніше економіка ніколи не стикалася з подібними проблемами. Насправді, колишні економічні моделі лише ускладнювали її. У світі не існує зараз концепції розв'язання проблем. Якщо більшість країн Азії, Африки та Південної Америки братиме приклад із заходу й тамтешніх інститутів у пошуках рішень, це стане апологе дурості. Потрібно нове рішення та нові концепції, які б викривали старі помилки та сприяли перевірці реальності світу, який розвивається» (Чандран Наїр. Держава сталого розвитку. Майбутнє урядування, економіки та суспільства, 2020)

.

2.1 Розвиток концепцій та моделей сучасного менеджменту

2.2 Сутність та напрями розвитку гуманістичних концепцій сучасного менеджменту

2.3 Еволюція філософських засад сучасного менеджменту.

2.4 Напрями розвитку концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації людства

2.5 Еволюція зарубіжних шкіл та моделей сучасного менеджменту.

2.6 Сутність та напрями розвитку концепції державно-громадянського управління та їх вплив на розвиток сучасного менеджменту.

Висновки

Практичні завдання до теми: «Еволюція концепцій та моделей сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації людства»

ЦІЛІ:

✔дослідити розвиток концепцій та моделей сучасного менеджменту;

✔ виявити сутність та напрями розвитку гуманістичних концепцій сучасного менеджменту;

✔ проаналізувати еволюцію філософських засад сучасного менеджменту;

✔ розкрити напрями розвитку концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації;

✔ з'ясувати еволюцію зарубіжних шкіл та моделей сучасного менеджменту;

✔сутність та напрями розвитку концепції державно-громадянського управління.

Наукова мета вивчення теми полягає:

✔ у засвоєнні наукових знань еволюції концепцій та моделей сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації людства;

✔у набутті умінь та навичок аналізу філософських засад сучасного менеджменту.

✔у набутті компетентностей оволодіння сучасними методами та методиками аналізу напрямів розвитку концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації людства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА ТА ТЕРМІНИ

еволюція концепцій та моделей
глобальна трансформація людства
гуманістичні концепції сучасного менеджменту
еволюція зарубіжних шкіл і моделей
життєдіяльність соціального організму
закрита і відкрита система
ідея гомеостазу
самоорганізація
саморегуляція
нерівновагома термодинаміка
ентропія системи
глобальні виклики
методи і принципи синергетики
дезінфомаційні процеси
соціальний хаос

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1 Розвиток концепцій та моделей сучасного менеджменту

Необхідно дати аналіз розвитку ідей сучасного менеджменту в контексті управлінської думки. Слід назвати теорії західних філософів, в контексті яких були представлені ідеї про адміністративне управління, які зустрічаються в теоріях: «людської сторони підприємства» (Дугласа Мак–Грегор), трудової мотивації (Ф. Герцберга), «революції в свідомості» (А. Печчеї), «революції надії» (Е. Фромма), «ієрархії потреб» (А. Маслоу), «психотерапії на практиці» (Е. Франкла), «людських відносин» (Е. Мейо, Ф. Ротлісбергера, У. Діксона), «нових людських відносин» (Р. Бекхарда, Р. Блейка, Дж. Моутона), «гігієнічної мотивації» (Ф. Герцберга), «чотирьох систем» (Р.Лайкерта), «ситуативного керівництва» (Пол Герсі і Кеннет Бланчарда).

З огляду на вищесказане слід зазначити, що в умовах глобалізації виникла об’єктивна потреба в дослідженні адміністративного менеджменту, який може пояснити проблеми людського розвитку як на рівні організації, так і на глобальному рівні, щоб подолати глибокі деформації, які виникли на стартовому етапі управлінських реформ.

Соціально-антропологічні засади аналізу сучасного менеджменту представлені у працях класиків соціо-гуманітарних і управлінських наук, зокрема:

інституціоналістів (Т. Веблена, А. Гелена, Дж. Бернарда, Л. Томпсона, Т.Парсонса, Дж.К. Гелбрейта, Дж. Коммонса та ін.);

неоінституціоналістів (Д. Норта, Р. Коуза, Дж. Б'юкенена, П. Рікера, О.Уільямсона, А. Степана, Е. Острома, П. Холла);

«соціології розвитку» (Д. Лернера, У. Мура, А. Етціоні, У. Ростоу, Е.Гідденса) та «політології розвитку» (Г. Алмонда, Л. Пая, С. Хантінгтона, Р. Інглегарта).

Основний зміст сучасного менеджменту базується на ідеях Г. Раффа, Д. Кейсі, Г. Коена, Дж. Нейсбіта, Т. Пітерса, Р. Уотермана, Лі Якокки, Д. Хаберстама, Р. Барта, Д. Трампа, Г. Мінцберга, Ф. Котлера, М.Портера, У. Бенніса, К. Бланчарда, У. Оучі, Т. Левітта, Р.М. Кантера.

Якщо розглянути історичну періодизацію еволюції сучасного менеджменту в цілому як науки, то, згідно з Р.Фалмером, її можливо уявити наступним чином:

- початок епохи практицизму 6000-3000 рр. до н.е.; - роки до н.е. (до капіталізму) 3000-500 рр. до н.е.;
- класична епоха (500-1400 рр. до н.е.);
- капіталізм до виникнення бізнесу (500-1100 рр.);
- дрібновласницький капіталізм (1100-1400 рр.);
- протестантський капіталізм і меркантилізм (1400-1776 рр.);
- промисловий капіталізм у Новому Світі (1776-1890 рр.);
- фінансовий капіталізм (1890-1933 рр.);
- національний капіталізм (1933-1950 рр.);
- управлінський капіталізм (1950 -1990 рр.);
- підприємницький капіталізм (1990 рр.).

Р.Фалмер запропонував розділити історичні підходи до сучасного менеджменту на три основні школи:

1) наукове управління, що орієнтується на ефективність;

2) людські відносини, що враховують людські аспекти ефективності;

3) адміністративне управління, що акцентує увагу на координаційному аспекті управління. У подальшому виділяються три основних напрямки розвитку теорії і практики сучасного менеджменту:

1) товарна (кінець Х1Х- початок ХХ ст.);

2) збутова (1930-1950 рр.);

3) маркетингова (з кінця 1950, початку 1960 рр.).

Відповідно виокремлюються чотири основних школи сучасного менеджменту:

- школа наукового управління;
- адміністративна, чи класична школа;
- школа людських відносин;

- математична школа управління.

Оригінальний підхід пропонують М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі, які виокремлюють чотири підходи до адміністративного менеджменту:

- підхід на основі виділення різних шкіл;
- процесуальний підхід;
- системний і ситуаційний підходи.

Управління з різних точок зору включає в себе чотири школи:

- наукового управління;
- адміністративного управління;
- людських відносин і науки про поведінку;
- кількісний підхід.

Згідно з Р.Дафтом, виокремлюються наступні класичні напрямки адміністративного менеджменту:

- науковий менеджмент (бюрократичні організації, адміністративні принципи);
- гуманістичний напрямок (рух за людські ресурси, концепція людських ресурсів, біхевіористський підхід);
- менеджмент як наука (теорія систем, концепція суміжних обставин, тотальне управлінн якістю).

Д.Гвішіані відмічає існування наступних шкіл сучасного менеджменту:

- науковий менеджмент (класична школа);
- школа людських відносин;
- емпірична школа;
- школа соціальних систем;
- нова школа науки управління (в тому числі дослідження операцій, системний аналіз, загальна теорія систем, економетрика).

Дж.Майнер виокремлює шість «сімейств» управлінських ідей сучасного менеджменту:

1) бюрократія (П.Блау, Т.Скотт, У.Браун, М.Крозьє, Е.Жаке, Р.Мішель, Ф.Селзник, Дж.Томпсон, М.Вебер);

2) науковий менеджмент (Ф.Тейлор, Г.Гант, Ф.Гілберт і Л.Гілберт);

3) адміністративний менеджмент (Ч.Бернард, А.Файоль, М.Фоллет, Дж. Муні, А.Слоан);

4) людські відносини (Е.Мейо, Дж.Браун, Ф,Ротлісбергер, У.Діксон);

5) нові людські відносини (К.Аржиріс, У.Бенніс, Р.Блейк, Дж.Моутон, Ф.Герцберг, Р.Лайкерт, Д.Макгрегор, А.Маслоу, Е.Шейн);

6) теорія гуру (П.Друкер, Т.Пітерс, Р.Кантер, Л.Якокка, К.Бланчард). Отже, у найбільш агрегованому вигляді слід розглядати два основних напрямки в теорії сучасного менеджменту:

1) механістичний;

2) гуманістичний.

Зробимо висновок: якщо в механістичному напрямку об’єднуються теорії, в яких підхід до найманого працівника не передбачає по своїй суті

турботи до його особистого розвитку, то в гуманістичний напрямок входять концепції, які розглядають задачу розвитку робітника як складової частини розвитку виробництва, передбачаючи залежність ефективності виробництва від удосконалення працівника. Не випадково щорічно американські компанії втрачають на навчання персоналу до 15 млрд. доларів, розвиваючи тим самим сегмент, що отримав назву: «Трансформація особистості і самовдосконалення», що сприяє удосконаленню сучасного менеджменту.

2.2 Гуманістичний напрямок концепцій сучасного менеджменту

В основі гуманістичного напрямку сучасного менеджменту - «Гуманістичний Маніфест -2000», підписаний 10 лауреатами Нобелівської премії, що створили проект гуманістичного глобалізму, стратегію розвитку суспільства в умовах глобалізації. «Гуманістичний Маніфест - 2000» – це заклик гуманістів світу до нового планетарного гуманізму, в основі якого модель гуманізації нації, подолання деструктивних явищ в суспільстві – мілітаризму, расизму, тероризму, насильницької ідеології. Гуманізм як соціально–політична доктрина адміністративного менеджменту ставить перед собою вирішення конкретних практичних проблем (економічних, соціальних, міжнародних, екологічних), націлених на проблематику людини як суб'єкта-креатора організації в констеляції диференційованих методик, аспектів, підходів, інструментів, універсалій, типологій.

Сучасний гуманізм як теоретична і методологічна засада адміністративного менеджменту – це цілісне явище, що володіє певною історичною логікою розвитку:

виникнення сучасного гуманізму (середина XIX – початок 30–х рр. XX ст.);

становлення і розвиток організованого гуманістичного руху (початок 30– х рр. – початок 80–х рр.);

виділення світського (секуляративного) гуманізму в якості самостійного ідейного руху, його розмежування з релігійним гуманізмом (початок 80–х –до н.ч.)

До середини XIX ст. в західній і культурній традиції поняття «гуманізм» асоціювалося або з гуманізмом епохи Відродження, або з деякими культурними течіями.

Вперше термін «гуманізм» як певний погляд на життя з'явився в творах датського філософа Габріеля Сібберна (1824–1858), виданого в Копенгагені на датській мові. В 1981 р. відомий британський вчений Джон Ман Кіннон Робертсон (1856–1933) в доробку «Сучасні гуманісти» вживає термін «гуманіст» для характеристики тих, хто відстоює право світського погляду на життя. Серед останніх він включав Т. Карлейля, Р.У. Емерсона, Дж. Ст. Мілля, Г. Спенсера.

Відома роль в розробці даного терміну «гуманізм» належала британському філософу – прагматисту Фердінанду Каннінгу Скотту Шіллеру (1864–1937). На початку XX ст. він використовував ці терміни в своїх доробках: «Гуманізм: філософське есе» (1903), і «Дослідження гуманізму» (1907). Ідея Шиллера вживати термін «гуманізм» в повному значенні була підтримана в США філософом Джоном Дьюї (1859–1952). Дьюї вважав, що при правильній точці зору ми повинні виходити з ідеї цілісності людської природи (симпатій, 10 інтересів, бажань), а не тільки із інтелекту, логіки чи розуму. В 1917 р. Куртіс Різе відмічав, що гуманістичний погляд на організацію – демократичний погляд на те, що цей світ – світ людини, і саме від людини залежить, що він буде зорієнтований цей глобальний світ. За відносин, що формуються сьогодні, сумнівною вважається сама можливість гармонійного розвитку свободи і рівності (не формально-юридичної, а фактичної) у будьякому суспільстві. Тому, досліджуючи проблеми глобалізму, слід відповісти на питання, чи досягнуто поєднання свободи фактичної, юридичної рівності, щоб визначити позицію держави у цьому питанні.

Головний орієнтир політики гуманістичного напрямку в сучасному менеджменті XXI ст. - це формування соціально-орієнтованої держави та управління, що дозволяють поєднати цілі та ресурси суспільства в управлінні соціально-економічними процесами. Гуманістичний менеджмент є соціальною сферою діяльності держави, складовою частиною економічної політики, яка, перевтілюючись поступово, підпорядковує економіку соціальним та гуманітарним цілям.

Перехід від переважно патерналістського до переважно ліберального типу держави повинен бути поступовим, хоча і послідовним, проте, якщо організація дійсно трансформується в економіці в ринковому напрямку, а в соціальній сфері - у напрямку соціальної держави. Взаємозв’язок соціальної (гуманітарної) та економічної політики в контексті адміністративного менеджменту робить їх політикою єдиною, соціально-економічною, обумовленою їх взаємовпливом.

Соціальна політика стимулює економічне зростання, якщо вона ефективна; слабко впливає взагалі, якщо вона нейтральна; негативно впливає на економіку, стримує її розвиток, якщо вона деструктивна, неефективна. Гуманістична антропологія є реалізацією політичного в індивідуальному й індивідуального в політичному. Визначення людини як висхідної і кінцевої мети парадигми адміністративного менеджменту визначає багатоманітність підходів до аналізу цієї проблеми. Буттєві основи всезагального, а отже, вселюдського гуманістичного управління, повинні визначати політику XXI ст., щоб повернути керівників до скрутних проблем сьогодення, складних екзистенційних колізій, що висувають на порядок денний необхідність проведення «духовної революції», яка б звільнила людину від негідних умов існування, поставила в центр управління інтереси працівників, сприяла б виходу з системної кризи та сприяла проведенню управлінських реформ.

Вплив глобалізації позначається на національній соціальній політиці, зокрема на політиці зайнятості. Закономірно, що в умовах глобалізації постає завдання розмежування державних і наддержавних функцій в соціальній політиці.

Основною функцією соціальної держави , як і раніше, залишається перерозподіл суспільного продукту для задоволення колективних потреб і соціальне забезпечення тих груп, які потребують підтримки держави, хоча нині в цих країнах ведуться дискусії про роль і місце національної держави в умовах розвитку інформаційного суспільства та глобалізації. Нині в Україні є регіони, які можна віднести до «проблемних» (це ДНР і ЛНР). В регіонах рівень безробіття нижчий за середній в державі. Безробіття має 11 серйозні соціальні та психологічні наслідки. Слід покращувати перспективи зайнятості населення шляхом збільшення інвестицій в професійну підготовку, здійснювати програми безперервного навчання на протязі всього життя і забезпечувати доступ до навчання кожному, використовувати гнучку організацію праці, що відповідає потребам виробництва; політику оплати праці, яка сприяла б укладенню інвестицій в створення нових робочих місць, особливо на регіональному і місцевому рівнях; знижувати додаткові витрати праці, пов’язані з некваліфікованою працею; здійснювати більш ефективну політику на ринку праці за рахунок удосконалення роботи служб зайнятості; приймати заходи по застереженню безробіття серед окремих соціальних груп, наприклад, молоді (шляхом надання робочих місць або можливостей отримання професійної освіти). В країнах Європейського Союзу наднаціональні органи беруть на себе виконання ряду соціальних функцій держави, які базуються на гуманістичному менеджменті.

Вони покликані гармонізувати і координувати соціальну політику держав-членів Союзу, використовувати наявні фінансові ресурси для фінансування спільних соціальних програм. Перелік гуманістичних завдань і функцій, які виконує ЄС, міститься в ряді програмних документів - в Зеленій книзі «Європейська соціальна політика: шлях для Союзу» (1994), в Білій книзі «Альтернативи для Союзу» (1994) і т.п. В 1997 р. в Амстердамі і Люксембурзі були розроблені основні положення нової європейської соціальної програми, яка повинна була бути реалізована до 1998 р. Основною проблемою, що розглядалась в цій програмі була проблема безробіття, зайнятості. Україна має врахувати досвід країн ЄС щодо фінансування програм по професійному навчанню і працевлаштуванню молоді та підтримки на ринку праці найбільш вразливих категорій населення.

Таким чином, розвиток гуманістичних ідей в сучасному менеджменті включає розробку концепцій гуманізації організації; людського виміру управління; людського виміру виробництва; гуманістичної інноваційної технології в умовах модернізації українського суспільства; гуманістичних детермінант політики; самореалізації особистості; гуманістичної мотивації

праці; антропологічної експертизи політичних програм, в центрі яких повинна бути «людина як міра всіх речей».

Синергетично-рефлексивна модель гуманістичного управління в контексті сучасного менеджменту зумовлюється потребами соціальної практики. Чим складнішим є управлінський організм і елементи, що входять до нього, тим багатоманітніші фактори, що на нього впливають, тим динамічніші і стохастичніші ці впливи, що детермінують розгалужений креодогенний ландшафт, що розгортається як поле поведінки і середовище - культурне середовище, політико–правове середовище, технологічне середовище, економічне середовище.

2.3 Еволюція філософських засад сучасного менеджменту

Один із самих визначних вчених в теорії сучасного менеджменту є французький інженер і менеджер Анрі Файоль, який і започаткував розвиток гуманістичного менеджменту. Найбільшу популярність отримала його книга «Загальне і промислове управління» (1916 рр.), в якій він розглядав управління в цілому як єдиний соціальний організм, виокремивши для його успішного функціонування шість класів операцій (істотних функцій), які зустрічаються на кожному підприємстві: технічні, комерційні, фінансові, страхові, облікові, адміністративні.

В той же час зміст адміністративної функції розглядалася ним у самому широкому смислі, яка поглинала всі останні функції. А.Файоль на власному досвіді пізнавав, що адміністрування має рішучий вплив на успіх організації, тому водночас був впевнений, що лише технічні знання без досвіду управління навряд чи приведуть до позитивних результатів. У контексті його концепції наявність лише переважно технічних знань визнавалася основною вимогою до менеджерів нижчої ланки. По мірі просування по кар'єрній сходинці все більшого значення набувають адміністративні здібності працівників.

На відміну від Ф.У.Тейлора, який відводив працівнику пасивну роль, А.Файоль акцентував увагу на універсальності адміністративної функції, її існуванні на всіх рівнях ієрархії майже, хоча і підкреслював підвищення її ролі у зв'язку із зростанням стану керівника у структурі управління. Тому основну увагу він сконцентрував на адміністративній функції, яка складалася у свою чергу із передбачення, організації, розпорядництва, координації і контролю. Під адміністративною функцією він розумів цілеспрямований вплив керівника на трудовий колектив організації, розглядав менеджмент як процес, а не сукупність правил чи структур, хоча відмічав необхідність останніх.

Функції менеджменту, на думку А.Файоля, повинні виконуватися у відповідності з наступними 14 принципами адміністративного управління: 1)

розподіл праці; 2) визначення на всіх рівнях ієрархії повноважень і відповідальності; 3) дисципліна і санкції за її порушення; 4) єдність командування; 5) єдність керівництва; 6) підпорядкування приватних інтересів загальним; 7) винагорода персоналу за виконану роботу; 8) достатня ступінь централізації; 9) ієрархічна система управління; 10) порядок; 11) справедливість для всього персоналу; 12) стабільність кадрів; 13) ініціатива персоналу; 14) корпоративний дух.

Отже, А.Файоль, як і американські засновники адміністративного менеджменту, намагався використати при управлінні виробництвом наукові методи. Сам напрямок в науці управління виробництвом, лідером якого він 13 являвся, слід назвати адміністративним. Теорію А.Файоля ще не можна віднести до гуманістичного напрямку, проте він значно просунувся у цьому напрямку. До кінця 1920-х рр. були закладені основи ще одного напрямку в теорії адміністративного менеджменту, що отримав назву концепції людських ресурсів. Ця теорія виникла як реакція управлінської науки на нездатність реалізувати у повній мірі головну роль людського фактору у сучасному виробництві існуючими до того часу школами.

До виникнення концепції людських відносин людський фактор намагалися активізувати переважно за допомогою розробки нових підходів до системи оплати праці і удосконалення формальних відносин керівництва і персоналу. Проте з розвитком виробництва і покращенням добробуту робочих виявилася недостатність запропонованих заходів. У кінцевому рахунку на формування суспільної атмосфери, яка зробила неминучим появу концепції людських відносин, внесли вклад багато вчених, наприклад, М.П.Фоллет, Е.Мейо, Ч.Бернард, Ф.Ротлісбергер та інші. Адміністративне управління виходить із потреб самого суспільства, в основі якого знаходиться енергійна і неупорядкована (стохастична) кількість субструктурних елементів, які не зведені в систему. Якщо управління відбувається в закритій системі, то постійно діє ентропія (хаос, неупорядкований рух елементів), і зупинити процеси ентропії може лише процес взаємодії організації із зовнішнім середовищем.

Головною властивістю закритої системи є наявність такої рівноваги, при якій макроскопічні параметри залишаються незмінними. Закриті системи зберігають таку структуру, яка вже встановилася, параметри входу і виходу залишаються незмінними і не здатними до саморозвитку і самоорганізації, оскільки пригнічують відхилення від свого стаціонарного стану. Закрита система, що виходить зі стану рівноваги, завжди приходить до стану ентропії. Людському суспільству, як складової частини живої природи, властиве упорядкування.

Життєдіяльність соціального організму - єдине ціле, яке включає в себе ряд компонентів - економіка, мораль, право, релігія, філософія, наука, ідеал, які необхідні для підтримки певного стану суспільних відносин, підтримки морфологічної цілісності соціального життя, що дає можливість успішно

через посередництво кореляційних зв'язків між вище перерахованими компонентами динамічно розвиватися, долаючи конфлікти, дисфункції, суперечності. В контексті адміністративного менеджменту діють відкриті системи, в яких має місце зростання ентропії і вони називаються дисипативними, в яких енергія неупорядкованого хаотичного руху (відтік енергії) може урівноважити її зростання в самій системі і привести до виникнення стаціонарного режиму.

Для відкритої системи характерна циклічність як всезагальна форма організації матерії, яка виникає під впливом зовнішнього мікро-і макросередовища. В умовах нерівноваги система схильна до того, щоб із зовнішнього середовища до неї поступала негативна ентропія, яка перевищує її внутрішнє зростання, і у зв'язку з цим виникають флуктуації (стохастичні коливання), а за певних умов в системі починають відбуватися самоорганізаційні процеси, упорядкування їх в 14 єдину управлінську систему. Відкриті системи часто виявляються в точках нерівноваги, в контексті яких їх поведінка описується імовірнісним чином, нелінійним зрівнянням. Відкрита система – це відкрите обговорення проблем, ефективна циркуляція інформації.

Основні цінності: конформізм і покірність; групові цінності вище індивідуальних. Реакція на загрозу - збільшення ригідності, поява суперконтролю (система ще більше згуртовується, закривається). Недоліки системи: великі перебудови неможливі; інновації можливі тільки у підструктурах. Цінності: взаємозалежність членів; успіх організації залежить від особистісних характеристик її членів. Недоліки системи: можливо погрузнути в нескінченних обговореннях і різних точках зору на будь-яку проблему. Закрита система - традиційно ієрархічна: надзвичайно стабільна; дії чітко розподілені, рішення приймаються швидко; ієрархія влади. В контексті адміністративного менеджменту кожна матеріальна система являє собою живий організм, який прагне налаштуватися на більш економний режим функціонування за рахунок постійної зміни своєї структури чи функцій.

Чим більшою інформацією володіє організація відносно свого внутрішнього і зовнішнього середовища, тим більша імовірність її стійкого функціонування. Закони організації - це стійкі кількісні та якісні співвідношення між системою, що керує, і системою, якою керують. Об'єктивні закони називаються законами організації, а суб'єктивні «законами для організації».

Кожна матеріальна система прагне зберегти у своїй структурі всі необхідні елементи (композицію), що знаходяться в заданому підпорядкуванні (пропорції), щоб досягти найбільшого сумарного потенціалу на всіх етапах життєвого циклу. Інша категорія, яка допомагає прояснити адміністративний менеджмент - гомеостаз. Гомеостаз (від грец. – подібний, однаковий) – властивість організму підтримувати свої параметри і

фізіологічні особливості в певному діапазоні, яка заснована на стійкості внутрішнього середовища організму по відношенню до впливів зовнішнього середовища.

Ідея гомеостазу вперше була сформована французьким вченим К. Бернаром (1878); в 1929 р. американський біолог У. Кеннон запропонував термін «гомеостаз» у зв'язку із своєю концепцією «мудрості тіла»; у 1948 р. У. Р. Ешбі (Великобританія) застосував уявлення щодо гомеостазу для обґрунтування моделювання широкого кола проблем (біологічних, технічних, соціальних) із зворотнім зв'язком. Гомеостатичність складних систем досягається через посередництво цілого комплексу механізмів, в ході реалізації яких стійкість зростає, виробляються більш складні і багаторівневі комплекси зворотних зв'язків. Таким чином, в терміні «гомеостаз» відображається діалектика змінності і стійкості, властива як природним, так і штучним системам. Тому гомеостаз – здатність адміністративної системи зберігати рівновагу завдяки саморегульованому пристосуванню до оточуючого середовища. В контексті розвитку адміністративного менеджменту розрізняють дві форми: еволюційну, пов'язану з поступовими кількісними та якісними змінами (зміна свідомості поєднується зі змінами матерії); революційну, що характеризується стрибкоподібним неусвідомленим переходом від одного стану 15 матерії до іншого та стрибкоподібною зміною свідомості без відповідної зміни балансу.

Якщо прогресивний розвиток – це перехід від нижчого до вищого, від досконалого до більш досконалого, то регресивний розвиток – це деградація, зниження рівня знань і відносин, перехід до форм і структур, що віджили своє. Організація в контексті адміністративного менеджменту – це соціальна цілісність, побудована як спеціально структурована і координована система, пов'язана з оточуючим середовищем.

Саме організація у відкритій системі повинна взаємодіяти з оточуючим середовищем для свого виживання, використовувати ресурси оточуючого середовища і постійно змінюватися, адаптуючись до нього. Кожна матеріальна система (організація) прагне зберегти себе (вижити) і використовує для досягнення цього весь свій потенціал (ресурс). Ресурси – це компоненти забезпечуваної діяльності, що включають енергію, матеріали, устаткування, виконавців тощо. Відповідно до кожної сфери діяльності можна визначити функцію потреби в ресурсах.

Отже, структура управління з погляду адміністративного менеджменту – це сукупність стійких зв'язків об'єктів і реалізованих у конкретних організаційних формах, що забезпечують цілісність управління і його тотожність самому собі, тобто збереження основних властивостей при різних внутрішніх і зовнішніх змінах. Управління як єдиний соціальний організм – це цілеспрямована координація суспільного процесу відтворення, яке охоплює управління матеріальними об'єктами, похідне від власності, яка в оптимальному режимі забезпечує ефективне виробництво продуктів і послуг,

їх раціональний розподіл як в цілому, так і в окремій організаційній структурі.

Принципи гуманістичного управління реалізуються як у державному керівництві, так і в управлінні економікою на регіональному рівні. У сучасних системах сучасного менеджменту для реалізації управління використовуються два основних способи регулювання: пропорційний, коли управляюча система реагує на розбіжності в міру їх виникнення, реагує сильніше, чим більше ці розбіжності; релейний (дискретний), коли реакція управляючої підсистеми відбувається стрибкоподібно, на певному рівні розбіжностей між управляючою системою і народом, чи через певні інтервали часу.

Регулювання слід відрізняти від самоуправління, при якому витоки управління знаходяться всередині системи. У цьому смислі система управління суспільством - це система, що самоуправляється (управління містом, регіоном, певною територіальною громадою). Кожний регіон має регіональний канал зворотного зв'язку, через який населення регіону впливає на свою регіональну владу. Оптимальний варіант управління – у певному сполученні місцевого самоврядування з центральним; у своїх діях управляюча підсистема повинна враховувати інтереси суспільства, оскільки воно реорганізує управляючу підсистему через зворотний напрямок. Закон самоорганізації організації - це закон підпорядкування цих систем одна одній, але головне, щоб був вироблений механізм самоналагодження всіх елементів системи.

Здатність системи управління протистояти хаосу і турбулентності є умовою досягнення стійкості і ефективності. Управління як 16 єдиний соціальний організм слід трактувати як єдність підсистем управління, завдяки яким здійснюється управлінська взаємодія. Якщо зміни, або флуктуації параметрів підсистеми є великими, то система втрачає свою якісну визначеність. Життєздатна управлінська система може бути створена лише на основі використання природного потенціалу самоорганізації з використанням її власних законів. Управлінська система в контексті сучасного менеджменту безперервно змінюється і є єдністю внутрішніх і зовнішніх умов свого існування. Час існування системи залежить від того, який вибір вона може здійснити в точках біфуркацій. В контексті гуманістичного аналізу потрібно усвідомлення: переходу від лінійного до нелінійного процесу; нових уявлень про синергетику, біфуркації і самоорганізацію (станів, коли попередні форми організації вже суперечать часу); нова оцінка хаосу.

Аналіз організації як відкритої і закритої системи свідчить, що в їх основі - зміни, що демонструють перехід об'єкта із одного стану в інший; будь-яка модифікація в соціальній організації суспільства, його інституціях та соціальній структурі, встановлених в них зразків поведінки, саморозгортається в контексті прогресу, регресу, еволюції. Зміна - це є рух і розвиток, який приводить до самозміни організацій і самозміни суспільства.

Макросередовищні змінні, відомі ще й як неконтрольовані змінні, постійно впливають на ринок, так і на життя організацій - суб'єктів ринку.

Час від часу організації змушені адаптуватися до радикальних змін, які вони не в змозі відвернути. Саморух - внутрішня необхідність самосвавільної зміни системи, детермінованої її суперечками. Висунута синергетична концепція самоорганізації слугує уточненням принципу саморуху і розвитку матерії. На противагу класичній механіці, що розглядає матерію як рутинну масу, що приводиться в рух зовнішньою силою, в синергетиці виявляється, що при певних умовах системи неорганічної природи здатні до самоорганізації.

На відміну від нерівновагомої термодинаміки, що визнає еволюцію тільки в сторону збільшення ентропії системи (тобто безладдя, хаосу, дезорганізації) синергетика вперше розкрила механізм виникнення порядку через флуктуації, тобто відхилення системи від деякого середнього стану. Флуктуації підсилюються за рахунок неурівновагомостіі, розхитують колишню структуру і приводять до нової, так як із безладдя виникає порядок. В контексті формування сучасного менеджменту самоорганізація являє собою процес, в ході якого створюється, відтворюється чи удосконалюється організація складної динамічної системи, в центрі якої людина. Процеси самоорганізації можуть мати місце тільки в системах, що володіють високим рівнем складності і великою кількістю елементів, зв'язки яких мають не жорсткий, а імовірнісний характер. Властивості самоорганізації виявляють об'єкти різної природи: клітинка, організм, біологічна популяція, біогеоценоз, людський колектив. Процеси самоорганізації виражаються в перебудові існуючих і утворенні нових зв'язків між елементами системи.

Особлива відмінність процесів самоорганізації - їх цілеспрямований, але разом з тим і природний, спонтанний характер: ці процеси, що протікають 17 при взаємодії системи з оточуючим середовищем, в тій чи іншій мірі, відносно незалежні від середовища. Самоорганізовані процеси характеризуються такими діалектичними суперечливими тенденціями, як неврівноваженість і нестійкість, дезорганізація і організація, безладдя і порядок. По мірі виявлення загальних принципів самоорганізації виявляється можливість формувати більш адекватні моделі синергетики, які мають нелінійний характер, тобто враховують якісні зміни.

Синергетика уточнює уявлення про динамічний характер процесів і реальних структур і систем, розкриваючи зростання упорядкованості та ієрархічної складності самоорганізованих систем на кожному етапі еволюції матерії. Виникнення будь-якої організації можливо на основі стохастичних коливань параметрів (флуктуацій), а також енергії як передумови її подальшої еволюції. Всі об'єкти як природи, так і суспільства є результатом незнищуваного саморуху матерії і флуктуацій, що лежать в їх основі. Цей хаос долається завдяки взаємодії елементів (в даному випадку економіки, політики, соціальної сфери, духовної сфери). На відміну від природи

суспільство включає в себе суб'єкта, яким є людина з її свідомістю, свободою волі, здатністю до цілепокладання. Тому суспільство - це продукт діяльності людей, в історії суспільної думки слугувало і слугує основою для висновку про відсутність в ньому об'єктивних детермінант, закономірностей, про рішучу роль свідомого начала в його формуванні, зміні та розвитку.

Сьогодні отримали розповсюдження концепції адміністративного менеджменту, згідно яких специфічною ознакою діяльності організації повинна стати культура з її ідеалами, цінностями, нормами, так як соціальні зв'язки і відносини існують і в природі. І цей зв'язок елементів неможливо ігнорувати, так як організація - це складне переплетіння взаємозв'язків, елементи якого пов'язані між собою безпосередньо через інші елементи тієї ж безлічі.

Організація – це система, яка завжди володіє емерджентними властивостями (особливими, унікальними), які відсутні у окремо взятих елементів і зумовлені сполученням набору елементів, взаємодіючих поміж собою. Із одних і тих же елементів можуть створюватися різні системи, більш чи менш стійкі (в залежності від зв'язків між ними, від стану зовнішнього середовища тощо). Зміни, що відбуваються в суспільстві, є наслідком взаємодії різно направлених сил і тенденцій, і кінцевий результат у більшості випадків не співпадає з цілями, які люди ставили перед собою.

І на цій основі стає можливим розуміння і наукове пояснення діяльності людей, в тому числі суб'єктивних – ідейних, духовних, особистісних і т.п . факторів в житті і розвитку суспільства. Екзистентність організації - це властивість організації зберігати істотні для неї відношення між елементами в умовах безперервних флуктуацій, коливань системи, змін зовнішніх і внутрішніх параметрів. Екзистентність завжди обмежена об'ємом фазового простору, що включає параметри системи і середовища, за межами яких система в даній якісній визначеності існувати не може. Система як єдине ціле, як єдиний соціальний організм може існувати при певних умовах середовища, відповідного фазовому простору, при дозволених станах системи і середовища.

Наприклад, для того, щоб в нашій країні була 18 сформована ефективна політична система чи економіка, необхідно, щоб задіяно було безліч параметрів, навіть до того, щоб була сформована інша свідомість, суспільство «з людським обличчям», іншими стали люди, іншим стало управління, а саме, націленим на людину. Якщо ж флуктуації параметрів є дуже великими, то система втрачає якісну визначеність і система або ж рушиться, або ж перетворюється в іншу стійку на повному відрізку часу і до певної критичної маси.

Тому будь-яка система перебуває в стрибкоподібній зміні різних параметрів - економічних, соціальних, управлінських, монетарних. В контексті адміністративного менеджменту для аналізу управління як єдиного соціального організму важливим є аналіз певної сукупності синергетичних

категорій - синергії, самоорганізації, відкритої системи, нелінійності, структур - атракторів. Інформаційна взаємодія є необхідною частиною будь-якої соціальної взаємодії, а комунікація є засобом пониження невизначеності в ситуації взаємодії. В комунікативному процесі функціонують комунікативні норми, тобто морально-етичні імперативи як роле-набір функціонально зумовлених дій і поведінських паттернів, комунікативних мереж, різноманітних міжіндивідуальних зв'язків, правил – норм, що носять інструментальний характер і слугують для координації і дії людей в сучасних соціумах.

Саморегуляція – властивість систем різних рівнів зберігати внутрішню стабільність завдяки їх скоординованим реакціям, що компенсують вплив змінних оточуючого середовища; активність, що направлена на досягнення поставленої суб'єктом доцільної цілі, що передбачає створення моделі, а також її корегування в ході діяльності.

Самоуправління в адміністративному менеджменті - це автономне функціонування будь-якої організованої системи чи підсистеми, управління справами територіальної спільноти організації чи колективу, самостійно здійснюване її членами або через виборчі органи або безпосередньо.

Самоорганізація - це процес, в ході якого створюється, відтворюється чи удосконалюється організація складної динамічної системи. Процеси самоорганізації можуть мати місце тільки в системах, що володіють високим рівнем складності і великою кількістю елементів, зв'язки між якими мають не жорсткий, а імовірнісний характер. Процеси самоорганізації виражаються в перебудові існуючих і утворенні нових зв'язків між елементами системи. Самоорганізація – це цілеспрямований, але в той же час і природний процес, що має спонтанний характер, в якому процеси протікають при взаємодії системи з оточуючим середовищем.

В сучасних дослідженнях з самоорганізації включається розгляд проблем хаосу (безладдя) і космосу (порядку), які вперше були поставлені ще античними філософами. Таким чином, еволюція філософських засад сучасного менеджменту свідчить про значні проблеми в цій сфері, які не можуть бути вирішені у зв'язку зі складністю задач.

Серед сучасних теоретиків менеджменту найбільш відомим представником оптимістичного напрямку слід назвати Пітера Друкера. На думку М.Уітцеля, саме П.Друкера краще всього можна уявити як вченого, який наголошував на важливості гуманістичного підходу до вирішення проблем менеджменту. Теорія сучасного менеджменту в інтерпретації П.Друкера являє собою філософію, в якій ми зустрічаємо вплив ідей ліберального гуманізму, децентралізації, пріоритету стратегії над структурою.

Заслуга П.Друкера в тому, що він намагався синтезувати досягнення шкіл наукового менеджменту і людських відносин, розробивши підхід з позиції «управління по цілям». Управління на основі поставлених цілей і самоконтролю, на думку П.Друкера, слід назвати «філософією

менеджменту», так як вона базується на основі концепції менеджменту, націленого на аналіз конкретних потреб менеджменту, людської діяльності і може використовуватися менеджером у його практичній роботі.

В результаті вчений намагався перетворити об'єктивні потреби в особисті цілі і гарантувати ефективність роботи менеджерів, будучи впевненим, що в цьому - істинна свобода, свобода на основі дотримання закону. Однією з головних проблем для П.Друкера є ідея відповідальності менеджменту перед суспільством, щоб зробити власним інтересом те, що є суспільним благом. На його думку, заповзятлива праця, найвища кваліфікація менеджера, високе почуття відповідальності і широке бачення проблем необхідні для гармонізації приватних і суспільних інтересів. Організація в концепції Чарльза Хенді, провідного гуру Великобританії і радикального гуманіста, розглядається в термінах людської динаміки і направлена на розвиток і самореалізацію особистості.

Ч.Хенді підкреслює важливість усвідомлення цілей, заради яких самі індивіди використовують групи як засіб задоволення своїх соціальних потреб, як засіб визначення концепції власного «Я», як засіб отримання підтримки для досягнення особистих цілей, як засіб участі в досягненні загальної цілі. Ефективність груп залежить від багатьох факторів.

Ідеальний тип організації має в собі простір доля розвитку всіх культур, що відображають багатоманітність характерів груп і індивідів, в якій основними принципами функціонування організації є принципи субсидіарності та захисту своїх підлеглих, що в цілому базуються на засадничих принципах гуманістичного менеджменту, а саме розвитку особистості як найвищої цінності буття.

Таким чином, еволюція філософських засад сучасного менеджменту пройшла свій довгий шлях. В контексті гуманістичного менеджменту діяльність Гуманістичного інтернаціоналу орієнтована на створення «єдиної планетарної нації», яка синтезує багатоманітність культур, етносів, конфесій і особистостей, представники якого виступають з різкою критикою політико-економічної системи, в якій головною цінністю залишаються гроші, а не людина. В якості альтернативи їх теоретики та лідери – Р.Кобос (Сіло), С.Пуледда, Л.Чічі, А.Карвальо та ін. пропонують:

1) «партиципаторну власність» на засоби виробництва (участь робітників в управлінні підприємством і розподілом доходів);

2) гарантований доступ до якісного медичного обслуговування і освіти;

3) механізми «реальної політичної демократії», заснований на використанні найновіших комп'ютерних технологій.

В концепції Гуманістичного інтернаціоналу розрізняються поняття «глобалізація» (як уніфікація економічних структур, нав'язана міжнародним фінансовим капіталом) і «мондіалізація» як процес поглиблення і диверсифікації 20 взаємозв'язків між культурами завдяки науково-технологічному прогресу.

Отже, філософські ідеї гуманізму поступово упроваджувалися у діяльність менеджерів.

2.4 Розвиток концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації людства

Розвиток сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації набуває все більш практичної значущості, так як країни з перехідною економікою часто перебувають у стані невизначеності, яким важко виробити конкретні кроки по виходу країни з кризи. Як свідчить класична теорія менеджменту, складним системам властива невизначеність поведінки, розмитість просторово-часових кордонів існування об'єкта-події, поліваріантність побудови їх змісту.

Глобалізація світової економіки, посилення взаємозв'язків і взаємозалежності країн, необхідність пристосування національних економік до змін у світовому господарстві вимагають переходу до координації економічної політики промислово розвинутих країн світу та запровадження дієвих методів ефективного управління. Тому управління в умовах глобальної трансформації є надзвичайно складним, так як воно характеризується специфічною формою існування цивілізації, якою є нестійкість.

В умовах глобальної трансформації діють наступні види нестійкості, що впливають на діяльність організації:

1) екологічна нестійкість, що є рушійним елементом загальної нестійкості;

2) соціальна нестійкість, яка виражається в крайній бідності і злиднях, посиленні соціальних протиріч у більшості держав світу;

3) воєнно-політична нестійкість, що проявляється у розповсюдженні ядерної зброї, зростанні розходів на озброєння та армію, проведення інформаційної війни;

4) демографічна нестійкість, що породжується перенаселенням планети, в результаті чого планета не в змозі забезпечити населення достатнім харчуванням, чистою водою, повітрям, нормальними кліматичними умовами;

5) фінансово-економічна нестійкість, яка проявляється у виключній хиткості світових фінансових, фондових, кредитних ринків, курсів акцій, валют, гігантському боргу бідних країн;

6) міжцивілізаційна нестійкість, яка виникла в кінці XX століття як своєрідне протиставлення між представниками західних ліберальних і традиційних традицій;

7) моральна нестійкість, суть якої у перманентному падінні цінностей, що зводяться до корупції та інших деструктивних явищ; 8) нестійкість

особистого життя, що виражається у порушенні його прав, збільшенні злочинності проти особистості, зростання терористичних актів.

Філософською і методологічною основою розвитку адміністративного менеджменту в умовах глобальної трансформації є нелінійне мислення, яке засноване на відмові від традиційних для науки Нового часу принципів простоти, редукціонізму, лінійного розвитку, лапласівського детермінізму. Фундаментальну роль для нелінійного мислення грають альтернативні принципи – постулати теорії самоорганізуючих систем – відкритість, врахування нелінійних ефектів, когерентність, тобто системна самоузгодженість і коеволюція еволюційних процесів. Перевага нелінійного мислення у тому, що нелінійне мислення в значній мірі підвищує експліцитний і прогнозний потенціал природничо наукових та соціо–гуманітарних наук. В основі нелінійного мислення глобальне суспільство як тип такого соціального простору, в якому взаємовідносини, що зв'язують індивідів, приймають всесвітній характер.

Сучасна епоха характеризується радикальними соціальними змінами, в результаті яких відбувається глибоке втягнення різних сучасних суспільств в глобальну систему взаємозв'язків і взаємозалежностей. Глобалізація соціальних зв'язків перетворює простір і час сучасного існування людей. В глобальному суспільстві відбувається розширення складу його учасників. Міждержавні структури, які до недавнього часу домінували у світі, доповнюються неурядовими організаціями, рухами громадян, ТНК, світовими ринками капіталу, ЗМІ в якості активних його суб'єктів та акторів політичної гри. Розвиток людства визначається технічним прогресом інформаційного суспільства, універсальними законами і цінностями і рухається у напрямку все більш великих політичних і економічних утворень, що в кінцевому рахунку приводить до інтегрованого глобального простору.

Невизначеність – це характеристика буття і універсуму, що відображає тип взаємодії, який не має стійкої кінцевої форми. Об'єм та інтенсивність невизначеності корелюється з потенційною повнотою всіх можливих змін в межах існуючих фундаментальних фізичних констант. Онтологізація невизначеності пов'язана з прийняттям визначальної інформаційної неоднорідності світу, нерівновагомості взаємодій, ефекту нелінійності (коли локальним причинам відповідають глобальні наслідки). Невизначеність зрощується з проблемою відкритості історичного процесу, конкурує з ідеєю свідомого регулювання, тотального планування і прогнозування майбутнього. Онтологія невизначеності реалізує устремління буття до здійснення всіх його потенцій, що є джерелом новоутворень.

Сучасний менеджмент в умовах глобальної трансформації є надзвичайно складним синергетичним процесом, в якому бізнес, світова економіка, політичні рішення та економічні процеси в різних країнах залежать один від одного. Глобальна система - це нова інформаційно-технічна, економіко-екологічна, науково-політична і

соціокультурна спільнота з її специфічними структурами і процесами, що функціонують і розвиваються в межах глобального людства зі складним переплетінням світогосподарських і міжнародних відносин, що виникають і змінюються по мірі перетворення людьми їх природного і соціального оточення, створення матеріальної і духовної культури, формування індивідуально-особистісних інтересів, загальнолюдських цінностей і загальнозначущих цілей розвитку.

Будучи цілісною і в той же час суперечливою, глобальна система складається із ряду підсистем, що розташовані в певному ієрархічному порядку. Ці підсистеми пов'язані поміж собою і здійснюють відповідний вплив один на одну. В той же час кожна з цих підсистем володіє автономією і здатна функціонувати самостійно, якщо здійснюваний в межах кожної з них розвиток не створює перепон для розвитку інших підсистем.

У випадку дисфункціональності будь-якої підсистеми порушується цілісність глобальної системи, проте ці порушення ще не викликають глобальної кризи, постільки автономне існування кожної з підсистем хоча і має вплив ззовні, тим не менше не втрачає своєї самодостатності. Проте як тільки порушення в одній підсистемі руйнують зсередини її структуру, відцентрові сили різнонаправленої дії є стійкими, що викликають дисбаланс в інших підсистемах, приводячи до хаосу, і загальна поведінка глобальної системи стає не очікуваною. Глобальна система в результаті трансформації характеризується нездатністю до управління шляхом примусу всіх її елементів і тому є нестійкою.

Такий спосіб управління є ефективним лише в екстремальних ситуаціях і може забезпечити стійкість системи ціною значних витрат, негативно впливаючи на можливості саморозвитку систем. Рано чи пізно наступає межа зовнішньому примусу, за яким штучна стійкість системи порушується і приводить до хаосу, дисфункціональності її елементів, дезінтеграції. Природна стійкість системи передбачає таку структуризацію її елементів, коли їх узгоджене функціонування здійснюється на основі внутрішньої здатності до самоорганізації. У цьому випадку порушення в одній підсистемі приводять до переструктуризації окремих елементів глобальної системи, які можуть загальмувати їх розвиток, проте не порушуючи їх цілісності.

Дезінтеграційні процеси в умовах глобальної трансформації руйнують стійкість соціального і економічного організму: реформи – хворобливо непопулярні і незакінчені; «різногілкова влада» постійно тушить пожари і сперечається одна з одною; країна, змучена хаосом і постійно наступає на одні й ті ж граблі; держава потребує лікування всіх хвороб її організму. В сучасних умовах глобалізаційних процесів посилюється глобалізація ризиків, антропологічних катастроф, різноманітних форм дестабілізації і руйнації соціуму у всіх сферах суспільного життя, що детермінується дією турбулентності, тобто хаотичного руху потоків та непередбачуваності при

збереженні контрабандних схем платежів та непрозорості державного бюджету з його ручним управлінням.

Соціальний хаос, в який втягується вся система, - це стан складної нелінійної соціальної системи, яка самоорганізується на шляху трансформації старих структур, які неадекватно відображають процеси і не можуть задовольнити соціальні та економічні потреби, вбираючи в себе як зародки старих економічних структур, так і формуючи нові параметри порядку. В поняттях ризику і хаосу кристалізуються всі проблеми сучасного українського соціуму, яке є не постіндустріальним і не інформаційним, але ж постмодерним, в якому збираються в одно єдине ціле всі суперечності сучасного соціуму. Ризик стає постійним явищем в умовах глобальної трансформації, опосередкованим діяльністю людини.

В глобальному суспільстві зростає роль управлінської свідомості, так як:

по-перше, людина сама повинна приймати рішення, щоб забезпечити своє місце в суспільній структурі;

по-друге, в умовах антропологічної катастрофи та глобалізації ризиків виживання людини залежить від її самоорганізації;

по-третє, так як катастрофи стають повсякденною реальністю та причиною людської помилки, зростає роль і місце людського фактору, який є причиною помилки чи навіть катастрофи, яка перетворюється на руйнівну силу сучасності;

по-четверте, сьогодні необхідно підвищення персональної відповідальності як керівної еліти, так і окремого емпіричного індивіда за все, що відбувається на мікро-макро-мезо рівнях;

по-п'яте, у зв'язку з тим, що зростають різноманітні форми дестабілізації і руйнації соціуму у всіх сферах суспільного життя, для чого необхідно підвищення управлінської культури; по-шосте, у зв'язку з тим, що відбувається експансія модернізаційних ризиків, які загрожують природі, здоров'ю, харчуванню у зв'язку з появою модифікованих продуктів.

Сучасний техногенний ризик глобальної цивілізації виникає як наслідок рішень і в локальному, і в регіональному, і в глобальному масштабах - при добуванні, експлуатації, збереженні і знищенні відходів природних ресурсів (нафта, вугілля, вода, повітря тощо). Ризик екологічний - ймовірність деградації оточуючого середовища чи переходу його в нестійкий стан в результаті господарської діяльності, а також надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Все це свідчить про те, що ми вступаємо в новий етап людської історії, яка характеризується співіснуванням чотирьох глобально-сумісних факторів: 1) посилення взаємозв'язку всіх частин і елементів організації; 2) накопичення організаційної складності на всіх рівнях і в усіх сферах людської діяльності; 3) зростання невизначеності у функціонуванні і розвитку організацій всіх масштабів; 4) прискорення змін в світі і в середовищі

організацій в цілому. Ризики локальних організацій загострюють ризики оргсистеми, що приводить до тотальних ризиків. На початку XXI століття виникла ціла низка проблем, пов'язаних з загостренням дезорганізації, що потребує необхідності прийняття заходів щодо зниження ризиків. Хаос в сучасному суспільстві є наслідком відсутності порядку, дисципліни, організованості, відповідальності, а порушення в соціальній системі зводяться до розхитування системи, дезінтеграції, суперечності, руйнації порядку; появи патології в організаційних відносинах, управлінських рішеннях, управлінських командах. Ще в 1995 р. відмічалося у доповіді, підготовленій до 50-річчя створення ООН, що ми живемо в такий час, який потребує оригінального і новаторського підходу до питань глобального управління і співпраці.

Глобальне управління - це не глобальний уряд, але так як ми живемо в умовах хаотичного і дезорганізованого світу, який несе нам загрозу, то необхідно виробити таку рівновагу, при якій міжнародні справи велися б з врахуванням інтересів всіх людей планети, а глобальна організація базувалася б на загальнолюдських цінностях і відповідала реальностям глобального багатоманітності. Криза цивілізацій – це особливий тип кризи епохи глобалізації, так як стаючи глобальною, західна цивілізація надає глобальному процесу характер перманентної кризи. Вирішення однієї проблеми створює декілька інших, нових проблем; кожний вихід із однієї кризи досягається за рахунок загострення іншої.

Так, науково-технічна революція дала вихід із замкнутого кола економічних криз, але посилила екологічну кризу; вивільнення міжнародних корпорацій від національних перепон створює напругу всередині «соціального ринкового господарства» і висуває проблему всесвітнього уряду, на сьогоднішній день майже не вирішену; темпи імміграції перевищують темпи асимілювання і створюють зростаючу етнічну напругу. Криза екологічна - це порушення збалансованого розвитку між природою і суспільством, в результаті чого виникають зміни концентрації біогенів (речовин, необхідних для життя) та інших речовин в оточуючому середовищі, а також інші її зміни, в результаті чого порушується стійкість оточуючого середовища.

Проте це не тільки зміни оточуючого середовища, які відбуваються під впливом людства, в основному його господарської діяльності, але і вплив зміненої людьми природи на розвиток суспільства і здоров'я людей. Криза сучасної цивілізації носить одночасно глобальний і парадигмальний характер: глобальний, постільки всі основні сфери і сторони людської життєдіяльності, що фіксуються і підтверджуються одночасно поняттями «глобальні виклики»; і парадигмальний, постільки людство переживає кризу своїх базових засад і базових цінностей світовлаштування, зачіпаючи наявні цивілізаційні моделі. Людська цивілізація на стадії глобальної трансформації вочевидь демонструє

недостатність всіх вироблених нею ціннісних і раціональних форм свого життєоблаштування.

Тому не випадково ще XX століття стало століттям краху великих вчень чи утопій – і комуністичної, і ліберально–ринкової, об'явленими її ж адептами «кінцем історії». Не можна розраховувати і на розуміння майбутнього світу як «панекономіки», в якому панують інтереси користі, а не соціальної справедливості. Якщо підтвердиться давній прогноз Й.Шумпетера, що капіталізм прийде до занепаду в результаті своїх успіхів, а не провалів (О.Фурсов), який вважає поразку комунізму «початком краху капіталізму»), то доля глобалізації може повернутися неочікуваними результатами.

Вже сьогодні люди різних орієнтацій сходяться на тому, що ринкова економіка у тому вигляді, як вона історично склалася, нездатна навіть завдяки змінам «правил гри», забезпечити бажаний баланс інтересів, а сучасна демократія надзвичайно «хвора» (А.Міхнік), щоб розраховувати на неї як інструмент, здатний вирішити накопичені протиріччя. Тому людство знаходиться у ситуації, коли «на порозі біфуркацій» опинилися і такі цивілізаційні інститути, як ринок і демократія.

Характерно, що в своїй Ганноверській декларації (1993) Римський клуб вже наполягає не на «межах росту», а на необхідності зміни всієї системи цінностей, образу життя і споживання розвинутих країн як безпосередньої умови гармонічного розвитку світового порядку. В той же час в сучасну епоху з'являються екзистенційні ризики, які виникають в результаті того, що ми знаходимося між порядком і хаосом, а все вище перераховане потребує синергії (співробітництва) в епоху глобальної трансформації. Як свідчить аналіз, загальний рівень динаміки соціальної напруги в Україні протягом усього періоду її незалежності не досягав крайніх меж і залишається на рівні середніх показників. Водночас результати останніх емпіричних досліджень доводять, що вести мову про стабілізацію окресленого процесу ще рано.

Тому завдання політиків, учених і громадськості – інтенсивно здійснювати пошук шляхів і механізмів нейтралізації соціально напружених ситуацій, сприяти переходу від хаосу до порядку, досягненню синергетичної гармонії, щоб виробити концепцію розвитку гуманістичного управління в сучасному глобалізованому суспільстві. В умовах глобалізації соціально-економічних процесів і переходу до інформаційного суспільства режим управління набуває особливої значущості для досягнення стійкого розвитку і подолання екологічної катастрофи.

Проблеми стійкого соціально-економічного розвитку пов'язані з управлінням станом трьох взаємопов'язаних систем – людини, біосфери і соціальноекономічної системи. Ключовим моментом їх функціонування і розвитку є людський фактор, який виступає в якості визначального суб'єкта і об'єкта змін, що відбуваються в суспільстві. Методологічна складність формування концепції стійкого розвитку посилюється у зв'язку з тим, що

мова йде про необхідність управління станом системного цілого (людина-природа-суспільство), зумовленого, в свою чергу, рівнями гомеостазу трьох ключових систем: 1) організму людини; 2) біосфери; 3) економіки. Для того, щоб триєдине системне ціле зберегло свою стійкість, необхідна підтримка стійкості кожної з перерахованих систем.

Для формування стійкості соціально-економічних систем необхідно:

1) досягнення конкурентоспроможності країн, до яких відносяться високорозвинуті країни; 2) досягнення високого рівня концентрації економіки, якої можуть досягнути країни з високою конкурентоспроможністю; 3) формування інтегрованих структур бізнесу, яких можуть досягнути країни з високою концентрацією економіки, на які впливають процеси глобалізації товарних і фінансових потоків.

Отже, розвиток сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації пов'язаний з формуванням наступних факторів: 1) політико–правових; 2) економічних; 3) соціокультурних; 4) технологічних. Умови досягнення стабільності в українському соціумі пов'язані з підвищенням ролі економічного фактору, який здійснює значний вплив на процес демократизації суспільства. Демократизація в суспільстві стає можливою у тому випадку, коли економічні зміни приводять до важливих змін в стратифікаційній системі суспільства, впливають на зменшення поляризації суспільства, сприяють економічному добробуту держави.

Поняття «стабільності» в адміністративному менеджменті означає формування високого рівня інституціоналізації організації, формування і утвердження демократичних засад, консолідації колективу, співпраці еліт, подолання кризи в суспільстві - кризи ідентичності, кризи легітимності, кризи участі, кризи проникнення, кризи вирішення конфліктів; подолання нестійкості - економічної, військово-політичної, демографічної, фінансово-економічної, міжцивілізаційної, моральної, що в цілому повинно привести до єдності, цілісності, конструктивності, ефективності, послідовності.

Існуючі сьогодні соціокультурні інститути і технології управління повинні бути радикально реконструйовані, так як на наших очах народжується світ глобальної конкуренції, виникає нова хвиля міжетнічних і геополітичних зіткнень. О.Тоффлер в доробку «Метаморфози влади» відмічає, що на сьогодні важливо найшвидше адаптуватися до стрімких змін. Нинішнє суспільство - це інформаційне суспільство, яке детерміноване розповсюдженням комп'ютерів, турбореактивною авіацією, гнучкими технологіями. В інформаційному суспільстві формуються нові види сімей, нові стилі життя, нові форми політики, економіки і свідомості.

Світ здається машиною, яка заповнюється нововведеннями, для сприйняття яких необхідний постійний розвиток пізнавальних здібностей. Символи «Третьої хвилі» – цілісність, індивідуальність і людська технологія. Провідну роль у цьому суспільстві набуває сфера послуг, наука і освіта, що

сприяє народженню нової цивілізації, в якій комунікаційний зв'язок створює нові умови для нової життєдіяльності. Зверхновий час породив новий ресурс - інформацію, яка у XXI столітті стає визначальною. З'явилося нове поняття «мережа», що сприяє виникненню мережевої економіки, мережевої логіки, нейтронної мережі, мережевого інтелекту, мережевого графіку.

Дезорганізація і децентралізація економічного, політичного і культурного життя стає сутнісною рисою глобалізованого світу, так як руйнуються традиційні національні ідентичності і культурні цінності, прогресує культурна різноманітність меншин, зростає дезурбанізація і деіндустріалізація, відбуваються докорінні зміни економічних відносин. Великі підприємства уступають місце невеликим децентралізованим фірмам, їх робота регулюється субпідрядними і привелійованими угодами, уводяться гнучкі форми організації праці. Завдяки сучасним інформаційним технологіям і комунікативним мережам штаб-квартири і комп'ютерні центри мегафірм ефективно координують діяльність сотень своїх підприємств по всьому світу, а глобальні виробничі процеси розширяються згідно світового розподілу праці: створення високих технологій і сервісних послуг - в «першому» світі, розміщення трудоємних виробництв з рутинною, монотонною, загрозливою і шкідливою роботою - на периферії, в донедавна індустріалізованих економіках.

Нерівність доходів і станів прогресує: доходи великих корпорацій і навіть окремих сімей перевищують сьогодні доходи цілих держав, а положення трьох самих багатих людей планети, згідно з підрахунками ООН, більше сукупного ВВП 48 самих бідних країн з населенням 600 млн. людей. Зростання світового ринку ставить межі управлінню економічного розвитку в масштабах держави, так як минулі методи державного регулювання втрачають свою дієвість. Однотипна дезорганізація взаємовідносин держави і капіталу, держави і бізнесу слугує показником необхідності розроблення і упровадження модерних способів управління.

В основі глобальної трансформації – дефіцит ефективного керування як одного із наслідків глобалізації, викликаного не пристосуванням управлінських систем до умов хаотичного існування суспільства, в результаті чого виникають загрози для всього людства:

1) самопрограмування є першою загрозою, пов'язаною із перетворенням формування свідомості на найбільш ефективний бізнес, так як керовані системи просто можуть втратити адекватність у масштабах всього розвинутого світу, що може привести до непередбачуваних, але і сумних наслідків для всього людства;

2) зниження персональної відповідальності керованих систем за все, що відбувається у світі;

3) спотворення чи звуження дії самої демократії, яка перетворюється на квазідемократію, варварську демократію чи взагалі на її відсутність як такої,

пов’язаної з послабленням функцій держави, яка є несущою конструкцією сучасних демократій;

4) відривом еліти від маси, яка розвивається по своїм власним законам і самозамикається сама на собі, так як спосіб мислення і світогляду еліти істотно відрізняється від поширених у суспільстві, в результаті чого вона лишається своєї ефективності;

5) ідеї і уявлення, що народжені в низах суспільства вже не дифундують вверх по капілярним системам суспільства і не приймаються елітою.

В результаті потенціал демократії зменшується до надзвичайно обмежених розмірів самої еліти, так як еліта інформаційного суспільства значно вужче еліти традиційного суспільства, що викликане її мобільністю і концентрацією ресурсів в її руках (наприклад, фінансова еліта здатна за короткий проміжок часу змінити фінансову ситуацію у світі).

2.5 **Зарубіжні школи та моделей сучасного менеджменту**

Зарубіжні школи сучасного менеджменту. Теоретичні школи сучасного менеджменту (автори та їх твори)

1. Фредерік Тейлор (1856-1915): принципи наукового менеджменту

2. Френк Гілберт (1868-1924) і Ліліан Гілберт 1919-1972): теорія трудових ресурсів 3. Анрі Файоль (1841-1925): адміністративна теорія управління

4. Гарінгтон Емерсон (1853-1931): концепція продуктивності менеджменту

5. Генрі Форд (1863-1947) – організаційно-технічна теорія управління

6. Мері Фоллет (1868-1933) – соціальна філософія менеджменту

7. Лінда Урвік (1891-1983) і Лютер Гулік (1892-1993() : синтетична теорія організації управління

8. Джеймс Муні, Ален Рейлі: концепція формальної логіки управління

9. Честер Бернард (1886-1961): функціональна теорія менеджменту 1

0.Пітер Друкер: концепція цільового управління

11.Томас Пітерс і Роберт Уотерман: концепція управління «сім С»

12.Вільям Оучі: синтетична теорія « Z» 13. Кейт Херлі і Ханс Вірденіус: культурологічна модель системи менеджменту.

Структура і внутрішнє середовище соціальних організацій в контексті сучасного менеджменту:

1. Макс Вебер (1864-19290): теорія ідеальної бюрократії

2. Роберт Мертон: концепція дисфункцій бюрократії

3. Джордж Френч і Боб Рейвен: концепція ресурсів влади

4. Дерек П’ю :концепція структури організацій Астонської групи (Університет Астона, очолював з 1961 по 1970 рр.

5. Джоан Вудворд (1916-1971) соціотехнологічна концепція структури виробничих організацій

6. Гаррі Браверман (1920-1976): концепція деградації процесу праці

7. Еліот Джєйкс: теорія структурування організацій

8. Альфред Чандлер: концепція адміністративної координації структурних змін

9. Генрі Мінцберг: рольова теорія менеджменту та концепція організаційної структури

10. Чарльз Перроу: структурна модель організаційних технологій

11.Джордж Романс: концепція внутрішньої структури робочих груп

12. Розабес Кантер: концепція соціальної взаємодії у виробничих організаціях Соціальна організація та її зовнішнє оточення в контексті сучасного менеджменту

1. Ігор Ансофф (1918 р.): теорія організаційного потенціалу

2. Томас Бернс: концепція соціальної структури виробничих фірм

3. Толкотт Парсонс (1902-1979): системна теорія виживання організацій

4. Поль Лоуренс і Джей Лорш: інтеграційна концепція функціонування організацій

5. Джеймс Томпсон (1920-1973): ситуаційна теорія функціонування організацій

6. Джеффрі Пфеффер і Джеральд Салансік: теорія ресурсної залежності організацій

7. Раймонд Майлс і Чарлз Сноу: концепція адаптивних стратегій організацій

8. Майкл Хеннон і Джон Фрімен: теорія організаційної популяції

9. Олівер Вільямсон: концепція транс акціональних витрат

10.Ерік Тріст (1909-1993): теорія структурування організацій

11.Дуглас Норт: теорія інституційних змін

12.Гірт Хофстеде: концепція ділової культури організацій

Поведінка людей у соціальних організаціях у контексті сучасного менеджменту

1. Елтон Мейо(1880-1949): теорія людських відносин

2. Курт Левін (1890-1947): теорія ефективності стилів керівництва

3. Дуглас Макгрегор (1906-1964): теорія « X» і теорія «Y»

4. Ренсіс Лайкерт (1903-1981): концепція ефективності стилів керівництва

5. Фредерік Герцберг: двох факторна теорія мотивації

6. Фред Фідлер: конбцепція ситуаційного керівництва

7. Роберт Блей і Джейн Мутон: управлінська сітка стилів керівництва

8. Беррес Скіннер (1904-1990): теорія соціального підкріплення

9. Амітай Етціоні: концепція «любові і страху»

10. Кріс Аджиріс: теорія соціальної незрілості

11. Едгар Шейн: системна модель організаційної мотивації

12.Девід Мак-Клеланд і Джон Аткінсон: теорія досягнення успіху

Прийняття та реалізація управлінських рішень у соціальних організаціях:

1. Герберт Саймон: системна теорія управлінських рішень
2. Джеймс Марч : антираціональна концепція прийняття рішень
3. Чарльз Ліндблом : концепція локальних прирощень
4. Віктор Врум: нормативно-процесуальна модель прийняття рішень
5. Мішель Кроз'є: синтетична теорія прийняття рішень
6. Арнольд Танненбаум : концепція управлінських впливів

2.6 **Концепції державно-громадянського управління**

Концепції державно-громадянського управління, що впливають на розвиток сучасного менеджменту, включають:

1) територіальні та галузеві центри соціального партнерства;

2) центр соціального партнерства, інститут радників, консультантів, спільні колегії;

3) центри соціального патерства наукового експертного забезпечення;

4) зовнішньо-орієнтовані колективні структури держави і громадянського суспільства;

5) інтегровані принципи організаційної взаємодії держави і громадських організацій;

6) демократичний стиль управління, що детермінується впливом громадських організацій.

Функцію інтеграції адміністративної влади і влади громадських організацій виконують такі моделі дорадчих органів:

1. Громадська рада, яка формується з ініціативи органу виконавчої влади, який скликає установчі збори за участю інститутів громадянського суспільства, до складу якої можуть бути залучені як представники від кожного інституту, так і працівники органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, представників вітчизняних і міжнародних експертних і наукових організацій, підприємств, установ та організацій (за згодою керівників), а також окремі фахівці.

2. Громадська експертна рада або експертна комісія, до складу якої входять експерти, фахівці, що працюють у неурядових структурах: представники недержавних аналітичних центрів, юридичних, аудиторських та інших компаній та науковці, хоча членами такої ради не можуть бути фахівці, котрі працюють у державних органах.

3. Центр громадянської експертизи – незалежний аналітичний центр, українська неурядова і неприбуткова організація, діяльність якої спрямована на інформаційну, аналітичну та експертну підтримку здійснення системних змін як у публічному, так і у приватному секторах.

4. Неурядові дослідницькі (аналітичні) центри, які є невід'ємним компонентом політичного процесу, які 30 впливають на розробку та прийняття владних рішень; беруть участь у забезпеченні демократичного, прозорого та чесного характеру виборів у органи державної влади всіх рівнів та місцевого самоврядування.

В Україні необхідно ще сформувати умови для становлення концепції державно-громадянського управління, що реалізуються стихійно, так як мережа громадських організацій повинна набути системного характер, мати спеціалізовані кадри, механізми, технології й інші властивості суб'єкта - носія влади для повноцінної співпраці з державою.

Основні завдання концепції громадянського суспільства заключаються:

- у створенні сприятливих умов для подальшого розвитку громадянського суспільства;
- міцнення демократії в Україні; удосконалення нормативно-правової бази з питань громадянського суспільства і доступу громадян до інформації;
- розроблення та впровадження ефективного механізму налагодження комунікацій між органами виконавчої влади та зазначеними інститутами;
- формування громадянської культури суспільства через виявлення активної громадянської позиції.

Головне завдання взаємодії органів адміністративної влади та інститутів громадянського суспільства – це формування позитивного іміджу України (регіону, ВНЗ) з метою забезпечити подальший розвиток громадянського суспільства та зміцнення його інститутів, підвищення рівня громадянської культури суспільства, активізації участі громадян у діяльності інститутів, формування та реалізації державної політики в умовах інформаційного суспільства.

Функція громадянського суспільства по відношенню до держави – це підтримка багатоманітності життєвих практик, а по відношенню до окремого індивіда – створення структур і механізмів, що стримують втручання держави в життя громадян.

Громадянське суспільство аналізується на трьох рівнях:

1) об'єктивному (вивчення інститутів і структур громадянського суспільства);

2) функціоналізм (аналіз функціонування і взаємозв'язків різних елементів і структур громадянського суспільства);

3) суб'єктивному (вивчаються агенти соціальної дії)

4. У цілому до інститутів громадянського суспільства відносять всю сукупність неурядових інститутів і самоорганізуючих поселенських груп, здатних до організованих і відповідальних колективних дій на захист суспільно значущих інтересів у рамках раніше встановлених правил громадянського чи правового характеру, включаючи при цьому не тільки недержавні некомерційні організації, але також і політичні партії, профспілки, громадські неурядові організації, незалежну пресу.

5. Головною цінністю громадянського суспільства, що цементує зміст діяльності всіх інститутів і структур називають толерантність, а у якості принципів розглядають пріоритет фундаментальних прав і свобод людини і громадянина; визнання і рівний фізичний захист всіх форм власності; розподіл влади; ідеологічна і політична багатоманітність; розвиток всіх форм самоуправління; автономію університетів і професійних товариств; свободу віросповідування; незалежність від держави ЗМІ.

ВИСНОВКИ

1. Загальновизнаним фактом у сучасну епоху є те, що розвиток суспільства супроводжується інституціоналізацією такої характеристики, як гуманізація соціально-економічних відносин. До числа найважливіших трендів світової економічної трансформації сьогодні слід віднести соціальну переорієнтацію виробництва на гуманізацію. Цей процес відображається в сфері і управлінської теорії. Однією з основних тенденцій розвитку сучасної управлінської думки є її гуманізація. Змістовна зміна предмета управлінської науки в тому, що він виходить за межі виробничої діяльності і зводиться до нової якості - гуманізації самої діяльності. В той же час сама по собі тенденція (тренд) гуманізації соціально-економічних відносин не є однозначною, так як складність процесів є очевидною, особливо в епоху глобалізації. Отже, тенденція гуманізації соціально-економічних відносин, її сутність і основи, які визначають напрямок її розвитку, заслуговують особливого дослідження.

2. В основу ефективного управління соціально-економічними і соціальнокультурними процесами в умовах ринку повинна бути покладена оптимізація як процес вибору найкращого варіанту управління із можливих, що розвивається в певних темпоральних кордонах. Оптимізація - це приведення системи в найкращий (оптимальний) стан, в контексті якого результат (оптимум) залежить від даного критерію оптимальності, а також від обмежень на змінні і від зв’язків між ними. В ринкових умовах задача оптимізації набуває також складової гри, того економічного оптимуму, який є динамічною урівноваженою субсистем, кожна із яких прямує до своєї цілі.

3. Проблема стійкого розвитку на Землі зумовлена загрозливим зростанням негативних явищ і тенденцій в житті світової спільноти, нерівномірним економічним розвитком держав і регіонів, демографічним вибухом, розширенням зон воєнних конфліктів на основі національного і етнічного антагонізму, екологічними катастрофами. Вирішення проблеми стійкого розвитку лежить у напрямку багатокритеріальної задачі пошуку оптимальної організації міждержавних відносин і переходу до самих ефективних управлінських гуманістичних технологій.

Гуманістична політика, що повинна охопити всі сфери людської діяльності, а не тільки владу і економіку, детермінована основним законом,

який слід було б сформулювати наступним чином: забезпечення оптимального функціонування і самореалізації даного соціального суб'єкта у відповідності з об'єктивними тенденціями шляхом свідомого впливу на об'єктивні процеси з метою перетворення існуючої можливості в дійсність. Із цього слід зробити висновок, що в політиці, для того, щоб не помилятися, слід знати і володіти тими тенденціями, які ведуть до цілі.

4. Процеси глобалізації привели до конфлікту «загальнолюдських цінностей» з святинями національних культур, до зникнення рідного ґрунту. При цьому провідні мислителі ще XX століття (А.Швейцер, А.Тойнбі, Е.Фромм, М.Бердяєв) підкреслювали формалізм ліберальних цінностей, їх орієнтацію не на утвердження смислу життя, а на закріплення світового порядку, який є 32 вигідним для провідних держав світу. Соціально-філософський аналіз провідних концепцій та моделей свідчить, що страх перед майбутнім не покидає людей; загроза екологічної катастрофи, мілітаризм, подорожчання життя, багатократне збільшення її темпів ніяк не сприяє її стабільному розвитку. В сучасній філософсько-антропологічній і управлінській думці оптимістичні риси носять переважно доктрини прихильників глобалізму, в той час, як філософія, яка спирається тільки на традиційні цінності культури, прирікає людство на серйозні потрясіння.

5. Для успішного управління соціально–економічними системами необхідно здійснити: порівняльний аналіз основних соціокультурних цінностей світових цивілізацій, які визначають ціннісні виміри політичного діалогу в глобальному світі; становлення нового універсуму через усвідомлення «квітчастої складності» планетарного буття; розробка ідеї гуманістичного глобалізму як альтернативи уніформізму і гегемонізму у глобальному світі; обґрунтування нової концепції гуманітарного консенсусу як процесу узгодження цінностей різних цивілізацій; обґрунтування нових проблем глобального політичного часу і простору; дослідження можливих деформацій суспільного розвитку в процесі глобалізації; порівняльний аналіз можливих альтернативних шляхів глобалізації з позицій постнекласичної концепції прогресу. Ми показали, що багато робочих місць з дешевою робочою силою може зникнути, тому що цифрове суспільство робить акцент на розвиток людських інтелектуальних ресурсів. Світ перетворюється на цифрове суспільство і світом управляє цифра, в основі якої управляють інтелект, розум, алгоритми, цифровізація.

4. Ми показали, що багато робочих місць з дешевою робочою силою може зникнути, тому що цифрове суспільство робить акцент на розвиток людських інтелектуальних ресурсів. Світ перетворюється на цифрове суспільство і світом управляє цифра, в основі якої управляють інтелект, розум, алгоритми, цифровізація. Цифрове суспільство складається з великої кількості алгоритмів, які управляються інформаційно-комп'ютерними технологіями, які проникають у цифровий менеджмент, який базується на інтелектуально-розумній силі, представленою людськими ресурсами.

Саме людські ресурси розвивають робототехніку, штучний інтелект, комп'ютеризацію, механізацію, роботизацію, в основі яких роботехніка, штучний інтелект. Ці різновиди цифрового суспільства прискорюють потенціал довгострокового збільшення продуктивності праці за рахунок інтелектуалізації. Практичні рекомендації - розвивати малий бізнес, який тримається на мережевих інтелектуальних платформах, у зв‟язку з чим створювати робочі місця в Інтернеті і формувати нові види зайнятості.

2.5 Практичні завдання до теми 2 : «Еволюція концепцій та моделей сучасного менеджменту в умовах глобальної трансформації людства»

✎Питання для самоконтролю

1. Прокоментуйте найважливіші тренди світової економічної трансформації та їх вплив на соціальну переорієнтацію виробництва.
2. Визначте, у чому проявляється тенденція (тренд) гуманізації соціально-економічних відносин та як на неї вплинула глобальна трансформація людства.
3. Дайте аналіз того, у чому проявляється оптимізація як процес вибору найкращого варіанту управління із можливих, що розвивається в певних темпоральних кордонах.
4. Проаналізуйте зростання негативних явищ і тенденцій в житті світової спільноти та їх вплив на нерівномірний економічний розвиток держав і регіонів.
5. Здійсність порівняльний аналіз основних соціокультурних цінностей світових цивілізацій у глобальному суспільстві та и її відмінності.
6. Визначте сутність концепції становлення нового глобального універсуму через усвідомлення «квітчастої складності» планетарного буття.
7. Дайте аналіз можливих деформацій суспільного розвитку в процесі глобалізації та здійсніть порівняльний аналіз можливих альтернативних шляхів глобалізації.
8. Дослідить сучасні концепції та моделі менеджменту з позицій постнекласичної концепції прогресу.
9. Проаналізуйте концепції цифрового суспільства, яке складається з великої кількості алгоритмів, які управляються інформаційно-комп'ютерними технологіями та проникають у цифровий менеджмент
10. Дайте аналіз механізмів самоорганізації і саморегуляції на конкретному прикладі підприємства чи організації в у мовах діджиталізації.

Навчальні завдання:

1. Проаналізуйте історичну періодизацію еволюції сучасного менеджменту в цілому як науки.
2. Прокоментуйте чотири основних школи сучасного менеджменту: наукового управління; адміністративна, чи класична школа; людських відносин; математична школа управління.
3. Визначити, шість «сімейств» управлінських ідей сучасного менеджменту: 1) бюрократія; 2) науковий менеджмент 3) адміністративний менеджмент; 4) людські відносини; 5) нові людські відносини; 6) теорія гуру.
4. Проаналізуйте два основних напрямки в теорії сучасного менеджменту - механістичний і гуманістичний та у чому їх відмінності.
5. Визначте на конкретних прикладах, у чому проявляється головний орієнтир політики гуманістичного напрямку у сучасному менеджменті XXI століття.
6. Привести приклади розвитку концепції соціально-орієнтованої держави та управління.
7. Виявити умови, при яких реалізується синергетично-рефлексивна модель гуманістичного управління у контексті сучасного менеджменту.
8. Показати, як діє синергетично-рефлексивна модель гуманістичного управління в контексті сучасного менеджменту.
9. Продемонструвати вплив Четвертої промислової революції (Industry 4.0) на подальший розвиток концепцій і моделей сучасного менеджменту.
10. Обгрунтувати сутність та напрями розвитку концепції державно-громадянського управління та їх вплив на розвиток сучасного менеджменту).

✎Одноваріантні запитання («Так» чи «Ні»)

1. Жорстким харизматичним лідерам XX століття приходять на зміну менеджери нового типу. Вони захоплені і вірять у те, що технології змінюють разом із світом сутність самої людини.
2. Важко сказати, куди заведе нас новий світ, але навряд чи варто пропонувати людству зупинитися у своїй технологічності.
3. Особливість великих компаній та їхніх менеджерів у тому, що їхній шлях не можна просто скопіювати і повторити, проте вони мають низку якостей, без яких дійсно проблематично добиватися успіху.
4. Коли вас було призначено керівником, ви не отримали корону, ви отримали завдання виявляти краще в інших.
5. Ми створюємо технології, а технології створюють нас Важко сказати, куди заведе нас технологічний світ.
6. Оди н із сучасних гуру менеджменту Адізес вважає, що саме збалансовані команди приводять організацію до успіху.

7. Наш бізнес – це те, що доручено нам суспільством, тому ми зобов'язані направляти і розвивати компанію так, щоб допомагати розвиватися суспільству і сприяти вдосконаленню життя людей.

8. Кінцевими джерелами наших конкурентних переваг є бажання і здатність організації вчитися і швидко перетворювати знання на дії.

9. Коли ви визначаєте, кому доручити ту чи іншу роботу, віддавайте перевагу ентузіазму, а не здібностям. Якщо ви бачите, що дана людина має тільки 60 потрібних здібностей, а 100% ентузіазму, то, обравши її, ви не програєте.

10. Ми мусимо бути номером один на ринку, де ми присутні, у крайньому випадку номер два, інакше нам це нецікаво.

✎Тестові завдання для перевірки знань

Завдання 1.

Попит на вміння та навички у 2023-2025 році:

А) когнітивні;
Б) технічні;
В) навички з обробки даних;
Г) всі вище перераховані.

Завдання 2.

Джерела дестабілізації:

А) перехід на цифрові технології;
Б) спритні прогресивні конкуренти;
В) економіка бурхливо розвинених країн;
Г) величезні зміни на стороні попиту.

Завдання 3.

Принципи гнучкого управління у добу цифрових зрушень -це:

А) ринок праці;
Б) доступність надійної інтернет-інфраструктури;
В) асиметрія влади;
Г) накопичення великих масивів даних.

Завдання 4.

Кібернетична війна означає :

А) конфлікти між технологічно розвиненими суб'єктами;
Б) злочинні дії хакерів, терористів, інших зловмисників;
В) контроль транскордонних операцій в комп'ютерних мережах;
Г) випереджаючий розвиток комунікаційних та інформаційних технологій у порівнянні з біотехнологіями.

Завдання 5.

Нові напрями розвитку концепції глобальної безпеки:

А) справжній потенціал нових технологій;

Б) комп’ютерні технології, під’єднані до тканин головного мозку;

В) новітні прилади для знищення – від зброї, створеної за допомогою 3D-друку, до генної інженерії у домашніх лабораторіях»

Г) глокалізація.

Завдання 6.

Імплантовані технології означають:

А) кардіостимулятори та кохлеарні імплантанти;

Б) цифрові татуювання («розумні» тату) та інші унікальні чіпи;

В) зір як «безпосередній інтерфейс»;

Г) все вище перераховане;

Завдання 7.

Майбутні блага та виклики Четвертої промислової революції (INDUSTRY 4.0):

А) забезпечення справедливого розподілу благ;

Б) контроль негативних наслідків та ризиків Четвертої промислової революції;

В) орієнтація на людину, людські цінності;

Г) все вище перераховане.

Завдання 8.

Сутність політики цифрових технологій:

А) технології зумовлюють майбутнє;

Б) технології є ціннісно нейтральними;

В) пріоритет суспільних цінностей;

Г) свобода розширення меж.

Завдання 9.

Розширення меж цифрових технологій:

А) обчислювальні технології, розробка програмного забезпечення, персональні комп’ютери;

Б) блокчейн і технології розподіленого реєстру;

В) Інтернет-речей;

Г) мистецтво, культура.

Завдання 10.

Розширення інформаційного впливу закону Мура:

А) експонентне зростання інформації;

Б) зниження вартості та зростання продуктивності;

В)квантові обчислення;

Г) переваги у швидкості, вартості та енергоефективності.

✎Завдання для самостійного виконання:

проаналізувати, прокоментувати, зробити власний висновок – історичну рефлексію, економічний аналіз, філософське ессе

Завдання 1. Проаналізувати вислів: «Поміркуйте над визначенням: «Ці паралелі такі близькі й приголомшливі, що можна майже напевно

сказати: як і з попередніми промисловими революціями, основні наслідки інформаційної революції для нового суспільства все ще попереду» (Пітер Друкер, 2001 рік).

Завдання 2. Зробити висновок: «Я думаю, що в майбутньому всі, а не тільки програмісти, будуть пов'язані з елементами програмування» (Марк Цукерберг).

Завдання 3. Проаналізувати вислів: «Звіт Всесвітнього економічного форуму 2015 року визначає 21 точку докорінних змін у житті суспільства. Йдеться про конкретні технологічні потрясіння, що позначаються на житті основної частини населення. Вони сформують наш майбутній цифровий гіперз'єднаний світ» *(Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019). Що це за технологічні потрясіння?*

Завдання 4. **Прокоментувати вислів:** «Хоча переваги онлайн-світу засвідчені і через це часто висуваються на перший план в індустрії високих технологій, існує і зворотна сторона цієї взаємної пов'язаності» *(«Злочини майбутнього. Марк Гудмен, 2019). Усе взаємопов'язане, усі вразливі і що ми можемо з цим зробити?*

Завдання 5. Прокоментувати вислів: «Усі мережі - це системи комунікації, які підживлює інформація. Сама еволюція – це безперервний обмін інформацією між організмами всередині їхніх мереж. Інформація має величезну мережеву потужність, оскільки її рух поєднує ланки та вузли, які творять мережу та зумовлюють її роботу» *(«Суперхаби: Як фінансові еліти та їхні мережі керують світом», Сандра Навіді, 2019). В чому проявляється сила мережі та нового управлінського мислення?*

Завдання 6. **Обговорити вислів:** «Спільною рисою концепцій комунізму і неолібералізму є нехтування національної держави, заперечення потреби в ній. Нині потреба знову утвердити національну державу стає дедалі очевидніша, але як це зробити?» («Як багаті країни збагатіли… і чому бідні країни лишаються бідними», Ерік С. Райнерт, 2018).

Завдання 7. **Проаналізувати вислів**: «Концепція економічного розвитку зумовлює глибокі якісні зміни, і не тільки економіки, а й суспільства. Зведення економічного розвитку до наряд чи чогось більшого за нагромадження капіталу та ефективний розподіл ресурсів стало формулою увічнення економічної відсталості багатьох бідних країн» («*Як багаті країни збагатіли… і чому бідні країни лишаються бідними», Ерік С. Райнерт, 2018). Чи насправді це так?*

Завдання 8. **Прокоментувати вислів**: «Справжня свобода та успіх залежать від створення світу, де всі процвітають. Інститути найкраще служать людству, коли визнають нашу індивідуальну гідність та посилюють наші взаємозв'язки. Аби процвітати, компаніям та суспільству необхідно обернутися на 180 градусів та почати рухатися до повної мети: спільного благополуччя на здоровій планеті» *(«Come On! Капіталізм,*

недалекоглядність, населення і руйнування планети. Доповідь Римському клубу», Ернст Ульріх фон Вайцзекер. Андерс Війкман, 2019). За рахунок якого виду менеджменту це можливо зробити?

Завдання 9. **Зробити власний висновок**: «Чому євро, це визначне монетарне починання Європи, опинилося у скруті? Низка економічних проблем у Греції, Ірландії, Іспанії, Італії, Великобританії та інших країнах єврозони змусила аналітиків замислитися про можливість виживання валютного союзу. Ключова проблема із євро полягає у філософських відмінностях між країнами – засновницями єврозони, зокрема Німеччиною і Францією. Як можна примирити ці несумісні відмінні підходи, щоб забезпечити виживання Європи *(М. Бруннрмаєр «Євро та боротьба ідей», 2019).*

Завдання 10. Зробити власний висновок: «Опинившись між двох регіональних силових блоків, Україна тепер постала перед важкими варіантами вибору. Приєднавшись до ЄС, Україна вочевидь ризикує тим, що її спіткає та сама доля, що й Латвію, коли головним експортним продуктом країни стануть люди, як-от у деяких латиноамериканських країнах і у сусідній Молдові, а грошові перекази мігрантів будуть головним джерелом іноземної валюти. Це становитиме не економічний прогрес, а економічний регрес, названий у цій книжці примітивізацією» *(«Як багаті країни збагатіли… і чому бідні країни лишаються бідними», Ерік С. Райнерт, 2018).*

Тема 3
НОВІ КОНЦЕПЦІЇ, ШКОЛИ ТА МОДЕЛІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ЕВОЛЮЦІЯ ВІД РАЦІОНАЛЬНОГО ЧИННИКА ДО СОЦІАЛЬНОГО І ГУМАННОГО.

«*Ми побачили, як наш теперішній світ будували ті, хто стояв на плечах попередніх інноваторів. Кожна інновація злегка штовхала прогрес уперед, наступна – усе сильніше, набираючи швидкість. Процес*

технологічного прогресу пришвидшувався протягом сотень років. Найдивовижніше те, що це стало можливим завдяки кільканадцятьом світлим головам. Це були винахідники – люди, які мали новий спосіб мислення, їхній розум уявляв речі, яких не існувало, вони мали дар з вічного генерувати абстрактні ідеї, які привели до утвердження сили нового мислення».

(Дагого Олтрейд. Нове мислення: Від Айнштайна до штучного інтелекту: наука і технології, що змінили світ, 2022).

3.1 Еволюція концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від раціонального чинника до соціального і гуманного.

3.2 Еволюція концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від «людських відносин» до «нових людських відносин».

3.3 «Нова школа» сучасного менеджменту як школа системного аналізу і системного синтезу.

3.4 Сутність «нової школи» соціальних систем та «управління по цілям».

3.5 Методи та принципи ноосферно-духовної концепції сучасного менеджменту.

Висновки

3.6 **Практичні завдання до теми: «Нові концепції, школи та моделі сучасного менеджменту: еволюція від раціонального чинника до соціального і гуманного».**

Цілі

- розкрити еволюцію концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від раціонального чинника до соціального і гуманного;
- дослідити еволюцію концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від «людських відносин» до «нових людських відносин»;
- дати аналіз «нової школи» сучасного менеджменту як школи системного аналізу і системного синтезу;
- з’ясувати сутність «нової школи» соціальних систем та «управління по цілям»;
- проаналізувати методи та принципи ноосферно-духовної концепції сучасного менеджменту..

Наукова мета вивчення теми полягає:

✔ у засвоєнні наукових знань еволюції концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від раціонального чинника до соціального і гуманного;

✔у набутті умінь та навичок аналізу еволюції концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від «людських відносин» до «нових людських відносин»;

✔у набутті компетентностей оволодіння сучасними методами та методиками аналізу «нової школи» сучасного менеджменту як школа системного аналізу і системного синтезу, соціальних систем та «управління по цілям»;

✔ у набутті компетентностей оволодіння сучасними методами та принципи ноосферної концепції сучасного менеджменту.

КЛЮЧОВІ СЛОВА ТА ТЕРМІНИ

раціональний чинник
гуманний чинник
соціальний чинник
концепція «людських відносин»
концепція «нових людських відносин»
гуманістичний менеджмент
системний аналіз
системний синтез
емпірична школа менеджменту «управління по цілям»
«ноосферно-духовна» концепція менеджменту

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

3.1. Еволюція концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від раціонального чинника до соціального і гуманного.

Концепції, школи та моделі сучасного менеджменту представлені насупною еволюцією:

1) науковий менеджмент Марі Паркер Фоллет (1868-1933) Честер Бернард (18610-1961) Елтон Мейо (1880-1949)

2) менеджмент людських ресурсів Абрахам Маслоу (1908-1970) Дуглас Макгрегор (1906-1964)

3) біхевіористський (поведінський) науковий підхід у концепціях менеджменту:

а) модель університету штату Огайо; Аналіз результатів дозволяв у відповідності з отриманими оцінками виокремлювати певні типи лідерів.

б) модель Мічіганського університету Р.Блейк і Дж.Моутон розробили модель управлінської решітки

4) концепції конкурентоспроможності країн, націй, підприємств. Майкл Портер із Гарвардської школи бізнесу виявив, що конкурентоспроможність країн розглядається через конкурентоспроможність компаній:

а) факторні умови – людські ресурси, фізичні чи природні ресурси, науково-інформаційний потенціал, капітал, інфраструктура.

б) умови внутрішнього попиту;

в) наявність суміжних і обслуговуючих галузей;

г) структура і стратегія фірм;

д) політика держави.

5) Раціональний (механічний) чинник у концепціях та моделях сучасного менеджменту - це досягнення конкретних цілей, направлений на максимізацію прибутку, в основі якого розвиваються дві системи – закрита і відкрита.

Теорію закритої системи (1900–1930) розвивали такі вчені, як М.Вебер, Ф.Тейлор; соціального фактору (1930–1950) - Мейо, Бернард, Селзінк. Теорію відкритої системи (1960–1970) – такі вчені, як Чандлер, Лоуренс, Лорш; з 1970 р. до теперішнього часу – Уейк, Марч. Їх ідеї: отримання максимального прибутку при співпадінні інтересів і цілей фірми з інтересами виконавців, що привело до зміщення раціоналізму в сторону людського фактору.

Еволюція концепцій та моделей сучасного менеджменту включає аналіз відкритої і закритої системи, у контексті якої розвиваються наступні підходи:

1) процесний підхід;

2) системний підхід;

3) ситуаційний підхід;

4) психологічний підхід.

Процесний підхід (А.Файоль) до аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту включає: розуміння управління як універсального процесу, який складається з певних управлінських функцій - планування, організації, розпорядження, координації, контролю; у подальшому кількість функцій розширювалася - мотивація, комунікації, оцінка, прийняття рішень, набір персоналу, ведення переговорів, заключенням угод. Управління представляє серію безперервних взаємопов’язаних дій, тобто як сукупність вказаних функцій, а організація розглядалася поза залежністю від оточуючого середовища. У цьому і головний недолік процесного підходу до управління відсутність системності.

Системний підхід (Р.Джонсон, Ф.Каст, Д.Розенцвейл, С.Оптнер, С.Янг, Дж.Ріггс, М.Х.Мескон) до аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту включає перелік наступних характеристик: організацію розглядає як взаємодіючу сукупність елементів, яка являє собою структуру; структура організації не може бути стабільною; керівники повинні усвідомити вплив оточуючого середовища на організацію; ефект управління залежить від багатьох різноманітних чинників; системний підхід дозволяє пізнати організацію в єдності всіх її складових із зовнішнім світом;

організації слід розглядати як відкриті системи; уявлення про організацію як систему виражається в її атрибутах, які досягаються за рахунок ефекту синергії; результат функціонування системи в цілому вище, чим сума однойменних результатів окремих елементів, що складають її сукупність; в соціально–економічних системах місце, функції і взаємозв'язок елементів визначається менеджером чи ним же уточнюється, коригується і підтримується. У результаті даного підходу організація – це забезпечення доцільності зв'язків між елементами системи, яка зводиться до організації трудових ресурсів, виробничих процесів, організації управління. На думку А.А.Богданова, «будь–яка людська діяльність являється організацією чи дезорганізацією» («Тектологія». Всезагальна організаційна наука (1920). Теорія організації базується на теорії систем, кількісній школі, що й дозволяє інтегрувати висновки всіх шкіл і концепцій.

Ситуаційний підхід (виник в кінці 60-х рр.) до аналізу сучасного менеджменту зводиться до наступного: організація складається із багаточисленних елементів (частин); увага акцентується на тому, щоб пояснити, який із характерних елементів організації є основоположним; багаточисельність факторів як в самій організації, так і в іншому середовищі свідчить про дію «закону ситуації»; менеджер повинен приймати рішення, виходячи із конкретної ситуації, яка склалася; бачити як позитивні, так і негативні сторони організації; правильно інтерпретувати ситуацію, визначити, які фактори являються вирішальними, а які ними не являються.

Психологічний підхід до аналізу сучасного менеджменту включає наступних теоретиків: Абрахам Маслоу; Фредерік Герцберг; Дуглас Макгрегор; Ренсіс Лайкерт; Кріс Арджиріс. Нові апостоли психологічного підходу (1965–1975): Уоррен; Бенніс; Ричард Бекхард; Річард Уолтон; Річард Блейк; Джейн Моутон.

Перелік принципів концепції «нових людських відносин»:

1) А.Маслоу (1954): ієрархія потреб, які розпочинаються з психологічних, - в основі піраміди - потреба до самоактуалізації, яка знаходиться на її вершині; задоволені потреби не є стимулюючими;

2) Ф.Герцберг та ін. (1959): існують два види потреб - гігієнічні і мотивуючі; спонукають людей до дії тільки останні;

3) Д.Макгрегор (1960), який використовує принцип теорії Y як основи організації і стилю управління;

4) Р.Лайкерт (1961), який використовує для максимізації продуктивності стиль управління групової системи; інтегрує групове прийняття рішення в структуру завдяки використаннюя пін-зв'язків людей;

5) У.Блейк і Дж.Моутон(1964), який вважає самим ефективним стилем командний менеджмент із решітки 9/9, що орієнтується на виконання задач і одночасно управління, направленого на особистість працівника.

Найбільші гуру-вчені сучасного менеджменту: Г.Мінцберг; Ф.Котлер; М.Портер; У.Бенніс; К.Бланчард; У.Оучі; Т.Левітт; Р.М.Кантер. Найвизначніші

гуру–консультанти: Е.де Боно, Дж.Нейсбіт, К,Омае, Г.Пінчот, Т.Пітерс, Р.Уотерман, Е.Голдрат, Ф.Кросбі.

Слід назвати найбільш популярні теорії гуманістичного менеджменту, розроблені класиками менеджменту:

1. Анрі Файоль. Адміністративна теорія.
2. Дуглас Макгрегор. Теорія Х і теорія Y. (1960).
3. Пітер Друкер. Практика менеджменту(1954).
4. Фредерік Герцберг. Теорія гігієнічної мотивації.(1960).
5. Пітерс та Р. Уотерман. В паошуках досконалості. (19872).
6. Фредерік Уінслоу Тейлор. Принципи наукового менеджменту. (1911).
7. Ренсіс Дайкерт. Теорія чотирьох систем. (1967).
8. Кріс Арджиріс. Теорія конгруентних цілей. (1964).
9. Абрахам Маслоу. Ієрархія потреб в теорії мотивації. (1943).
10. Роберт Блейк і Джей Моутон. Управлінська решітка. (1964).
11. Пол Герсі і Кеннет Бланчард. Теорія ситуативного керівництва. (1969).
12. Рафф Г. Як процвітати в тяжкі часи. (1979).
13. Кейсі Д. Криза у сфері інвестицій. (1980).
14. Коен Г. Ви можете про все домовитися. (1982).
15. Нейсбітт Дж. Мегатренди. (1982).
16. Якокка Лі. Якокка: моя автобіографія. (1984).
17. Халберстам Д. Підрахунок до оплати. (1986).
18. Батра Р. Виживання у період Великої депресії 1990–х. (1987).
19. Трамп Д. Трамп: мистецтво угоди. (1988).
20. Едвард Демінг. Вихід із кризи (1986).
21. Гіф форд Пінч от Внутрішнє підприємництво (1985).
22. Терренс Діл і Алан Кеннеді. Корпоративні культури(1982).
23. Реджіс Маккена, Елі Голдрат і Джон Кокс Мета (1989).
24. Том Пітерс І Роберт Уотерман. В пошуках ефективного управління (1982).
25. Філіп Кросбі. Якість – це свобода (1979).

Історичні періоди розвитку історії адміністратвиного менеджменту:

1) Раціонально–економічний – (1890–1930 рр.) – Ф.Тейлор, А.Файоль, М.Вебер.

2) Соціальний – (1920–1950 рр.) – Е.Мейо.

3) Психологічний – (1940–1950 рр., 1960–1970–рр.) – А.Маслоу, Д.Макгрегор, У.Бенніс, Р.Уолтон.

4) Підприємницький – (1980–1990 рр.) – Т.Пітерс, Р.М.Кантор, Л.Яккока.

Академічні гуру гуманістичного менеджменту:

Майкл Портер (Гарвардська школа бізнесу) – Конкурентні переваги – (1954). Розабет Кантер (Гарвардська школа бізнесу) – Майстри змін – (1985).

Генрі Мінцберг (Університет Макчилла) – Природа управлінської праці – (1973).

Кеннет Бланчард (Амхерстський університет) – Менеджер на хвилинку – (1983).

Еволюція сучасного менеджменту від раціонального чинника до соціального і гуманного розвивалася в контексті руху людських відносин і зводилася до думки, що контроль над процесами праці виходить від самого працівника, а не від сурової, авторитарної системи управління. Крім того, дослідники, які належали до цієї школи, відстоювали необхідність і можливість соціального тиску на підтримку більш просвітницького відношення до працівників.

Ситуація змінилася після того, як у 1924 р. в м.Хоуторн (штат Іллінойс, США) в Чикагській компанії була проведена серія експериментів по вивченню продуктивності праці робітників, відомих як «Хотторнські дослідження». Вчені прийшли до висновку, що під час проведення експериментів зростання продуктивності праці було результатом руху «людських відносин» і позитивним відношенням менеджерів до потреб працівників, що дало поштовх руху за людські відносини, який визначив розвиток управлінської теорії і практики на багато років вперед. Проте школа людських відносин в адміністративному менеджменті мала достатньо обмежене уявлення про модель поведінки людини.

Так, П.Друкер, відмічаючи заслуги її засновників, відмічав їх схильність розглядати колектив як механічну сукупність окремих особистостей, в той час як для школи нових людських відносин (згідно з класифікацією А.Хажинські) є характерним подолання ряду проблем школи людських відносин, в контексті якої велика увага приділялася питанням мотивації окремого працівника. Крім того, дослідження проблем мотивації заслуговують на увагу з тієї причини, що певний спосіб мотивації працівників повинен стати частиною всієї соціальної системи, яка повинна бути гуманістичною.

Таким чином, вчені-гуру менеджменту прийшли до соціального і гуманного фактору в діяльності організацій.

3.2 Еволюція концепцій, шкіл та моделей сучасного менеджменту від «людських відносин» до «нових людських відносин»

М.П.Фоллет (1868–1933) є теоретиком гуманістичного менеджменту, в основі якого лежить принцип групи і лозунг «Ми забули про людину». До цієї хвилі нових теоретиків слід віднести також У.Мура, Ф.Ротлісбергера, У.Діксона, Ч.Бернарда, Г.Саймона, Ф.Ротлісбергера, Е.Мейо.

Концепція «людських відносин» – це один із напрямків наукового управління, засновником якого вважається Е.Мейо, і який продовжила М.П.Фоллет. Ця школа піддає критиці тейлорівську «економічну людину»,

для якої головним стимулом людської діяльності була тільки матеріальна зацікавленість, яка замінила біологічний підхід до людини аналізом психо–соціальної діяльності індивіда, висунувши закон «людина – головний об'єкт уваги».

Концепція «людських відносин» свідчить, що поряд з матеріальним стимулом велику роль відіграють психо-соціальні фактори: єднання групи, 38 взаємовідносини з керівництвом, благоприємні обставини на робочому місці, задоволеність працівника своєю працею.

Концепція «людських відносин» дослідила поняття «формальних» і «неформальних» груп, визнавши важливість впливу останніх на формування благоприємних умов праці, в кінцевому рахунку, на продуктивність праці та ефективність роботи підприємства. В програму «людських відносин» ввійшло дослідження широкого спектру проблем: аналіз впливу груп на поведінку, мотиви, цінності індивіда у процесі трудової діяльності, дослідження структури і механізмів функціонування неформальних груп; розробка ролі і місця підприємства у структурі району, міста; засоби спілкування і засоби інформації робочих у процесі трудової діяльності; специфіка мови, структура їх мовлення.

В контексті цієї концепції суспільство повинно будуватися на групових принципах, а не на індивідуальних. Тому новий напрямок розпочинався з гуманістичних декларацій: «Ми забули про людину», так як інженерний підхід до вирішення проблем організації управління був достатньо обмеженим і однобічнім. Класична школа управління визнається недостатньою як в теоретичному, так і в практичному сенсах, їй протиставляється особлива наука «соціологія людських відносин» як своєрідна наука «людських відносин». Ця концепція не відкидає тейлорівські методи, раціоналізацію виробництва, а намагається шукати їх шляхи гуманізації. Прихильники концепції «людських відносин» піддають критиці ефективність бюрократичної організації управління, переглядають концепцію «класичної теорії» стосовно мотивів поведінки, людей в організації, проголошуючи, що людей, які складають організацію, не слід розглядати як інваріантні соціальні фактори. Необхідно дослідити поведінку людини, яка змінюється в залежності від умов і мотивів. Почуття працівника, його переконання стають спеціальним і важливим предметом дослідження, постільки, на противагу тейлоризму, який акцентував увагу на авторитеті керівника і зневажливому ставленні до «простих» виконавців волі, тепер приходить «гуманне відношення» до підлеглих, повага до особистості та демократизація управління.

Виникнення концепції «людських відносин» пов'язують з іменем Е.Мейо, відомого своїми дослідженнями в сфері «соціології виробничих відносин», а також експериментами, що отримали свою назву «хоторнських експериментів». Основний висновок, до якого прийшов Е.Мейо, зводиться до утвердження, що вирішальний вплив на зростання продуктивності праці

здійснюють не матеріальні, а головним чином психологічні та соціальні фактори. Проте ця ідея була розроблена М.П.Фоллет, яка написала роботу «Динамічна адміністрація», в якій сформулювала деякі засновницькі принципи концепції «людських відносин», зокрема вперше обґрунтувавши засади необхідності наукового дослідження психологічних аспектів управління.

Концепція управління, на думку М.П.Фоллет, повинна ґрунтуватися на досягненнях наукової психології, а не інтуїтивних баченнях про природу людини та мотиви її поведінки. М.П.Фоллет критикує класичну теорію адміністративного менеджменту головним чином за односторонність, механіцизм, ігнорування психологічних аспектів, особливу увагу приділяє проблемі «влади» та «авторитету», намагаючись розмежувати ці дві проблеми. Згідно з визначеннями Фоллет, влада є здатність добиватися певних цілей, бути причиною породження перемін. Авторитет – це володіння владою, право здійснювати владу, виступати проти принципу «делегування влади», стверджуючи, що класична школа змішує ці два поняття. М.П.Фоллет висуває ідею «сумісної влади» замість «домінуючої», характерної для класичної школи, вважаючи, що не розподіл і делегування влади, а інтеграція діяльності всіх ланок організації забезпечує максимальну ефективність.

М.П.Фоллет розглядає владу як іманентно властиву управлінню функцію. З цієї точки зору, делегування влади є нонсенсом, суперечить самому поняттю управління, що уявляється як невидима форма влади. Тому делегування відповідальності до підлеглих можливо лише шляхом інтегрування влади всіх підрозділів організації в єдину, тотальну, безперервно і гармонічно функціонуючу систему М.П.Фоллет вважала, що по мірі укріплення організації, відбувається своєрідна дифузія авторитету всередині неї внаслідок необхідності соціальних завдань, якими можуть володіти лише різні за своїм положенням і підготовкою працівники. Інтеграція - це не влада «над», а влада «з», тобто влада спільних дій. В результаті на зміну концепціям «центрального авторитету» приходять концепції «функціонального» чи «плюралістичного» авторитету. Визнання вищого, або центрального авторитету, можливе як необхідність технічного об’єднання у фокусі основних функцій організації і наявності для цього відповідних знань і досвіду.

М.П.Фоллет виступає проти розуміння організації, вираженого в термінах «над» і «під». Єдиним законним керівником в організації є «внутрішньо об’єднуючий досвід» всіх тих, хто виконує будь-яку функціональну частину організаційної діяльності. Вона виступає за «інтеграцію», «взаємопереплетіння», «участь» на всіх рівнях, за те, щоб люди працювали «один з одним», не перебуваючи у ситуації «один під одним», тобто відповідальність є функцією, яка направлена на те, за що працівник зумовлює відповідальність.

Тому М.П.Фоллет вводить поняття «кумулятивної відповідальності», що є наслідком дифузії функції в системі організації. Взаємне узгодження роботи різних людей і підрозділів повинно забезпечуватися через посередництво «перехресного функціонування» групової відповідальності. «Ціле набагато складніше, чим сума частин», тобто внутрішнє переплетення відповідальності слід розпочинати з самих ранніх стадій і на самих нижчих рівнях.

М.П.Фоллет пропонує ідею участі робочих в управлінні, стверджуючи, що не існує чіткої демаркаційної лінії між плануванням і виконанням, а також відмінності між тим, хто управляє, і тими, ким управляють. Прогресивне керівництво повинно розвивати у робочих почуття не тільки індивідуальної, але й сумісної діяльності, визнаючи формування «дійсної спільності інтересів», на основі яких може бути забезпечений максимальний вклад всіх робочих і службовців в ефективність організаційної діяльності.. Значну увагу М.П.Фоллет приділяє дослідженню проблеми конфліктів в організації, висовуючи ідею «конструктивного конфлікту», визнаючи тим самим, що конфлікти слід розглядати як «нормальний процес» діяльності організації. При цьому вона виділяє три форми вирішення конфліктів:

1) домінування, тобто перемогу однієї сторони над іншою;

2) компроміс, тобто узгодження, що досягнуто за рахунок взаємних поступок;

3) інтеграцію як найбільш конструктивне примирення суперечностей, в яких обидві сторони виграють.

М.П.Фоллет прийшла до таких висновків:

1) сформулювала рекомендації щодо досягнення такої інтеграції в колективі;

2) визначила, що соціальні, психологічні конфлікти, що витікають головним чином із непорозуміння, різних якостей сумісно працюючих в організації легше піддаються регулюванню, чим різниця в інтересах;

3) з метою конструктивного вирішення конфліктів шляхом «інтеграції» вона застосовує системний підхід до аналізу проблем;

4) висунула необхідність класифікувати на складові частини як вимоги, так і інтереси обох сторін, з тим, щоб виявити адекватні вимоги, що затемнені суб’єктивними чи незначними претензіями;

5) виступила проти організаційної діяльності керівництва підлеглими з позиції сили, в якій би формі вони не виражалася;

6) ідею «сумісної влади», а не «насильницької влади»;

7) вважала, що необхідно враховувати психологічну реакції осіб, які отримали накази;

8) висунула ідею аналізу вимог ситуації, щоб замість особистого контролю зайняв місце контроль фактів, а накази виникали із дій;

9) закликала до максимальної стандартизації найбільш ефективних методів роботи у всіх ланках виконавчої влади;

10) підкреслила врахування людського фактору і намагання деперсоналізувати владу, надаючи їй гуманістичної форми, розвиваючи бажання працювати заради цілей, мобілізуючи не тільки знання і вміння, але й емоції людини, людський потенціал, який є не обмеженим. Фоллет першою визначила управління як «забезпечення роботи за допомогою інших людей», що сьогодні слід назвати «персонал-технологіями», а в людях бізнесу вона бачила надію на майбутнє.

Серед безумовних лідерів концепції «нових людських відносин» в першу чергу слід назвати Абрахама Маслоу, одного з засновників гуманістичної психології. Його роботи мають основоположне значення для розвитку теорії мотивації. З дня публікації своєї концепції у 1943 р. І майже до його смерті в 1970 р. А.Маслоу вважався провідним спеціалістом в сфері мотивації, а більш пізні концепції мотивації включали таких вчених, як Д.Макгрегор, Ф.Герцберг та ін. Так звана ієрархія потреб є значним внеском А.Маслоу не тільки в теорію гуманістичного менеджменту, а й в ряд інших наукових галузей. В найбільш загальному вигляді вчений виокремлював п’ять основних категорій людських потреб:

1) фізіологічні, які включали потреби - їжа, житло, одяг, секс, сон;

2) безпеці, в тому числі потреби у захисті від будь-якої агресії зі сторони оточуючого світу і впевненості у завтрашньому дні;

3) потреби в соціальному спілкуванні і любові, включаючи приналежність до певної соціальної групи і взаємодії з іншими людьми, які входять до неї;

4) потреби у повазі зі сторони оточуючих і самоповазі;

5) самоактуалізація і реалізація своїх можливостей.

Згідно з уявленнями А.Маслоу, на потреби в любові мали вплив роботи З.Фрейда, на концепцію самоповаги – роботи А.Адлера, на розуміння самоактуалізації - роботи Е.Фромма. В той час якщо до А.Маслоу потреби в їжі, воді, сексі уявлялися відправною точкою мотивації, то в запропонованій теорії вони являються відносно ізольованими і використовуються в якості «каналів» для інших більш високих потреб. Визнаючи першочергову роль незадоволеної потреби, А.Маслоу вважав, що після задоволення потреба існує лише потенційно, з акцентом на рух вперед до більш високих потреб. Очевидно, що рівень потреб і бажань людини може бути індикатором мотиваційного рівня її існування.

Розробляючи теорію ієрархії потреб на проблеми управління організацією, А.Маслоу запропонував використовувати для оцінки організації рівень незадоволеності. При авторитарному управлінні, коли реальними речами є страх і нестаток, робочі, виявляючи незадоволеність, в будь-який момент можуть втратити можливість задоволення найпростіших базових потреб, які займають в ієрархії потреб нижчий рівень, тобто вони можуть втрати можливість насичення простих біологічних потреб. Скарги, викликані бажаннями більш високого порядку, також можуть відповідати приблизно

тому ж нижчому рівню. Мається на увазі незадоволеність відсутністю техніки безпеки, можливістю раптового звільнення, свавіллям керівництва тощо.

На думку А.Маслоу, до нижчого рівня незадоволеності відносяться ті скарги, які пов'язані з біологічним рівнем і рівнем безпеки, а також з рівнем спілкування і належності до неформальної соціальної групи. Подальше просування по ієрархії приводить до більш розвинутих потреб на рівні поваги і самоповаги. Незадоволеність цього рівня пов'язана з чимось таким, що загрожує обернутися втратою достойності, самоповаги чи престижу.

При цьому А.Маслоу розглядає мата незадоволеність як реакцію на метамотивацію (В-цінності), характерні для самоактуалізованого існування. Такого роду метапотреби в досконалості, справедливості, красі, істині тощо можуть проявляться в наріканнях на неефективність виробництва; на те, що перед ним не відкривається вся істина чи сутність комунікативних процесів. Перевага істини, чесності чи усієї повноти фактів А.Маслоу визнається метапотребою і не включається в число «базових» потреб.

Таким чином, рівень життя людей, які відчувають аналогічну незадоволеність визнається достатньо високою. Засновуючись на концепції ієрархії потреб, А.Маслоу затверджує неминучість незадоволеності, передбачаючи можливість переносу її з початкових рівнів на вищі (по аналогії з безкінечним сходженням на більш високі рівні мотивації).Отже, з покращенням умов незадоволеність майже не зникає, а тільки підвищує свій рівень. Керівник, щоб не утвердитися в безглуздості своєї діяльності щодо покращення ситуації, скарг до вищого рівня розглядає їх не просто як скаргу, а як свідоцтво про задоволення потреби. У цьому смислі необхідно адекватно оцінити кожну ситуацію.

Як визнає А.Маслоу, часто стає неясно, чи відноситься скарга до метарівня справедливості чи до бажання просунутися в ієрархії досконалості. Так, багато вчених справедливо звертають увагу на те, що люди багато часу проводять в організаціях, які не сприяють реалізації ними їх власного потенціалу. При формуванні організацій акцент необхідно робити на контролі, а не на використанні людського потенціалу, хоча прийнято розглядати людей як найбільш важливий організаційний актив.

Концепція А.Маслоу передбачає природну властивість для людей творчості, сумлінності, відповідальності, справедливості. У цьому зв'язку слід погодитися з високою оцінкою Д.Стівенса і Г.Хайла ідей А.Маслоу про необхідність найбільш повної реалізації свого істинного потенціалу. Значну роль у цьому покликаний відіграти керівник. Згідно концепції А.Маслоу, чим ближче до самоактуалізації людина, тим кращим лідером вона буде у більшості ситуацій, а ідеальним керівником буде той, хто зумів задовольнити всі свої базові потреби, тобто потреби у безпеці, витребуваності, можливості любити і бути коханим, у самовпевненості і самоповазі. Критерій відбору лідерів, згідно з концепцією А.Маслоу, D-лідерство (коли людина прямує до влади над іншими людьми) і В-лідерство (устремління до влади, яка може

дозволити вирішити задачу). Останнє як раз і означає владу, необхідну для реалізації цінностей другого рівня – істини, блага, краси, справедливості, досконалості, порядку тощо. Еволюцію концепцій від «людських відносин» до «нових людських відносин» продемонстровано концепцією А.Маслоу про «ієрархію потреб», яка є однією з визнаних теорій гуманістичного менеджменту.

3.3 «Нова школа» сучасного менеджменту як школа системного аналізу і системного синтезу

До «нової школи» гуманістичного менеджменту слід віднести таких теоретиків, як Р.Акофф, Л.фон Берталанфі, С.Бір, Р.Калман, Л.Клейн, Р.Л. Д.Форрестер, які розвивали системний аналіз. Системний аналіз – це методологія упорядкування і структурування проблем, яка може вирішуватися як із застосуванням, так і без застосування комп'ютерів та математики, шляхом систематичного вивчення дійсних цілей, кількісного порівняння затрат, ефективності та ризику, виявлення стратегії досягнення цілей.

Системний підхід перетворився сьогодні в головну методологію багатьох менеджерів. Системна методологія являє собою найбільш упорядковану та надійну основу для управління складними процесами взаємопов'язаної дійсності, яка дозволяє аналізувати складну систему та її компоненти, послідовно їх порівнювати один з одним. Будь-яка організація є система, кожний із елементів якої має певні цілі. Задача управління зводиться до інтеграції системоутворюючих елементів, яка може бути досягнута при умові, що кожний керівник у вирішенні питань буде підходити до них з позиції системного аналізу і синтезу. Системний підхід - один із найважливіших в теорії управління.

Так, в контексті розвитку цього методу Боулдінг виокремлює наступні рівні ієрархічних систем:

1) статистичні системи;
2) прості динамічні системи;
3) прості кібернетичні системи;
4) відкриті, самоорганізаційні системи;
5) людина як система, яка володіє здатністю самосвідомості;
6) соціальна організація та ін.

«Нова школа управління» стала використовувати: математичні моделі менеджменту; вивчення систем (системотехніка); теорії управлінських відносин; методи математичного моделювання в управлінні; розробку алгоритмів вироблення оптимальних рішень.

Даний напрямок в теорії управління характеризується намаганням упровадити в науку методи та апарат конкретних наук. Формування «нової

школи управління» пов’язано з виникненням кібернетики та дослідженням операцій. Дослідження операцій сформувалося в самостійну галузь, яка розвивається у двох напрямках:

1) пов’язане з побудовою математичних явищ, які найбільш часто зустрічаються у виробничому менеджменті і з управлінням розподілу ресурсів, масового сервісу, упорядкування роботи в часі;

2) створенням системотехніки, яка пізніше сформувалася як самостійна наукова дисципліна – теорія управлінських рішень.

Дослідження в цій сфері направлені на розробку методів математичного моделювання процесів вироблення рішень; алгоритмів вироблення оптимальних рішень із застосуванням статистичних рішень; теорії ігор; кількісних практичних та абстрактних математичних моделей економічних явищ, в т.ч. моделей відтворення у масштабі суспільства, моделей балансу витрат і випуску продукції; моделей прогнозування науково–технічного та економічного розвитку.

Сутність системного підходу зводиться до наступного:

1. Формування цілей і вияснення їх ієрархії до початку будь–якої діяльності, пов’язаної з управлінням, особливо з прийняттям рішень.

2. Досягнення поставлених цілей при мінімальних витратах через посередництво порівняльного аналізу альтернативних шляхів і методів досягнення цілей та здійснення відповідного вибору.

3. Кількісна оцінка і квантифікація цілей, методів, засобів їх досягнення, що базується не на приватних критеріях, а на широкій і всебічній оцінці всіх допустимих і запланованих результатів діяльності.

4. Предмет загальної теорії систем – формування і фіксація загальних принципів, які дійсні для систем взагалі. Кібернетика розглядає як приватний випадок «загальної теорії систем», теорія управлінських механізмів в техніці та природі, базується на концепціях інформації та зворотного зв’язку; кібернетичні системи володіють саморегулюванням.

Методологія системного аналізу безперечно спирається на математичний апарат. Системний підхід – загальна методологія, а системний аналіз – прикладний максимальний квантифікований аналіз, який використовує економетрію, є основою «мозкових трестів», з використанням спеціальних методик оптимізації складних задач сучасного розвитку, використання математичних операцій і логічних порівнянь.

Системний аналіз може використовуватися для вирішення соціальних проблем (охорона здоров’я, освіта, наука). Квантифікований аналіз може сприяти виявленню проблем, можливих альтернативних рішень, значному скороченню діапазону невизначеності, що дозволяє зосередити увагу на прийнятті рішень. Системний аналіз проголошується інструментом, який забезпечує науковий підхід до оптимізації вирішення задач в інтересах досягнення найвищого ефекту.

Системний аналіз вперше став застосовуватися у 1961 р. для вирішення проблем науково-технічного розвитку, з 1965 р. для розробки бюджету як системи планування і прогнозування. Так, сутність розробки бюджету зводилася до наступного:

а) визначення функцій системи і методів їх забезпечення планування;

б) дезагрегація на системи і підсистеми (програмування). Підведення під ці системи і під системи бюджетного і фінансового забезпечення (розробка бюджету);

в) перехід на цю систему передбачав створення засобів для забезпечення раціональних основ розподілу ресурсів країни;

г) визначення раціональних цілей з точністю і на тривалий період; надання уряду можливості робити правильний вибір найбільш важливих напрямків розвитку;

д) допомога управлінцям вибирати серед альтернативних варіантів найкращі вирішення розподілу ресурсів для досягнення урядових цілей. Системний аналіз був направлений на те, щоб знайти можливості і перспективи розвитку методів системних досліджень; віднайти найбільш доцільні сфери застосування кількісних методів аналізу; сприяти упровадженню цих методів у внутрішньо фірмове планування.

Системний аналіз є надзвичайно складним, так як включає до 3 тис. змінних. Системний аналіз використовує методологію динамічного моделювання:

1) теорію інформаційних систем із зворотним зв’язком;

2) дослідження процесів прийняття рішень;

3) експериментальне моделювання складних систем;

4) ЕОМ як засіб імітації реальних процесів в контексті розвитку математичних моделей. Даний метод використовується як спосіб стабілізуючого впливу не тільки на окремі підприємства, але й на цілі галузі виробництва.

Динамічне моделювання покликане слугувати цілям найкращого розуміння процесів управління і сприяти успішному прийняттю рішень, використовувати методи індустріальної та соціальної динаміки. Кількісний аналіз – це один із елементів дослідження складних систем. Прийняття рішень в складних системах є достатньо складним, а складні системи – це відкриті системи, в яких досить складно обробляти необхідні дані з великою ймовірністю ефективності. Чим більше операцій виконується машиною, тим більше віддачі слід очікувати від системи, так як шляхом квантифікованого методу неможливо вирішити всі проблеми.

Функція планування – це не тільки машинний автоматизований процес, а процес, в якому слід використовувати і інтуїтивний метод, і логіку спрощення, і професіоналізм вченого. Біхевіоралістський (біхевіористський) підхід – це одна із сфер гуманістичного менеджменту, яка передбачає використання наукових методів і досліджень для вивчення поведінки людей,

пов’язаних з соціологією, психологією, антропологією, економікою та іншими дисциплінами.

Головна задача прихильників біхевіоралізму - це ідентифікація та аналіз рушійних мотивів поведінки працівника та його взаємодія з іншими людьми в організаційному середовищі.

У відповідності з біхевіоралістським науковим підходом відношення сучасних менеджерів до стратегії і структури організації було сформовано під впливом соціальних та економічних факторів.

Гуманістичний менеджмент визначає такі аспекти діяльності менеджерів, як мотивація, комунікація, лідерство, а також принципи управління людьми, які визначають цінність людини як найвищої істоти на землі.

«Нова школа» гуманістичного менеджменту як школа системного аналізу і системного синтезу активно використовується вченими для аналізу проблем в умовах глобалізації та інформаційного суспільства. В рамках системного аналізу розроблені специфічні методи дослідження складних систем, до яких відносяться, наприклад, методи сценаріїв, експертних оцінок, «Дельфі», «дерева цілей».

Проте в більшості випадків методи, що використовуються в системному аналізі, до яких відносяться, наприклад матричні, мережеві, морфологічні, статистичні, були розроблені до його появи і тільки отримали в ньому переосмислення, іноді переорієнтацію і переоцінку сфери застосування.

В умовах глобалізації розробка проблематики системного аналізу пов’язується з дослідженням соціальних, екологічних та інших наслідків техніки, інформаційного суспільства і є досить прогресивною та інноваційною в гуманістичному менеджменті.

3.4 Сутінсть «нової школи» соціальних систем та «управління по цілям

«Нова школа» адміністративного менеджменту зводиться до дослідження соціальних систем, представлених іменами Д.Марча, Г.Саймона, А.Етціоні. Основні специфічні риси і прикмети «нової школи» соціальних систем: дослідження найбільш загальних форм організації як соціотехнічної системи; аналіз проблем конфліктології, ієрархії потреб, задоволеності працею.

Дана школа сучасного менеджменту використовує висновки концепції «людських відносин», розглядаючи людину в організації як соціально орієнтовану істоту, що володіє різними потребами, які впливають на середовище організації. В той же час середовище організації здійснює вплив на формування потреб людини. Відправним пунктом аналізу людини в організації є визнання того, що потреби людини і потреби організації не

співпадають. Потреби кожної людини в організації розглядаються у вигляді ієрархії потреб: задовольнивши потреби одного рівня, індивід переходить до реалізації потреб іншого рівня. Проте, у зв'язку з тим, що природа організації ставить певні перешкоди на шляху людини, то неминучий конфлікт між ним і організацією. Головну задачу школа соціальних систем вбачає у пониженні сили конфліктів.

Дана школа управління наголошує на дослідженні найбільш загальних форм організації, аналізуючи частини системи, їх взаємодії і процеси, які пов'язують частини системи з цілями організації. Головними рисами соціальних систем являються:

1) індивідуум;

2) формальні і неформальні фактори;

3) групи;

4) групові відносини;

5) типи статусів і ролей у групі.

До частин системи, пов'язаних з певними організаційними формами, відносяться:

1) формальні і неформальні структури;

2) канали комунікації;

3) процеси прийняття рішень.

Підприємство при цьому розглядається як складна соціотехнічна система. «Нова школа» адміністративного менеджменту як школа дослідження соціальних систем виходить з того, що: організація постає як згода людей, які об'єдналися у процесі роботи, закріпивши за кожним членом певні функції для найбільш ефективної діяльності всієї організації в цілому; в людей, які об'єдналися в групи, виявляється наявність загальних інтересів, а в ідеальному типі організації з цілями кожного її члена; критерієм, який виділяє соціальну організацію від всіх інших видів соціального групування є організаційна структура соціальних відносин індивідів і система вірувань та мотивуючих орієнтацій, які розділяються членами групи.

У зв'язку з цим виокремлюють два типи організацій:

1) формальна;

2) неформальна.

Будь–яка формальна організація має спеціальний адміністративний апарат, функцією якого є координація дій членів організації з метою її збереження. Члени такої організації розглядаються функціонально: не як особистості, а як носії соціальних ролей.

Чим складнішою і більшою є організація, тим більш складніші функції виконує адміністративний апарат. Кожна організація в певній мірі є бюрократичною, міра бюрократизації в більшій мірі залежить від кількості зусиль, направлених на вирішення адміністративних проблем, чим зусиль по досягненню цілей організації.

В організації існують і неформальні відносини, які в умовах жорсткої системи адміністративних правил підвищують ефективність організації і виконують наступні позитивні функції:

1) слугують засобом пониження гостроти конфліктів між підлеглими і вищестоящими органами;

2) сприяють згуртованості членів організації; 3) зберігають почуття індивідуальної цілісності і самоповаги.

В даній школі сучасного менеджменту виокремлюються три основних підходи до аналізу організації:

1) раціональний;

2) природний;

3) нераціональний (синтезуючий перші два підходи). З точки зору раціональної моделі, організацію слід розглядати як інструмент, раціональний засіб досягнення чітко поставлених цілей.

Організація розглядається у даному випадку як сукупність окремих самостійних частин, здатних змінюватися і змінювати один одного, не порушуючи при цьому цілісності структури організації. Послідовники органічної моделі представляють організацію як «природне ціле», як деякий організм, якому властиве органічне зростання. Намагання досягти рівноваги - головне, і в цьому випадку найбільша увага приділяється неформальним відносинам. Прихильники нераціональної моделі (Д.Марч, Г.Саймон, Ф.Селезник, Крозьє, Блау, Гоуднер) від раціональної моделі взяли акцент на раціональність, від органічної моделі - акцент до неформальних відносин. Основну увагу вони вбачають у визначенні умов, які впливають на ступінь ефективності організацій, для яких характерною є розробка приватних питань управління організацією.

Одним із яскравих представників нової школи адміністративного менеджмент є американський вчений, економіст, соціолог Г.Саймон (народ. 1916 р.). Його твори: «Адміністративна поведінка» (1947), «Суспільна адміністрація» (1950), «Моделі людини» (1950), «Організації» (1958), «Нова наука людських рішень» (1960). Г.Саймон розглядає організації як системи, в яких люди являються механізмами, що приймають рішення. В організації діє принцип рівноваги, тобто такий механізм впливу, який створює рівновагу, при якій всі члени організації готові приймати активну участь в її діяльності, віддаючи всю свою енергію задачам організації.

Така організація має високий моральний рівень і авторитет. Створення такого роду рівноваги досягається в процесі ідентифікації індивідуума організацією. Ідентифікація прискорюється через посередництво стимулювання лояльності людей до організації, створення відповідних стимулів, які спонукали членів організації ідентифікувати особисті інтереси та інтереси організації, приймати потрібні для організації рішення. Найважливіше місце Г.Саймон відводить авторитету, навчанню та

рекомендаціям. Г.Саймон визначає авторитет як «владу приймати рішення, які направляють дії інших».

Для нього важливішою є не стільки юридична санкція авторитету, скільки психологічна і соціальна. Ідеальна організація - це діяльність всіх її членів внести вклад у ефективність організації внаслідок оптимальної ідентифікації особистих та загальних цілей. Велику увагу приділяється зв'язку в організаційній системі, підкреслюючи важливість неофіційних каналів передачі інформації.

Виникає потреба у створенні спеціальних «комунікаційних служб», які займаються не тільки збиранням інформації, але і її збереженням (ЕОМ). Велика увага приділяється нарадам, конференціям як засобам створення загального організаційного дискурсу. Розрізняють:

1) програмовані рішення;

2) непрограмовані рішення.

В теорії адміністративного менеджменту велика увага приділяється також використанню математичних методів, комп'ютерів з метою максимальної автоматизації виробництва. Це приводить до пониження чисельності середнього керівного персоналу, одночасно до зростання централізації прийняття рішення. В даній концепції велика увага при цьому приділяється питанням моделювання за допомогою комп'ютерів. Централізоване прийняття рішень – це засіб координації, професійної відповідальності, компетентності.

Недоліки централізації:

1) затримка у прийнятті рішень;

2) відволікання уваги вищого керівництва від найважливіших питань; 3) дисфункціональні впливи.

При визначенні рівня прийняття рішень Г.Саймон відмічає важливість такого фактору, як відповідність цього рівня рівню групових цінностей, «групового соціального середовища»; відповідність цього рівня наявності необхідної інформації та раціональної координації певних функцій. На його думку, децентралізація неможлива, так як це зумовлено самою природою прийняття організаційних рішень.

Поява комп'ютерів і нових методів прийняття рішень приводить до рецентралізації, тобто до подальшого розвитку централізації та ієрархічності керівництва. Значна увага в адміністративному менеджменті приділяється проблемі «дивергенції» чи «диференціації цілей організації», зумовленої ускладненням організаційної структури. На цей процес впливають чотири змінних:

1) процедура відбору кадрів і типи взаємодії, що породжують спільність цілей;

2) слабкість організаційної структури;

3) можлива недієвість загальних цілей організації в цілому, в результаті чого виникає необхідність їх уточнення;

4) відмінності в індивідуальному сприйнятті, що залежить від наступних факторів:

а) кількості джерел інформації;

б) частки отриманої інформації)

в) пізнавальних здібностей індивідів, які лежать в основі процесу прийняття організаційних рішень.

Г.Саймон намагається виявити специфіку «людської поведінки»:

а) людська раціональність настільки обмежена, що ні один індивід не в змозі розумно реагувати на складне утворення, як «тотальне знаряддя»;

б) цілі розподіляються між різними групами і підгрупами; в) члени організації оцінюють свою діяльність на відповідь своїх цілей, навіть якщо вони приходять у суперечність з цілями своєї організації.

Г.Саймон аналізує природу внутрішньо групових конфліктів і дивергенцію цілей в організації. Слід йти по наступному шляху: мінімізації дисфункціонального конфлікту; захисту тотальних цілей організації від дивергенційних тенденцій; вибору критерію конструювання підрозділів в організації, головним критерієм якого повинен бути її вплив на поведінку працівників. По мірі збільшення організації та зростання числа структурних підрозділів ускладнюється забезпечення управління організацією.

На думку Г.Саймона, необхідно:

1) застосування економіко-математичних методів та комп'ютерної техніки;

2) створення «лінійно-штабних взаємовідносин»;

3) правильного суміщення «лінійної» та «штабної» функцій в управлінні організацією;

4) критика централізації;

5) розподіл функцій.

В його концепції криза ієрархічних структур викликана:

1) бюрократизмом, який суперечить розвитку особистості;

2) стадним мисленням;

3) трудністю вирішувати проблеми.

Отже, філософія «нової школи» гуманістичного менеджменту як школи дослідження соціальних систем зводиться до:

1) вивчення принципів побудови організації як системи;

2)практичного застосування принципів, законів і закономірностей організації;

3)методів побудови і розвитку організації;

4) отримання даних про організаційний аудит;

5) отримання практичних навичок оргпроектування, формування організаційних процесів та оцінка їх стану.

Заслуга сучасного менеджменту в тому, що його прихильники почали розглядати організації як гуманістичні конструкції, направлені на самореалізацію особистості.

Тому ми повинні вивчати організації, якщо хочемо зрозуміти наше суспільство, і все, що відбувається навколо нас. До «емпіричної школи» сучасного менеджменту належать такі теоретики: П.Друкер, Р.Девіс, Л.Ньмен, Д.Міллер.

Основними рисами «емпіричної школи» є: ототожнення наукового управління з емпіричними дослідженнями; захоплення математичними методами аналізу даних; намагання теоретичний рівень поєднати з емпіричними дослідженнями; проведення конкретних організаційно-технічних та економічних досліджень; розробка рекомендацій, вивчення змісту праці і функцій керівника; концепції цільового управління; найновіших ідей сучасного менеджменту.

Одним із найвизначніших представників «емпіричної школи» адміністративного менеджменту є П.Друкер (нар. у 1909 р.) - американський економіст, соціолог, спеціаліст у сфері управління, економічний і фінансовий консультант найбільших корпорацій, доктор юриспруденції (1931 р.), професор у Вищій школі бізнесу при Нью-Йоркському університеті, почесний доктор багатьох університетів, провідний теоретик «емпіричної школи» управління.

Дана теорія претендує на синтез класичної школи менеджменту з доктриною «людських відносин». Для цієї школи є характерним зсув наукової проблематики від організації робочого місця (тейлоризму) до дослідження соціальної (неформальної) організації підприємства (Мейо), до вивчення управлінської структури, корпорації як суспільного інституту, соціальних наслідків механізації та автоматизації виробництва, місця і ролі менеджера в сучасному суспільстві, класовій структурі капіталістичного суспільства.

Платформою даної концепції адміністративного менеджменту є «політична екологія», яка являє собою єдність суспільно-економічних та політичних відносин, які в сукупності створюють його соціальну природу. Люди як носії певних функцій і соціальних ролей повинні бути суб’єктами інститутів, до яких включені. Збереження динамічної, суперечливої рівноваги між елементами такої системи здійснюється через процес соціальних нововведень. «Політична екологія», якщо вона приймається в якості соціальної програми діяльності, потребує від людини, особливо керівника, прийняття певної відповідальності перед суспільством.

Основним інститутом, який в повній мірі реалізує програмні установлення, є ділове підприємництво. Він вважає, що великі корпорації, хоча чисельно і складають меншість, тим не менше являються соціальними лідерами суспільства, в найбільшій мірі виражають суспільні ідеали. Таким чином, якщо на ранньому етапі адміністративний менеджмент відносився тільки до сфери бізнесу, то пізніше (70-і роки) він застосовується до таких організацій, як охорона здоров’я, освіта, наука, що у більшій мірі сприяло його гуманізації. В роботі «Практика менеджменту»(1954 р.) П.Друкер розвиває ідею цільового управління – «управління по цілям», в основі якого

лежить ідея постановки перед робітниками загальних задач, щоб дозволити самим розраховувати необхідні витрати, слідкувати за виконанням робіт, порівнювати фактичний результат з поставленим завданням.

3.5 Методи та принципи ноосферно-духовної концепції сучасного менеджменту

Ноосферно-духовна концепція сучасного менеджменту проголошує однією з своїх цілей адміністрування як мистецтва управління організацією, що являє собою сукупність публічних цілей, направлених на вироблення ефективних управлінських механізмів, життєво важливих відносин для трудового колективу. Сучасний менеджмент – це діяльність адміністративних органів і структур, пов'язаних з досягненням в управлінні певних цілей, реалізації повноважень, владних функцій, вплив на формування цілей розвитку та їх досягнення.

Головна функція адміністративного менеджменту – це забезпечення інтегральної цілісності, єдності, безпеки і добробуту своїх громадян, яка повинна забезпечуватися за рахунок вмілого керівництва та ефективного управління. Іноді під терміном «сучасний менеджмент» розуміється система поглядів, які визначають основні напрямки цього виду діяльності, у тому числі участь у владних структурах і здійснення впливу на адміністративні функції. Згідно з ноосферо-духовною парадигмою дисипативні структури являють собою об'єктивацію адаптаційного потенціалу самоорганізуючої системи організації. Дисипативні структури в організації з'являються кожного разу, коли система, здатна до самоорганізації за рахунок своїх кооперативних властивостей, організує простір для того, щоб „вижити" при різних впливах.

Сучасний менеджмент означає сутність суспільних процесів, в яких поєднуються три види еволюції - природна, соціальна і власне діяльнісна. Адміністративний менеджмент повинен бути сформований на засадах наукового менеджменту, виходити із синергетичного і нелінійного бачення альтернативних варіантів вирішення проблем в організації, в контексті яких можливий перехід від техногенної моделі розвитку організації до коеволюційної моделі існування організації.

Концепція сучасного менеджменту базується на ноосферних підходах до розвитку організації, що визначається сферою розуму (ноосферою), діяльність якої повинна базуватися на науково-раціональній і моральносправедливій основі.

ВИСНОВКИ

1. В історії сучасного менеджменту діяльність М.П.Фоллет і Ч.Бернарда розглядаються у контексті гуманістичного менеджменту, які приділяють основну увагу аналізу поведінки людей у процесі праці, їх потреб, відносин на робочих місцях, соціальних взаємовідносин і групових процесів.

Сфера гуманістичного менеджменту охоплює:

1) рух людських відносин;

2) концепцію людських ресурсів;

3) науковий біхевіоралізм (біхевіоризм).

Концепція «людських відносин» у контексті сучасного менеджменту зводиться до аналізу проблем людини, гуманного і соціального чинника, що є основою гуманістичного менеджменту.

Ключовим завданням гуманістичного менеджменту є мотивація працівників, яка направлена на командну роботу, потребує від членів групи координаційних дій і кооперації. У відповідності з теорією людських відносин командна робота дозоляє вирішувати як індивідуальні, так і організаційні задачі: індивіди і організації розділяють устремління до ефективності, досягнення максимальних результатів при мінімальних затратах.

Концепція людських відносин сприяє задоволенню глибинних потреб людей у процесі підвищення ефективності праці, виходу на новий рівень управління соціальним середовищем.

Концепція «людських відносин» Дж. Батлера направлена на те, щоб: звернути увагу на зміщення уваги від групи до індивіда; закликати працівників повернутися до впевненості у собі і робочій етиці протестантизму, обмежити їх незалежність з метою збереження контролю зі сторони організації; розвивати впевненість у собі через діяльність у рамках організації.

Теоретики даної концепції закликали працівників до розвитку і реалізації всіх здібностей, отримання задоволення від вирішення задач, які на них покладені. Концепти теорії нових людських відносин реалізувалися через посередництво методів і прийомів організаційного розвитку як особистості, так і організації.

Концепція «нових людських відносин» виникла в кінці 1950–х рр. і була направлена на те, щоб: розглядати традиційну формальну організацію як сукупність процедур, які втілюють специфічні психологічні потреби; традиційний формальний тип організації направлений на індивідуальне психологічне відношення до індивіда; довіра менеджерів до підлеглих повинна сприяти підвищенню відповідальності останніх при виконанні посадових обов’язків; менеджерам необхідно стимулювати працівників до участі у визначенні змісту посадових інструкцій виконання роботи.

2. Основна мета концепції «нових людських відносин» у тому, щоб кожен робітник намагався використати можливість професійного зростання і розвитку. Пріоритет концепції «нових людських відносин» віддавався

цінностям, які, на думку Н.Маргуліса і А.Райя, є наступними: забезпечення можливостей виконання індивідами своїх функцій як людськими істотами, а не виробничими ресурсами; надання можливостей кожному члену організації, а також самій організації повністю розкрити свій потенціал; сприяння менеджерів підвищенню ефективності організації з метою досягнення цілей; надання можливостей членам організації впливати на відношення до праці, організації і зовнішнього середовища; гуманізація праці, яка повинна бути обов'язковим елементом.

3. Концепція мотивації А.Маслоу базується на ієрархії семи потреб, у відповідності з якою фізіологічні потреби людей задовольняються в середньому на 85%, потреби в безпеці – на 70%, суспільні потреби – на 50%, егоїстичні потреби – на 40%. А.Маслоу проводить різницю між потребами більш високого і низького рівня. Маючи на увазі цілі мотивації, менеджери повинні концентрувати увагу виключно на потребах більш високого рівня, кожний індивід повинен сприяти задоволенню потреб більш високого рівня на робочому місці, чим за межами організації. Проте дана концепція мала суперечності, так як на 100% не отримала підтвердження на практиці у силу того, що існував конфлікт між індивідуальними людськими бажаннями і потребами, а також сучасними організаційними структурами і стилями менеджменту. Щоб ліквідувати цей конфлікт, менеджери запропонували такі прийоми, як колективне прийняття рішень і стилі менеджменту, засновані на участі працівників у процесі прийняття управлінських рішень.

4. Концепція мотивації Ф.Герцберга доповнює концепцію А.Маслоу, яка зводилися до того, щоб мотивація працівників визначалася колегіальним впливом двох змінних (гігієнічних чинників і мотиваторів), так як єдиний спосіб мотивувати працівників у наданні їм можливостей психологічного росту. Більше того, кожний працівник організації потенційно має потребу в мотивації та покращенні гігієнічних чинників, підтримці працездатності, приділяючи особливу увагу плануванню робочих місць, потребам у фізичній праці, особистому статусу. Запропонована Р.Лайкертом концепція орієнтована на психологію і є універсальною, її основний зміст – управлінська демократія. В теорії Р.Лайкерта акцент робиться на взаємозв'язку робочих груп, взаємовідносин між ними, їх впливу на показники прибутків. В якості різних вимірів людської організації Р.Лайкерт розглядає мотивацію, комунікації взаємодії, прийняття рішень, постановку цілей, контроль і виконання, горизонтальні і вертикальні міжгрупові відносини, організаційний клімат і суспільні системи, які приводять до формування успішних типів організацій.

3.5 **Практичні завдання до теми 3 : «Нові концепції, школи та моделі сучасного менеджменту: еволюція від раціонального чинника до соціального і гуманного».**

✎Питання для самоконтролю

1.Які етапи еволюції пройшов менеджмент від класичного до сучасного?

2. Які конститутивні ознаки сфери гуманістичного менеджменту?

3. В чому суть цифровізації глобального управління?

4.Основні методи та принципи концецпії «людських відносин» та її характеристкиа.

5. В чому суть концепції «нових людських відносин» та її характеристика.

6. В чому суть ноосферно-духовної концепції та умови її реалізації.

7. В чому суть концепції мотивації А. Маслоу та її роль для самореалізації особистості.

8. В чому сутність «нової школи» соціальних систем та «управління по цілям»;

9. В чому сутність системного аналізу та системного підходу сучасного менеджменту. .

10. Нові підходи до аналізу проблем сучасного менеджменту. Проблематика та шляхи їх вирішення.

✎Навчальні завдання:

1. Проаналізувати роботу Дуглас Макгрегор «Теорія X і теорія Y», 1960.
2. Проаналізувати роботу Пітер Друкер «Практика менеджменту», 1954.
3. Проаналізувати роботу Фредерік Герцберг «Теорія гігієнічної мотивації, 1960.
4. Проаналізувати роботу Пітерс та Р. Уотерман «В пошуках досконалості.», 1972.
5. Проаналізувати роботу Ренсіс Дайкерт «Теорія чотирьох систем», 1967.
6. Проаналізувати роботу Кріс Арджиріс «Теорія конгруентних цілей», 1964.
7. Проаналізувати роботу Абрахам Маслоу «Ієрархія потреб в теорії мотивації», 1943.
8. Проаналізувати роботу Роберт Блейк і Джей Моутон «Управлінська решітка», 1964.
9. Проаналізувати роботу Пол Герсі і Кеннет Бланчард «Теорія ситуативного керівництва», 1969.
10. Проаналізувати роботу Рафф Г. «Як процвітати в тяжкі часи», 1979.
11. Проаналізувати роботу Коен Г. «Ви можете про все домовитися», 1982.

12. Проаналізувати роботу Нейсбітт Дж. «Мегатренди», 1982.

13. Проаналізувати роботу Якокка Лі «Якокка: моя автобіографія», 1984.

14. Проаналізувати роботу Батра Р. «Виживання у період Великої депресії 1990–х», 1987.

15. Проаналізувати роботу Едвард Демінг «Вихід із кризи», 1986.

16. Проаналізувати роботу Терренс Діл і Алан Кеннеді «Корпоративні культури, 1982.

17. Проаналізувати роботу Том Пітерс і Роберт Уотерман «В пошуках ефективного управління, 1982.

18. Проаналізувати роботу Філіп Кросбі «Якість – це свобода», 1979.

✎Одноваріантні запитання («Так» чи «Ні»)

1. Керівник може лише радити працівникам , що робити, однак право остаточного рішення залишається за «пілеглими».

2. В управілнні існують обов'язкові функції: виконавча, адміністративна, підприємницька, ообєнувальна, так.

3. За допомогою методу Адізеса можна розвязати проблеми спілкування, духу, продуктивності, обізнаності з прблемами компанії, структури організації – власне, мабуть всі проблеми, щодо яких керівництво як команда молже дійти власної згоди та над якими можна встановити контроль.

4. Візьміть за приклад якусь реальну невирішену проблему зі своєї професійної сфери. Спробуйте уявити, в чому полягає її причина. Чи впевнені ви, що ця причина – єдина? Глобалізація розглядається як політична платформа та проект?

5. Погляньте на свою орагнізацію з точки зору семи проєктних вимірів – люди, функціональінсть, яіксть, інструменти, час, цінінсть, процес. Чи враховуєте ви всі ці виміри в своїх проєктах ?

6. Чи ви точно розумієте, що саме потрібно робити корівникам для впровадження методу Agile, щоб він виявився успішним?

7. Одне з важливих спостережень полягає у тому, що складність системи (те, наскільки вона передбачувана) і ускладненість її структури (те, наскільки легко її зрозуміти) – далеко не те саме.

8. Чи зможете ви застосувати інновації у своїй організації, використовуючи знання, креативність, мотивацію, різноманіття, особисті якості членів команди?

9. Скероваість на креативність можна підтримати, навчивши людей технікам креативності та створивши для них сприятливу атмосферу для творчості, так?

10. У наш час менеджмент часто порівнюють зі спортивною ком андою, де менеджер – це і тренер, і коуч, а справжню роботу виконують

гравці-зірки. Яе менеджер ви повинні тенувати свою команду так, щоб гравці були здатні самоитужки забивати голи.

✎Тестові завдання для перевірки знань

Завдання 1.

Що означає менеджмент у глобальних системах:

А) колоніальні адміністрації;

Б) транснаціональні корпорації;

В) світову банківську систему;

Г) самоорганізвцію і саморегулювання;.

Завдання 2.

В чому проявляються масштаби суспільних змін концепцій та моделей сучасного менеджменту :

А) брак стабільності;

Б) перехід на цифрові технології;

В) поява «інформаційних товарів»;

Г) все вище перераховане.

Завдання 3.

В чому головні рушійні сили концепцій та моделей сучасного менеджменту:

А) потужні можливості цифрових технологій;

Б) аналітична обробка великих даних BIG DATA;

В) фізичний, цифровий і біологічний світи;

Г) міжнародні організації.

Завдання 4.

Продуктивність як найважливіша детермінанта концепцій і моделей сучасного менеджменту:

А) експонентний и поступ технологій та інновацій;

Б) зростання ВВП;

В) новітні товари та послуги;

Г) підвищення рентабельності.

Завдання 5.

Які професії найбільше придатні для процесів автоматизації Четвертої промислової революції:

А) хореографи;

Б) психологи;

В) менеджер з продажів;

Г) секретарі та асистенти з адміністративної роботи.

Завдання 6.

Новітні технології, що детеермінують розвиток концепцій та моделей сучасного менджменту:

А) мілітаризація космічного простору;

Б) адитивне виробництво (технологія пошарового синтезу, 3D-друк);

В) нанотехнології;

Г) все вище перераховане.

Завдання 7.

Як реалізується цифрова присутність у концепціях та моделях сучасного менеджменту в умовах глобалізації:

А) цифрова взаємодія на багатьох інтернет-платформах та у суцільних мережах;

Б) можливість знаходити й поширювати інформацію, вільно висловлювати ідеї;

В) розвивати й підтримувати спілкування практично в усіх куточках світу;

Г) все вище перераховане.

Завдання 8.

Концепції інформаційного суспільства означають:

А) суспільний економічний устрій, у якому виробництво інформаційних продуктів і надання інформаційних послуг переважають на усіма видами соціально-економічної активності людей;

Б) домінування процесів, пов'язаних із збиранням, обробленням, обміном і виробництвом нової інформації;

В) знання кожного індивіда та інформаційні ресурси;

Г) все вище перераховане.

Завдання 9.

Концепції глобального лідерства означають:

А) вироблення та використання стандартів, появу соціальних норм, здатних обмежувати чи підтримувати використання;

Б) схему приватних стимулів, сертифікацію чи нагляд з боку професійних органів;

В) прискорення інновацій у виробництво для малих і середніх підприємств;

Г) вироблення гнучких управлінських структур для суспільства.

Завдання 10.

Запровадження гнучких управлінських підходів та метьодів у концепціях сучасного менеджменту означає:

А) надання простору новим підходам до управління технологіями;

Б) постійний моніторинг та частіше «оновлення» політики;
В) моделі управління, адаптовані до Четвертої промислової революції;
Г) заклик до гнучких принципів управління.

✎Завдання для самостійного виконання:
проаналізувати, прокоментувати, зробити власний висновок – історичну рефлексію, економічний аналіз, філософське ессе

Завдання 1. Проаналізувати вислів: «Поміркуйте над визначенням: «Ми маємо зрозуміти, що більшість мікросоціальних процесів концепцій та моделей сучасного менеджменту можна зрозуміти, тільки враховуючи глобальний аспект. І ті соціальні явища чи події, які відбуваються на українському просторі, також можуть розглядатися й аналізуватися крізь призму глобалізації» *(«Глобальні модерності / за ред. Майка Фезерстоуна, Скота Леша та Роланда Робертсона», 2013*).

Завдання 2. Який зміст в концепції та моделі сучасного менеджменту ви вкладаєте: «Концепції визначають те, хто ми такі. Ось чому економісти повинні намалювати портрет людства. Краще усвідомивши власну складність, концепції зможуть врамховувати свою природу й створити економіку, що вписуватиметься в безпечну зону «пончика» *(Кейт Реворт «Економіка пончика: Як економісти XX1 століття бачать світ», Київ, 2019).*

Завдання 3. Зробити власний висновок відносно розвитку Китаю у сучасну епоху: «Сьогодні Китай завеликий для вибухового зростання. Маючи показники доходів на душу населення майже 5 тисяч доларів на рік, країна побудувала переважну частину шляхової інфраструктури, дала робочі місця до того тільки частково зайнятим селянам у містах і наближається до кінця відрізку легкого зростання. Вона може продовжувати зростання, платячи за будівництво залізниць в нікуди (так само, як Японія у 1980-х роках будувала мости в нікуди – з катастрофічними наслідками),- аби змінити модель зростання. У Китаї вже відбувся процес переосмислення *(Шарма Ручіро. Передові країни. В очікуванні нового «економічного дива» 2018).*

Завдання 4. Проаналізувати наступний вислів: «Мені вдалося визначити, що в управління існують чотири обов'язкові функції: виконавча, адміністративна, підприємницька та об'єднувальна. Кожна з цих функцій – необхідна, і хороше управління необхідне лише за наявності усіх чотирьох. Говорячи «необхідна», я маю на увазі, що відсутність хоча б однієї з них призводить до проблем управління певного типу. Також я дійшов висновку, що самотужки жодна людина не здатна виконувати всі чотири функції. Дієве управління організацією, що розвивається, - надто складне завдання, щоб із ним могла впоратися одна особа. Для хорошого управління необхідна команда людей, а отже, необхідно прийняти те, що стилі та погляди різнитимуться, а також те, що конфлікт – це не тільки невід'ємна, а й бажана частина процесу правління» *(Адізес Іцхак. Як подолати кризу управління, 2019).*

Завдання 5. Прокоментувати вислів: «Нам здається очевидним, що якщо у державному секторі будуть розумні, компетентні, соціально амбітні люди з високою зарплатою, вони швидше за все прийматимуть хороші, суспільно вигідні рішення» (*Макстон Грем, Рандерс Йорген. У пошуках добробуту. Керування економічним розвитком для зменшення безробіття, нерівності та змін клімату. Доповідь Римському клубу. 2017).*

Завдання 6. Зробити власний висновок: «Яким и б складними не буди концепції, технології чи Інтернет–сервіси, злочинці вже напоготові, щоб на власний розсуд використати новомодні засоби. Щоб зрозуміти витоки могутності і професіоналізму сучасної злочинної корпорації, треба перш за все проаналізувати їх структурну схему*» (Гудмен Марк. Злочини майбутнього, 2019).*

Звлання.7 Пояснити, як реалізується концепція глобалізації на міжнародному рівні: «Глобальні системи розвивають внутрішні організації трансдержавного характеру, котрі часто мають політичну природу. До них належать організації-альянси (політичні або військові), культурні організації, медії, дипломатичні та допомогові організації, глобальні механізми інвестування та спекуляції» *(«Глобальні модерності / за ред. Майка Фезерстоуна, Скота Леша та Роланда Робертсона», 2013).* Долучіться до деталей цього визначення.

Завдання 8. Порівняти лексику й конотації концепції глобалізації як гомогенізації: «культурний імперіалізм, культурна залежність, культурна гегемонія, автономія, модернізація, вестернізація, культурна синхронізація, світова цивілізація» *(«Глобальні модерності / за ред. Майка Фезерстоуна, Скота Леша та Роланда Робертсона», 2013).* Долучіться до деталей цього визначення.

Завдання 9. Порівняти лексику й конотації концепції глобалізації як диверсифікації: «культурна планетаризація, культурна взаємозалежність, культурне взаємопроникнення, синкретизм, синтез, гібридність, модернізації, глобальна мішаниця, креолізація, схрещення, глобальна ойкумена» *(«Глобальні модерності / за ред. Майка Фезерстоуна, Скота Леша та Роланда Робертсона», 2013).* Долучіться до деталей цього визначення.

Завдання 10. Пояснити метод Адізеса: «Метод Адізеса – це не просто система залучення багатьох учасників і не психотерапевтичний метод, спрямований на пробудження людської свідомості. Це високоструктурований спосіб відповісти на запитання «що?», «коли?», «як?» і «чому?» за умов колективного ухвалення суттєвих для управління рішень» *» (Адізес Іцхак. Як подолати кризу управління, 2019).*

Тема 4
КОНЦЕПЦІЇ І МОДЕЛІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У КОНТЕКСТІ СИНЕРГЕТИЧНОЇ МЕТОДОЛОГІЇ

«У моделі менеджемнту 3.0 шість компонентів: додавання енергії, налаштування обмежень, розвиток компетенцій, розширення повноваження команд, вирощування структутри та поліпшення всього. Кожна з практик, що застосовуються менеджерами у рамках Agile, має здійснювати позитивний внесок принаймні одного із цих шести компонентів. Зрештою всі моделі зазнають невдачі і жодна з моделей не в змозі надати вичерпне рішення цих проблем, всі модел хибні, лише деякі з них можуть виявитится корисними»

(Юрген Аппело. Менеджмент 3.0.Agile-менеджмиен. Лідерство та управління командами»,2019).

4.1 Концепції і моделі сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології

4.2 Понятійно-категоріальний апарат синергетичної методології концепцій і моделей сучасного менеджменту

4.3 Філософія управління як практичний організаційно-регулятивний вплив держави на суспільну життєдіяльність людей

4.4 Формування методології сучасного менеджменту як напрям розвитку теорії складних систем.

4.5 Інноваційно-цифрова парадигма концепцій і моделей сучасного менеджменту.

4.6 Методи експертної оціники цифрової реальності концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах стохастичної невизначеності;

4.7 Напрями захисту суспільства та особистості у протидії кібезлочинності в умовах цифрового суспільства.

4.8 Практичні завдання до теми: «Концепції і моделі сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології»

Цілі

✔дослідити концепції і моделі сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології;

✔ виявити понятійно-категоріальний апарат синергетичної методології концепцій і моделей сучасного менеджменту;

✔ проаналізувати філософію управління як практичний організаційно-регулятивний вплив держави на суспільну життєдіяльність людей;

✔ розкрити формування методології сучасного менеджменту як напрям розвитку теорії складних систем;

✔ з'ясувати інноваційно-цифрову парадигму концепцій і моделей сучасного менеджменту;

✔ надати характеристику методів експертної оціники цифрової реальності концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах стохастичної невизначеності;

✔розробити напрями напрями захисту суспільства та особистості у протидії кібезлочинності в умовах цифрового суспільства.

Наукова мета вивчення теми полягає:

✔ у засвоєнні наукових знань концепцій і моделей сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології та їх понятійно-категоріальний апарат;

✔у набутті умінь та навичок аналізу філософії управління як практичного організаційно-регулятивного впливу держави на суспільну життєдіяльність людей;

✔у набутті компетентностей оволодіння сучасними методами та методиками експертної оцінки цифрової реальності та напрямів захисту суспільства та особистості у протидії кібезлочинності в умовах в умовах стохастичної невизначеності цифрового суспільства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА ТА ТЕРМІНИ

синергетична методологія
філософія управління
цифрова реальність
експертна оцінка
протидія кіберзлочинності
сучасний менеджмент
стохастична невизначеність
Agile-методологія
теорія складних систем
інноваційно-цифрова парадигма
концепція самоорганізації
ноняття емерджентності
концепція неурівноваженої динаміки
самоорганізація нелінійних динамічних процесів
флуктуації («порушення»)

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1 **Концепції і моделі сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології**

Актуальність теми дослідження концепцій і моделей сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології у тому, що сучасні умови вимагають виходу суспільства, країни, влади зі стану кризи, нестабільності та інформаційної стохастичності. Йдеться про формування концепції сильного, а точніше дієвого менеджменту у контексті філософських засад, з дотриманням загальнолюдських цінностей, в основі яких саморозвиток і саморегулювання держави. Адже, в основі будь-якої самокерованої упрвавлінської системи лежить здатність до самоорганізації, що є феноменом, властивим винятково людській спільноті.

Мета дослідження - дослідження концепцій і моделей сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології.

Завдання дослідження:

- здійснити аналіз концепцій і моделей сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології, які відіграють роль практичного організаційно-регулятивного впливу держави на суспільну життєдіяльність людей;

розкрити філософію мети та цілей управління як ієрархії потреб та інтересів розвитку суспільства;

розкрити синергетичну методологію як основу рефлексивного публічного управління.

Рефлексія – це принцип філософського мислення, направлений на осмислення і обґрунтування власних передумов. Рефлексія основним методологічним принципом для філософії, так як означає перехід від предметного розгляду свідомості до самосвідомості, відношення до самого себе, саморефлексію. Рефлексія є одночасно і засобом, і методом, і засадою, завдяки яким філософія обґрунтовує сама себе.

Доведено, що ефективність та результативність менеджменту завжди прямо залежать від економічного та соціального розвитку суспільства, оскільки функціонування будь-якого суспільства не можливе розвиватися без злагодженого порядку системної цілісності організації та вироблення механізму самоорганізації щодо подолання нестійкості системи. Нові умови функціонування системи вимагають змін, перебудови, перетрансформації системних рівнів складної системи соціального розвитку. Час від часу організації змушені адаптуватися до радикальних змін, які вони не в змозі відвернути.

Синергетична методологія допомагає проаналізувати управління як єдиний цілісний соціальний організм, що детермінує нову матрицю бачення об'єкта в якості складного цілого.

Філософські засади концепцій і моделей сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології проявляються у тому, що це наука про становлення ефективного і цивілізованого управління у ХХ1 столітті. Йдеться про формування концепції сильного, а точніше дієвого управління в контексті філософських засад, з дотриманням загальнолюдських цінностей, в основі яких саморозвиток і саморегулювання держави. В основі будь-якої самокерованої системи лежить здатність до самоорганізації, що є феноменом, властивим виняткова людській спільноті. З хаосу як енергійного і безладного саморуху елементів як умови вмілого й ефективного керування самоорганізація створює стабільне й міцне суспільство, перетворюючи управління в соціальний організм, у якому кореляційні зв’язки між елементами системи працюють чітко, злагоджено, виразно.

Ми спираємося при дослідженні концепцій і моделей сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології на концепцію самоорганізації як основу філософії управління, що виникла у 50-60- рр. ХХ ст. на основі статистичної фізики (І.Пригожин, Г.Хакен), загальної теорії систем і кібернетики (Г.фон Ферстер, Х.Матурана), які вивчають закономірності вивчення структури у нерівновагомих системах, які складаються з неупорядкованих елементів.

Загальні принципи самоорганізації виявляються у фізичних, біологічних, соціальних системах, причому у високоорганізованих системах

вони втілюються з найбільшою повнотою. Істотною особливістю систем, що самоорганізуються, є їхня здатність до самодобудовування, самовідновлення. Виникнення будь-якої організації стає можливим на основі стохастичних коливань параметрів (флуктуацій) – коливань, а також за умови наявності енергії, яка є передумовою подальшої еволюції системи.

Споконвічний хаос переборюється завдяки взаємодії елементів, тому що суспільство як система представляє собою складне переплетіння зв'язків, які взаємопов'язані між собою. А будь-яка система перебуває у стані стрибкоподібних змін різних параметрів – економічних, соціальних, управлінських, монетарних.

Саме **синергетика** як теорія самоорганізації відкритих систем означає спільні дії, що мають джерела енергії, речовини та інформації. Інформаційна взаємодія є необхідною складовою будь-якої соціальної взаємодії, а комунікація є засобом зниження невизначеності в ситуації взаємодії. Якщо система має характер біфуркації (роздвоєння), то вона змінює свою якісну визначність у непередбачуваному напрямку, що залежить від випадкових флуктуацій.

4.2 Понятійно-категоріальний апарат синергетичної методології концепцій і моделей сучасного менеджменту

До понятійно-категоріального апарату синергетичної методології концепцій і моделей сучасного менеджменту відноситься термін «**біфуркація**». Термін «біфуркація» запропонував ще Пуанкаре (1854-1912) відносно системи, що може роздвоюватися. Система, зазнаючи флуктуацій, переміщується у певному фазовому просторі, де вплив середовища, що змінилося, вже не може спричинити порушення рівноважного стану системи. Таке спрямоване переміщення можна назвати дрейфом системи, так як зміни можуть бути різними.

Чим менш жорстко й однозначно визначено параметри елементів і регламентовано зв'язки між ними, тим більший простір для дрейфу між ними. Тому серед завдань державного управління складними системами слід приділяти увагу і прогнозуванню дрейфу, створенню певних передумов, щоб дрейф із меншою ймовірністю переміщував систему у небажані зони цього фазового простору (катаклізми, перевороти, кризи, нестабільності, виклики).

Час існування системи залежить від того, який вибір система здійснить у точках біфуркацій. Чим складніший організм і його складові елементи, тим різнобічніше впливають на нього фактори, тим динамічніші й стохастичніші ці впливи, тим складніший і розгалуженіший кредогенетичний ландшафт розгортається як поле діяльності системи. Тому мистецтво державного управління полягає в тому, щоб передбачити точки «хиткої рівноваги» у розвитку подій. Ознакою майбутньої біфуркації завжди є наростання частоти

й інтенсивності флуктуацій, що вимагає настроювання певної субкультури чи субсистеми, та схоже на настроювання оркестру.

Термін «самоорганізована система» в обіг увів англійський кібернетик У. Ешбі (1947); з 1970-х рр. XX ст. до вивчення синергетики залучається апарат термодинаміки відкритих систем, поведінка яких далека від рівноваги. У вітчизняному дискурсі проблему управління як єдиного соціального організму обговорюють В.Бех, Ю.Бех, В.Воронкова.

Роль субструктур у розвитку системи неможливо переоцінити ще й тому, що саме вони є фізичним субстратом для інформаційної взаємодії систем між собою, усередині себе й у взаємодії з навколишнім середовищем. Тільки інформаційна взаємодія уможливлює існування феноменів управління й самоврядування.

Якщо вибір у точках біфуркації здійснюється неусвідомлено, то це буде лише стохастична (безладна) активність і ні про яке управління й самоврядування не може бути й мови. Суб'єктом, що приймає рішення на основі використання інформації, може бути система в цілому чи окремий її елемент, органічно включений у функціонуючу структуру і залежний від неї.

Саме в цих випадках говорять про управління й самоврядування як частину того чи іншого процесу самоорганізації. Щоб взаємодія за допомогою «сигналів» була чіткою, а не безладною, має бути збіг тезаурусів. Адже в організмах складної системи основною формою взаємодії є інформаційна взаємодія. Саме тому ефективність функціонування таких систем визначають багатство мови, розвиток інформаційної структури і збіг тезаурусів елементів, які взаємодіють між собою. Організація державного управління вимагає певної підготовки елементів, їх самонастроювання, щоб тезаурус всіх складових системи збігався, що робить можливим швидке взаєморозуміння.

Виявлення особливостей взаємовідносин абстрактних рівнів організації дозволило ввести в теорію ієрархії уявлення про принцип саморозвитку багаторівневих систем, формалізувати взаємовідносини рівнів організації, проте ускладнення підрівнів системи ускладнюється і приводить до стану нестійкості і необхідності перетворення структурної організації.

Ефективність та результативність державного управління завжди прямо залежать від економічного та соціального розвитку суспільства, оскільки функціонування будь-якого суспільства не можливе розвиватися без злагодженого порядку системної цілісності організації та вироблення механізму самоорганізації щодо подолання нестійкості системи, а нові умови функціонування системи вимагають змін, перебудови, перетрансформації системних рівнів складної системи соціального розвитку, їх гуманізації.

Зміни ці не можуть здійснюватися на основі нарощування причинно-наслідкових відносин, що ускладнюють систему, а причинно-наслідкові відносини слід замінити зовнішніми ймовірнісними відносинами як аналогічними собі системами.

При формуванні моделі понятійно-категоріального апарату синергетичної методології концепцій і моделей сучасного менеджменту виявляються два напрямки розвитку:

1) конкурентна боротьба;

2) кооперація з собі подібними системами.

Якщо перший шлях вимагає мобілізації всіх ресурсів і удосконалення структурної перебудови організації, то другий шлях пов'язаний з докорінними перетвореннями структурної організації. Ці перетворення виражаються у тому, що система стає частиною системи більш високої організації і віддає найбільш важливі функції управління своїми частинами новому центру управління, зберігаючи частину функцій управління за власними рівнями і набуваючи нових властивостей щодо досягнення цілісності більш високої організації.

Поняття емерджентності набуває нових рис у процесі перетворень в організації через призму змін єдності різноманітності, навіть якщо змінюється характер самого різноманітності і єдності. Не випадково Г.В.Ф. Гегель назвав єдність у багатоманітності тотальністю, розуміючи під тотальністю будь-яке утворення, а це відкривало нові перспективи, які були пов'язаними з наступними питаннями:

1) механізм процесу тоталогенезису в умовах глобалізації;

2) збереження ідентичності тотальності як єдності у багатоманітності, що змінюється, та потребує якісних змін і характеру відносин між компонентами системи як цілісності;

3) необхідність побудови нової універсальної метафізичної моделі, а також вироблення принципу оптимального управління будь-якими трансформаціями з метою досягнення безпеки соціально-еколого-економічних систем.

В основі синергетичної методології – **концепція неурівноваженої динаміки чи самоорганізації нелінійних динамічних процесів**, що детермінують нову матрицю бачення об'єкта у якості складного цілого. Перехід від неурівноваженого стану системи встановлює когерентність, яка являє собою один із видів зв'язку: у рівновазі матерія сліпа, а поза рівновагою – стає адекватною. Синергетика досліджує клас систем, які знаходяться за межами кордонів стану термодинамічної рівноваги. Синергетична методологія як основа рефлексивного державного управління та єдиного соціального організму використовує наступний понятійно-категоріальний апарат.

Рефлексія – це принцип філософського мислення, направлений на осмислення і обґрунтування власних передумов. Рефлексія основним методологічним принципом для філософії, так як означає перехід від предметного розгляду свідомості до самосвідомості, відношення до самого себе, саморефлексію. Рефлексія є одночасно і засобом, і методом, і засадою, завдяки яким філософія обґрунтовує сама себе. Завдяки самосвідомості

людина як мисляча істота звеличується до суб'єкта, констатує автономність мислення, виконує роль рушійного чинника історії як прогресу до вільного суспільства. Рефлексія – принцип людського мислення, направлений на осмислення і усвідомлення власних форм, предметний розгляд самого знання, критичний аналіз змісту і методів пізнання, самопізнання, що розкриває побудову і специфіку духовного світу людини; джерело нового знання як форма наукової свідомості, направлена на отримання адекватного знання, іманентного самій сутності.

Організація – це соціальна цілісність, побудована як спеціально структурована і координована система, пов'язана з зовнішніми середовищем, для кого вона повинна адаптуватися і самоорганізуватися для свого виживання, використати ресурси зовнішнього середовища і постійно змінюватися, адаптуючись до зовнішнього середовища. Кожна матеріальна система (організація) прагне зберегти себе (вижити) і використовує для цього весь свій потенціал (ресурс). Ресурси (кадри, фінанси, знання, інформація) – це компоненти забезпечувальної діяльності, що включають також енергію, матеріали, устаткування, виконавців тощо.

Закон самоорганізації управління як єдиного цілого – це закон підкорення цих систем одна одній, а головне, щоб був вироблений механізм самоналагодження у системі управління як єдиній цілісній системі. Здатність системи державного управління протистояти хаосу і турбулентності є умовою досягнення стійкості та ефективності.

Державне управління як єдиний соціальний організм слід трактувати як єдність підсистеми управління, завдяки яким здійснюється управлінська взаємодія. Якщо зміни, або флуктуації параметрів підсистем є великими, то система втрачає свою якісну визначеність. Життєздатна управлінська система може бути створена лише на основі використання природного потенціалу самоорганізації з використанням її власних законів. Саме існування системи залежить від того, який вибір вона може здійснити у точках біфуркації.

Організація як відкрита і закрита система демонструє, що в її основі зміни, що демонструють перехід об'єкта від одного станув інший. Будь-яка модифікація в соціальній організації суспільства, його інститутах та соціальній структурі саморозгортається у контексті прогресу, регресу, еволюції. Зміна – це і є рух і розвиток, здатність до самозміни організацій, що приводить до самозміни суспільства.

Макросередовищні змінні постійно впливають на життя організацій і час від часу організації змушені адаптуватися до радикальних змін, які вони не в змозі відвернути. В макросередовищі організації використовують п'ять основних змінних: демографічне середовище, культурне середовище, політико-правове середовище, технологічне середовище, економічне середовище.

Відкриті системи – це системи, в яких має місце приріст ентропії, які називаються дисипативними, в яких має місце енергія неупорядкованого

хаотичного порядку (відтік енергії), яка може урівноважити її зростання і у самій системі це може привести до виникнення стаціонарного режиму.

В умовах нерівноваги система схильна до того, щоб із зовнішнім середовищем до неї поступала негативна ентропія, яка перевищує її внутрішнє зростання, а у зв'язку з цим виникають флуктуації (стохастичні коливання), і за певних умов у системі починали б відбуватися самоорганізаційні процеси, упорядкування в єдину управлінську систему.

Гомеостаз (від грец. - подібний, однаковий) – властивість організму підтримувати свої параметри і фізіологічні особливості у певному діапазоні, заснована на стійкості внутрішнього середовища організму по відношенню до впливів зовнішнього середовища. Ідея гомеостазу вперше була сформульована французьким вченим К.Бернаром (1878).

У 1929 р. американський біолог У. Кеннон запропонував термін «гомеостаз», а у 1948 р. У.Р.Ешбі застосував уявлення про гомеостаз для обґрунтування моделювання широкого кола проблем (біологічних, технічних, соціальних) із зворотнім зв'язком.

Гомеостаз складних систем досягається через посередництво цілого комплексу механізмів в ході еволюції розвитку різних типів систем, в результаті чого виробляються більш складні і багаторівневі комплекси зворотних зв'язків. Гомеостаз – здатність системи зберігати рівновагу завдяки саморегульованому пристосуванню до оточуючого середовища.

4.3 Модель філософії управління як практичний організаційно-регулятивного впливу держави на суспільну життєдіяльність людей

Управління – це цілеспрямована і організаційно-регуляторна дія держави (через систему її органів і посадових осіб) на суспільні процеси, свідомість, поведінку, діяльність людей. Воно здійснюється в межах суб'єктивного чинника і являє собою управлінський вплив одних людей, організованих у владні структури, на інших, головним чином зайнятих у сферах відтворення матеріальних, соціальних і духовних благ.

Під управлінням у широкому смислі розуміють систему відносин, що виникають для виконання визначених цілей, функцій, рішень, завдань держави, реалізації права, здійснення управлінських дій, що виникають між суб'єктами і об'єктами управління, це управління справами держави, що здійснюється всіма державними органами у всіх гілках влади (законодавчій, виконавчій і судовій).

У вузькому смислі управління – це виконавча діяльність, метою якої є безпосередня організація соціальних процесів у суспільстві. Термін «державне управління» дуже тісно пов'язаний з терміном «виконавча влада» і

практично виражає його сутність. Говорити про публічне управління – це говорити про форми й методи виконавчої влади, тому що в основі її функціонування лежить поділ влади на законодавчу, виконавчу і судову. Публічне управління має яскраво виражений орагнізцаійний і виконавчо-розпорядчий характер.

Управління – це практичний організаційно-регулятивний вплив держави на суспільну життєдіяльність людей з метою її упорядкування, збереження або перетворення, що спирається на владну силу. Місце й роль управління у суспільстві визначається тим, що воно діє системно, оскільки об'єднує функціонування двох найскладніших структур – державного апарату управління і публічних проявів суспільства. Стан будь-якого суспільства залежить від публічного управління, його місця і ролі визначається тим, що це цілеспрямований процес, що вимагає глибокого розуміння змісту, а також розробки й постановки конкретних цілей. Призначення управління – пізнавати потреби й інтереси керованих об'єктів, структурувати та здійснювати їх практичну реалізацію. Публічне управління– це сукупність способів, прийомів, засобів і механізмів, за допомогою яких державні органи здійснюють організаційне забезпечення, сприяють організації й упорядкованості життєдіяльності суспільства та держави.

Філософія мети та цілей управління як ієрархія потреб та інтересів розвитку суспільства

Мета - це відображення потреб та інтересів суспільства, тобто продукт свідомості, суб'єктивне відображення об'єктивного, найчастіше у меті переважає суб'єктивне. Проблеми формування мети як «дерева цілей»:

1) об'єктивно цілі управління повинні народжуватися «внизу» і відображати потреби та інтереси людей, що є справжнім джерелом формування цілей;

2) важливим є і суб'єктивний бік справи та зумовлені ним відносини, відкритість сформульованих цілей публічного управління, що неможливо без передбачення, прогнозування, програмування, планування.

Мета та цілі управління як ієрархія потреб та інтересів розвитку суспільства включає:

1) соціально-політичні цілі,що передбачають комплексний, цілісний, збалансований розвиток суспільства;

2) соціальні – відбивають вплив соціально-політичних процесів на соціальну структуру суспільства, стан і рівень соціального життя людей;

3) духовні – відродження духовних і культурних цінностей;

4) економічні - розвиток економіки для людини;

5) виробничі – створення і підтримка активності керованих суб'єктів;

6) організаційні – створення відповідних функціональних та організаційних структур;

7) діяльнісно-праксеологічні - розподіл і регулювання діяльності відповідно до конкретних структур;

8) інформаційні – забезпечують відповідною інформацією;

9) роз'яснювальні – передбачають обробку знань, мотивів і стимулів, що сприяють практичній реалізації комплексу цілей.

Субординація цілей посилює механізм визначення мети у публічному управлінні. Головна проблема полягає у досягненні адекватності мети державного управління потребам та інтересам суспільства тим цілям, що об'єктивно породжуються керованими об'єктами. Дотримання цієї вимоги може насправді перетворити мету управління на могутню силу функціонування держави й розвитку суспільства.

Щоб побудувати «дерево цілей» необхідно чітко визначити стратегічну (головну) мету, узгодити її з проміжними цілями, щоб вони підтримували й взаємозумовлювали одна одну, обґрунтувати субординацію цілей – реалізація однієї мети повинна бути джерелом для реалізації іншої. Обгрунтованість і дієвість мети публічного управління пов'язана з наявністю відповідних ресурсів, тобто ресурсозабезпеченістю. Серед них найважливішими є наступні:

1) природні й людські ресурси;

2) ресурс права у самому широкому розумінні слова, що включає світогляд, традиції, спосіб життя і поведінку людей – аж до системи законів і механізмів їх забезпечення;

3) демократія – певна система самоорганізації життя людей, призначення якої забезпечення їхніх прав і свобод;

4) організація - дозволяє упорядкувати й полегшити визначення цілей;

5) знання – інноваційно-технічні можливості суспільства. У державному управлінні важливим є співвідношення між цілями і засобами їх здійснення, об'єктивний результат дають не цілі, а засоби, їх використання в ході реалізації.

4.4 Формування методології сучасного менеджменту як напрям розвитку теорії складних систем

Формування методології сучасного менеджменту як напрям розвитку теорії складних систем має велику актуальність, тому що XXI століття як століття складності вимагає оптимізації всіх процесів, які направлені на те, щоб організації швидше адаптувалися до плинних умов існування та сформувалися як складні адаптивні системи. Протягом останніх кількох десятиліть людство стало свідками зародження й розвитку теорії складності, спочатку застосованої у математиці й біології, потім – в економіці й соціології. Один із найважливіших висновків нової теорії полягає у тому, що всі організації являють собою мережі, у результаті чого управління еволюціонувало від ієрархічного до мережевого.

В основі методології сучасного менеджменту – холізм як філософія цілісності, напрям у сучасній західноєвропейській філософії, що розглядає цілісність світу як наслідок творчої еволюції, яка спрямовується нематеріальним «фактором цілісності». В результаті цієї теорії будь-яка організація повинна формуватися як цілісна система, в основі якої самоорганізація та емерджентність, що розглядають поведінку складних систем, яка ґрунтується на гнучких методах управління. В умовах складності відбуваються постійні зміни, які вимагають нової теорії гнучкого менеджменту, так як традиційний менеджмент став вже проблемою, а не рішенням.

Формування методології сучасного менеджменту як напрям розвитку теорії складних систем включає формування дорожньої карти, в основі якої сформування ефективного управління і умови того, як стати успішним менеджером-керівником. Все це націлене на те, щоб вивести організацію з кризи, що дозволить застосувати теорію у щоденній практиці та допоможе створити ефективне управління, а для цього слід фокусуватися на теорії складності та адаптивності. Щоб орієнтуватися у багатьох складних проблемах сьогодення – медицини, геноміки та генної інженерії, синтетичної біології та Інтернету речей, кібербезпеки та штучного інтелекту, квантових комп'ютерів та розумних матеріалів – необхідний більш цілісний підхід для вивчення складних соціальних систем, що пропонує цілісне бачення взаємодії в організаціях як складних системах. Для цього слід розібратися у причинах і наслідках, які можуть бути пов'язані циклічною залежністю. У таких ситуаціях жодна з причин не буде головною, так як аналіз першопричин може цілковито відбивати складність навколишнього світу та виробляти досконаліші способи управління державою.

Теорія складних соціальних систем як напрям розвитку теорії складних систем направлена проти бюрократичного засилля апарату, що панує в управлінні, корупції та зловживання владою, некомпетентності, формалізму та некерованості хаотичними процесами, відсутністю управлінських адаптивних структур, які вийшли на рівень глобальних, та вимагають застосування гнучких підходів до управління як єдиного цілого, підтримуючого навколишнє середовище, а також мотивацію, комунікації та співпрацю всередині команди. Прихильники концепції **сучасного менеджменту як напрям розвитку теорії складних систем** визнають необхідність безперервного удосконалення, під час якого управлінські процеси піддаються регулярній переоцінці й переналаштуванню всіх процесів за допомогою рефлексії адміністративної діяльності, яка постійно переоцінюється та використовує все більш гнучкі методи, що допоможуть досягти здорової конкуренції завдяки постійному формуванню адаптивних цінностей та інновацій.

Важливо у цьому складному процесі сприяти реалізації інновацій, як на рівні великих компаній, так і держави, щоб інноваційний розвиток став

постійним, динамічним і успішним. Перед Україною стоїть багато викликів і головний з них – як здобути економічну перевагу і стати помітнішим гравцем на глобальній арені інновацій, ніж сьогодні, та вижити в умовах коронавірусу. Новітні технології – нові форми енергії, біотехнології, енергетика, освоєння космосу, національна безпека – будуть відігравати ключову роль, щоб інноваційні імпульси з'єдналися в один, тому що інновації є одним з чинників довгострокової конкурентоспроможності, а для цього слід, щоб на всіх рівнях була впроваджена концепція адаптивного управління як напряму розвитку менеджменту складних систем XXI століття. З усіх загроз і викликів, перед якими стоїть Україна, головною є нездатність утримати економіку на висхідній траєкторії і подолати політичні перешкоди та приділити увагу занедбаним питанням – освіті, науці, культурі, медицині.

В основі методології сучасного менеджменту як напряму розвитку теорії складних систем – реалізація теорія складності та інновацій, програмного забезпечення (ПЗ) та інформаційнокомп'ютерних технологій (ІКТ), що є складною адаптивною системою, яка вимагає гнучкості та адаптивності до складних умов функціонування організацій. Використання потенціалу інформаційно-комунікаційних технологій у публічному управлінні та адмініструванні має сприяти сталості, слугувати ключем до виживання та створення креативного середовища управлінського процесу. Дана теорія складності та інновацій включає ефективні управлінські теорії, які демонструють емерджентну поведінку управлінського істеблішменту та членів команди як активних суб'єктів, які утворюють єдине інтегративне управлінське ціле. Саме для цих складних умов слід використати теорію методології складності, в основі якої синергетична методологія, що здійснює великий внесок у сферу гнучкого управління в умовах цифрової ревальності. Експерти теорії складних систем стверджують, що інновації можуть бути лише емерджентним результатом, запланувати який неможливо.

Основою упровадження теорії складності є взаємодія різних рівнів управління зі зворотним зв'язком функціонування, що складається з команди професіоналів, діяльність яких базується на цифрових технологіях та роботі з інформацією, у контексті якої відбувається взаємодія між інноваціями та інформацією. Драйверами інновацій мають бути креативність, знання, мотивація, різноманітність, особистості, що знаходяться у просторі між інформацією та знаннями, та породжують інновації, які можуть організовуватися, реорганізовуватися або ініціювати взаємодію з іншими компонентами складного інформаційного простору, який у свою чергу є також складним соціальним організмом.

Саме для такого роду сучасного менеджменту як напряму розвитку теорії складних систем може бути застосована методологія (теорія) Agile-менеджменту як гнучкого, адаптивного, відкритого, здатного реалізуватися в складних самоорганізаційних системах. Активізація інформаційно-комунікаційних технологій як ключ до виживання і

фокусування на інноваціях стає першим імперативом сучасного управління у контексті теорії складності та інновацій, яке без електронної участі не може досягти ефективності та успішно взаємодіяти як команда однодумців.

Другим імперативом методології сучасного менеджменту як напрям розвитку теорії складних систем має стати формування цінностей інформаційно-комунікаційних технологій, що створюються у результаті упровадження інновацій, які спеціалізуються на креативності, гнучкості та адаптивності. В Україні як країні, яка стоїть «на кромці хаосу» формується управління у контексті теорії складності та інновацій, тому що саме адаптація та інновації слугують розвитку людського та соціального капіталу, який врятує Україну, сформує нову основу для зародків нової України, яка закладає основи для нових креативних індустрій

Основою процвітання України мають стати:

1) проривні (підривні) технології як новий тренд, в основі яких здебільшого позитивна конотація, зокрема зростання штучного інтелекту (ШІ);

2) наукові відкриття у комбінації з технічним поступом інновацій, які руйнують застарі конструкції та технології;

3) поява нанотехнологій, які дадуть змогу розшифрувати людський мозок;

4) інновації, які заміщують та знищують існуючі технології;

5) людський та соціальний капітал як сукупність креативного та інноваційного потенціалу, який відкриває комунікаційні системи і поставить перед нами суспільні виклики у способи, яких ми ще не могли уявити.

Обсяги та швидкість цифрових трансформацій безпрецедентні, і аби адаптуватися до них, необхідно залучити передових дослідників та новаторів, задіяти весь людський потенціал України.

З приходом цих змін ми побачимо явища, які лежать далеко поза межами сьогоднішніх горизонтів. Ми зможемо запобігти хворобам (типу коронавірусу) та долати їх, обходити перешкоди та проникати у таємницю всіх таємниць; виявляти коди існування людини і приховану історію людської активності. Сьогодні Україна готується до цієї великої подорожі, кидає виклики звичному, реалізує «український секрет» ментальності і позиціонує Україну як надзвичайно важливий центр наукових досліджень і розробок, які сприяють технологічним змінам та інноваціям. Сьогодні вся цивілізація вийшла далеко за межі, що перетнула всі допустимі межі, тому необхідно переглянути світогляд, шаблони поведінки та політику, навчитись зазирати далеко вперед, краще адаптуватись та розумніше планувати своє теперішнє і майбутнє, щоб прийти до сталої системи, а для цього формувати сучасне управління у контексті теорії складності та інновацій, щоб успішніше збільшувати показники людського добробуту та сприяти протидії кіберзлочинності в умовах цифрового суспільства.

4.5 **Інноваційно-цифрові концепції і моделі сучасного менеджменту**

Актуальність дослідження нової парадигми інноваційно-цифрового потенціалу публічного управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства не викликає сумнівів, так як нові умови диктують нові проблеми виживання підприємств, підвищення рівня конкурентоспроможності, переформатування в умовах кризи, нестабільності, інформаційної стохастичності. Інноваційно-цифровий потенціал нової парадигми публічного управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства виступає тим маркером і мегатрендом, викликаним глибинними трансформаціями і зрушеннями у всіх сферах життєдіяльності людини, що впливають на довготривалий сталий розвиток суспільства.

Нова парадигма інноваційно-цифрового потенціалу публічного управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства є напотужнішою і найвагомішою, так як може вивести країну з кризи на шлях сталого цифрового розвитку, для чого слід розробити стратегії і пріоритети інноваційного цифрового розвитку, що охоплюють масштабні цифрові галузі. Нова парадигма інноваційно-цифрового потенціалу публічного управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства сучасного підприємства (економіка, менеджмент, управління, інформатика, програмування) включає інтенсивний розвиток інформаційнокомунікаційних технологій (ІКТ) та очікує від них значного внеску нових технологічних відкриттів для досягенння сталого розвитку цифрової галузі, так як тільки цифрова інноваційна економіка може створити нові умови для прориву передових проривних технологій та сприяти економічному інноваційному розвитку, що потребує як мінімум інноваційних технологічних зламів в контексті стратегії антикризового регулювання реального сектору економіки. Інноваційно-цифровий потенціал нової парадигми публічного управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства (роботехніка, штучний інтелект, Інтернет речей, біотехнології, Big Data – великі дані, 3D-друк та виробництво) включає сукупність технологічних інноваційних процесів, що можуть привести до зміни природи праці, актуалізації професій на фоні зникнення багатьох вже існуючих, формування цифрових компетентностей діджиталізованого суспільства та суспільства Четвертої промислової революції.

Нова парадигма інноваційно-цифрового потенціалу публічного управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства пов'язана з робототехнікою. Роботи все частіше оснащуються додатковими функціями, такими як високоякісні відеокамери, сенсорні датчики та лазерні далекоміри, що поєднані та керуються за допомогою комп’ютерів. Величезні зрушення у робототехніці значною мірою зумовлені «революцією

смартфонів», оскільки роботи багато в чому залежать від комп'ютерних мікросхем, батарей та датчиків, подібних до них, які містяться у потужному мобільному телефоні. У розвитку нової парадигми інноваційно-цифрового потенціалу публічного управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства спостерігаються нові тенденції:

1) широке розгортання розподілених систем;

2) інтеграція із мобільними (сотовими) і супутниковими системами зв'язку, що привела до виникнення IPтелефонії;

3) інтеграція глобальної мережі і засобів масової інформації – розвиток інтерактивного телебачення, електронних видань;

4) упровадження прогностичних самонавчаючих комплексів на основі нейронних мереж, генетичних алгоритмів (четверте покоління систем штучного інтелекту). Нова парадигма інноваційноцифрового потенціалу публічного управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства змінить усі управлінські процеси, так як вже зараз з'являються криптовалюти, блокчейн, фінтех, мегатренди Діджитал ери, які з неймовірною швидкістю змінять економіку, менеджмент, маркетинг публічного управління та адміністрування. Адаптуватися до швидкості змін повинні всі - керівники підприємств, компаній і організацій, державні діячі, прості люди. Швидкість змін приводить до того, що виробництво починає залежати не від матеріальних активів, а від цифрових технологій, що являють собою нематеріальні активи, в основі яких інтелектуальна компонента, організаційний та людський капітал. У той же час «головний економічний показник ВВП вже не повністю відображає розвиток інновацій».

Обчислювальна потужність звичайних комп'ютерів постійно зростає кожні тридцять років і подвоюється десь кожні півтора року. Цю закономірність називають законом Мура. Для розвитку цифрової економіки, яка є інноваційно креативною, публічне управління та адміністрування у контексті викликів цифрового суспільства повинно посилювати обчислювальну потужність звичайних комп'ютерів, а держава повинна бути основним джерелом фінансування розвитку інноваційної діяльності. Важливим чинником для підвищення інноваційного рівня цифрової економіки України є застосування прогресивних технологій та наукомісткої продукції, без яких цифрова економіка не може бути інноваційною і розвиненою.

Цифрова економіка сьогодні проникає в усі сфери життєдіяльності суспільства: від демографії, біосфери та кліматичних змін до майбутнього медицини, геноміки та генної інженерії, синтетичної біології та трасгуманізму; від хмарних технологій та Інтернету речей до штучного інтелекту, від квантового комп'ютера до розумних матеріалів, енергетики, транспорту, робототехніки, що в цілому сприяє розвитку Інтернет-економіки як складової цифрової економіки.

4.6 **Концепції експертної оціники цифрової в умовах стохастичної невизначеності**

Експертизи цифрової реальності, що відбувається в умовах стохастичної невизначеності має велике значення, тому що ми живемо в епоху Великих даних (BIG DATA), коли визначеність є ілюзорною, оскільки експоненціональне зростання інформації дуже швидко множиться, у результаті чого ми маємо справу з приголомшливими потоками інформації у системі публічного управління.

Цю сукупність стохастичної інформації повинні аналізувати управлінці, озброєні потужними комп'ютерами, а також озброєні системним, структурним, синерегетичним, аналітичним, кількісним, філософським мисленням, що лежить в основі Agile-менеджменту, та має на меті виявлення закономірностей, формулювання тенденцій та встановлення законів. Управлінець у системі публічного управління та адміністрування виявляє послідовності і цифрові значення, працює із великими числами, математичним прогнозуванням і передбаченням, масштабуванням граничних значень, множинними джерелами. Управлінець у системі публічного управління та адміністрування повинен знати точні науки, щоб осягнути складні математичні моделі, мати здатність до кількісного мислення, розв'язувати задачі за допомогою комп'ютерного моделювання, вибудовувати моделі типу Монте-Карло як метод імітації для приблизного відтворення реальних явищ (приклад, спалаху коронавірусу), знаходити релевантну інформацію і робити фантастичні обчислення, щоб дати незалежну оцінку складних питань, застосовуючи ІТ-рішення, щоб зробити практичні кроки до розкодування цифрової економіки.

Управлінець у системі публічного управління та адміністрування повинен означити концептуалізацію експертизи цифрової реальності в умовах стохастичної невизначеності на основі методології Agile-менеджменту та комп'ютерного моделювання, сформувати понятійно-категоріальний апарат, що допоможе розкрити складну цифрову реальність як соціальний феномен і динамічний процес. Відмітимо, що такими категоріями є «визначеність» і «невизначеність». Так, визначеність – це фактичний стан речей публічного управління та адміністрування, без жодних негативних наслідків, тому найбажанішою для визначеності є ситуація, у якій люди були б абсолютно впевнені, що на них працюють наукові теорії, гіпотези, результати яких гарантують їм впевненість. Проте робота з накопичування фактів у системі публічного управління та адміністрування у цифровому суспільстві продовжується, невизначеність укорінюється і поглиблюється, а кінцева мета публічного управління та адміністрування – це тотальне викорінення невизначеності, стохастичності. Концептуалізацію експертизи цифрової реальності в умовах стохастичної

невизначеності можливо визначити за допомогою імовірнісного мислення та ментальних шкал з двома або трьома позначками, які більш природні для експертів, тому що кожний спирається на різні припущення щодо реальності і того, як впоратися з проблемами, які з'являються кожного разу (наприклад, проблема коронавірусу, з якою світ ще не стикався).

Стохастична невизначеність – це щось на кшталт того, чого ми не лише не знаємо, а й не можемо пізнати. Це непізнаване незалежно від сили нашого бажання знати, але ми не можемо його спрогнозувати напевно. Ми маємо справу з проблемою, подібною до хмари, якою неможливо керувати, яка розгортається в стохастичній невизначеності і яку неможливо, навіть теоретично, усунути. Стохастична невизначеність гарантує нам, що життя завжди підноситиме сюрпризи, незалежно від того, настільки ретельно ми його будемо прогнозувати (навіть у дискурсі «може бути»). Якщо імовірнісне мислення розгортається у періоди спокою у контексті «п'ятдесят на п'ятдесят», то у дискурсі «передбачити непередбачуване» важко уникнути історичної турбулентності, коли управлінці заплуталися у тенетах власних протиріч і не можуть надати адекватні прогнози. Як приклад, можемо назвати представників Римського клубу, які підготували доповідь «30 років потому», виконану на основі комп'ютерного моделювання «World3», де було зроблено невтішні прогнози відносно того, що людство вийшло за «межі зростання» - перенаселення планети, потепління клімату, розвиток економіки 15 як мильної бульбашки, необхідності формування нової філософії Просвітництва 2.0 та нового Антропоцену.

Вже сьогодні є прогноз розвитку такої комп'ютерної реальності - появи квантового суперкомп'ютера, коли нелюдський (машинний) інтелект уперше в історії людства перевершить людський інтелект (розум), який назвали «технологічною сингулярністю». Рей Курцвейл, відзначаючи постійне подвоєння комп'ютерної динаміки і потужності, спророкував появу такого комп'ютерного прогресу, що людство досягне технологічної сингулярності, яка випередить спроможність людства осягнути його (за його прогнозами, це відбудеться десь біля 2045 року).

В той же час експерти прогнозують рух «нових цифрових тенденцій, детермінованих штучним інтелектом», до яких можна віднести розвиток нанотехнологій, робототехніки, імплантованих технологій, суцільної комп'ютеризації, «розумних» міст, Інтернету речей, безпілотних автомобілів, 3D-друку і виробництва, нейро-і біотехнологій, які вже сьогодні є комп'ютерною реальністю кожного із нас. Прогнози – це судження, що базуються на великій кількості інформації і мусять оновлюватися з урахуванням експоненціонального зростання згідно з законом Мура. Експертиза цифрової (експоненціональної) реальності в умовах стохастичної невизначеності цифрового суспільства засвідчила, що технології роблять нас все більше взаємопов'язаними, залежними і вразливими, що вимагає вивчення сучасної філософії, світогляду і моралі сучасного суспільства.

Експертиза суспільства сталого розвитку як мистецтво і наука передбачення Актуальність експертизи суспільства сталого розвитку має велике значення, тому що завдяки вмінню прогнозувати події можна уникнути помилок досягти успіху в усіх сферах нашого життя. Однак мало кому під силу передбачити, у що варто вкладати кошти, який новий продукт здатен завоювати ринок і яких змін чекати на політичній арені в умовах змін – становленя і розвитку суспільства в умовах глобалізації та інформаційної революції. Навіть провідні експерти часто радше здогадуються про певні речі, ніж аналізують можливості їхньої появи та мріють про глобальні зміни у світі. Утім деякі фахівці здатні робити достовірні передбачення, але треба позбутися певних когнітивних ілюзій. Історичні ймовірності – усі можливі шляхи розвитку майбутнього – означають, що світ в умовах цифрового суспільства стає значно мінливішим і експерти схильні до ризику істотних 16 прорахунків, тому що глобальний світ сьогодні прорахувати досить важко, але необхідно формувати інноваційну політику реального сектору економіки як особливого напряму розвитку сучасної України.

Експерти виводять логічну причино-наслідкову модель, яка дає їм змогу швидко виділити основні докази, лише злегка зволікаючись на сторонні на тлі бурхливих змін. Очікування від майбутнього є похідним від ментальних моделей того, як влаштований світ, і кожен проект прогнозу є можливістю вдосконалення цих моделей. Проте без чіткого зворотного зв’язку ці моделі не стануть адекватними і такими, що відповідають дійсності. Доказове прогнозування необхідно для того, щоб надати інструменти для структурування нашого майбутнього та вироблення проектів суспільства сталого розвитку, а неясні прогнози стають на заваді. Каталізатором усіх змін був швидкий прогрес у галузі інформаційних технологій та експоненціональне зростання великих даних (Big Data). Як приклад, можна навести доповідь Римському клубу, яка є критичним сучасним дослідженням необхідності, можливості та вигод світового переходу до сталого розвитку.

Експерти запозичують ідеї новаторських мислителів, аби наголосити на необхідності діяти негайно, аби стати на шлях сталого розвитку у недалекому майбутньому, щоб жити у рівновазі та процвітанні. Основою цих проектів сталого розвитку є ідеї Просвітництва 2.0, орієнтованого на вирівняння балансу у бік боротьби з фундаментальними причинами нинішнього стану планети та пропозиції потенційних варіантів його виправлення. Експерти стверджують, що «повному світу» потрібне нове Просвітництво, яке виведе нас за межі матеріалізму, редукціонізму та егоїзму, сподіваючись, що їхній виклик буде почутий. Нова доповідь Римському клубу була представлена якраз вчасно, тому що експерти заявляли, що необхідно трансформувати головні сектори економіки, аби не вийти за межі планетарних меж і досягти суспільства сталого розвитку, вкладаючи реальні інвестиції.

Це вимагатиме системного підходу і переосмислення пріоритетів з урахуванням довгострокової перспективи. Експертиза суспільства сталого розвитку як мистецтво і наука передбачення включає:

1) панівні цінності сталого розвитку, які пропагують цінності нового Просвітництва, в основі яких ідеали «повного світу»;

2) необхідність здійснення справедливого переходу за допомогою системного підходу та комп'ютерного моделювання WORD3; 3) програма надзвичайно важливих сфер трансформації для створення сталого світу. Експерти засвідчують, що необхідно відмовитися від траєкторії несталого зростання і це несправедливо щодо майбутніх поколінь.

«Межі зростання» так само сьогодні актуальні, як і в 1972 році, оскільки наразі світ стикається з численними проблемами, які були передбачені ще в 17 1970-х рр., - зміна клімату, дефіцит родючих земель, масове вимирання біологічних видів. Особливо несправедливо щодо найбідніших людей планети продовжувати вичерпувати природні ресурси, знищувати біорізноманіття та дестабілізувати клімат. Малозабезпечені верстви населення залежать від навколишнього місцевого середовища та від відносно стабільного клімату, як і всі інші живі істоти, які також населяють цю планету. Можемо засвідчити, що нинішні тенденції на Землі не мають ознак сталості, і традиційні відповіді на ці проблеми зазвичай залежать від того типу економічного зростання, який міцно пов'язаний з додатковим споживанням ресурсів. У поєднанні з невпинним зростанням населення це ще більше позбавляє сталості сьогоднішні тенденції.

Неминучим результатом такого процесу є місцеві і глобальні екологічні колапси, які повністю знищать 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР). Нинішні нагальні потреби невідворотні: потрібно було розробити нові види людських цілей і, якщо можливо, парадигму нового соціального Просвітництва. Однією з характерних рис такого Просвітництва є збалансований світ з реалістичною гармонізацією нинішнього переліку екологічних та економічних цілей, впливу інтеграційних відносин на формування стратегії розвитку реального сектора економіки. До такої експертизи входить відновлення використаних ресурсів, відновлення деградованих земель для покращення умов життя дикої природи та підвищення врожайності сільського господарства. Завданнями експертів Римського клубу як якісно нової парадигми є: ідеологія балансу між людиною і природою, між довгостроковими наслідками та тактичними завданнями, між швидкістю і стабільністю, між справедливою винагородою та соціальною рівністю, між ринковими силами та законом. Україна на власному досвіді має показати всьому світові, що всі країни повинні сформувати політику сталого розвитку на засадах ощадливості, інклюзивності та балансу. Такий холістичний підхід, від якого виграють і суспільство, і держава, і міжнародні партнери, і майбутні покоління.

Актуальність теми експертизи проектів з цифровізації суспільства в тому, що перехід до цифрової економіки є світовою тенденцією, тож

підготовка експертних менеджерів як вимога цифровізації суспільства повинна стати поштовхом для розвитку бізнесу-моделей через застосування ІТ-рішень, що збільшить кількість і якість продукції та послуг, а також практичні кроки до формування цифрової економіки в майбутньому.

Мета дослідження - розкрити концептуалізацію експертизи проектів з цифровізації суспільства та умови підготовки експертних менеджерів, її понятєво-категоріальний апарат, еволюцію основних категорій у вимірі

«цифровізації» та затребуваність концепції цифровізації як креатора цифрового середовища, в основі якого новий рівень взаємодії «людина-соціум-цифрові технології», що змінює самі моделі соціальності як такої.

Цінними для нас є доробки з цифрового суспільства та цифрової освіти таких авторів, як Р. Арона, Д. Белла, Е. Гідденса, Л. Берталанфі, З. Бжезинського, І. Валлерстайна, М. Кастельса, Ю. Лотмана, Н. Лумана, У. Матурана, Дж. Нейсбіта, О.Тоффлера, Ф.Фукуями, на основі яких розгорталася еволюція інформаційного суспільства в постінформаційне і цифрове, що вимагає нової моделі експертного менеджменту.

Ми маємо зрозуміти, що розвиток цифрових технологій формують унікальні умови для виникнення нових макросоціальних процесів, а саме з працівниками і роботодавцями нових трудових відносин, враховуючи глобальний аспект. Важливою особливістю сучасного розвитку у рамках технології цифрового стаффінгу реалізовані нові високотехнологічні підходи до залучення цифрового персоналу. Цифрова економіка епохи Інтернету формує унікальні умови для виникнення нових відносин між роботодавцями і працівниками, так і між компаніями, що розсіяні по всьому світу. Епістемологічний характер формування концепції експертного менеджменту як вимога цифровізації суспільства та праксеологічне її вирішення на користь ефективності креативної цифрової економіки свідчить, що експертний менеджмент повинен володіти необхідними і достатніми ресурсами (кадрами, лідерами, інфраструктурою, фінансами) для відтворення та ефективного розвитку, що торкається соціальної царини підвищення ефективності експертних моделей завдяки використанню інформаційних технологій у проектній діяльності.

З середини 2000-х рр. експертний менеджмент формується як прикладна наука, яка інтенціонує свої дослідження на вивченні цифрових технологій заради підтримки проектної діяльності цифрової економіки. Важливим є використання міжнародного досвіду в питаннях реалізації цифрових стратегій, усунення бар’єрів на шляху цифрової трансформації шляхом залучення інвестицій, поглиблення співпраці з ЄС.

Актуальним є створення нових можливостей для реалізації експертного людського капіталу, розвитку інноваційних, креативних і «цифрових» індустрій та бізнесу. Матриця інформаційних технологій підтримки проектної діяльності цифрової економіки, як і будь-який масштабний процес,

актуалізує дискурсоосмислення взаємовідносин «людина, техніка, суспільство, технології, бізнес, інфраструктура, освіта, експертний менеджмент», що є центральною у всій проектній діяльності.

Формування концепції експертного менеджменту як вимога цифровізації суспільства повинно зосереджуватися навколо питань:

1. Цифрова економіка як драйвер переходу до інформаційного суспільства.
2. Сучасні цифрові технології і кібербезпека.
3. Нова індустріалізація та технологічний розвиток в Україні.
4. Статус індустрії 4.0 в Україні та регіонах.
5. Підвищення ефективності працівників за допомогою спеціального програмного забезпечення.
6. Цифрова економіка та трансформація бізнес-моделей.
7. Цифрова економіка: менеджмент, технології, безпека.
8. Партнерство та спільні проекти в цифровій економіці 4.0.
9. Інтелектуальні інформаційні технології обробки великих даних, Інтернет речей та вбудованих систем для цифрової індустрії.
10. Практичні приклади цифрової трансформації бізнесу: переваги і недоліки.

Запорізький регіон є одним із лідерів з виробництва промислової продукції, електроенергії та продуктів харчування. Тим не менше, на часі залишається впровадження цифрових технологій у виробництво, що значно підвищить ефективність роботи бізнесу та його конкурентоздатність, формування концепції експертного менеджменту як вимога цифровізації суспільства та підготовки спеціалістів з експертного цифрового менеджменту.

Формування концепції експертного менеджменту як вимога цифровізації суспільства повинна упроваджуватися у бізнес-моделі та освітянську галузь, що вимагає коригування наукових досліджень у контексті проблем четвертої промислової революції, яка вносить нові виклики та надає нові можливості для закладів вищої освіти та України в цілому. В контексті креативної моделі інноваційно-технологічної моделі освіти акцент ставиться на розвиток науки, освіти, ноу-хау, інформаційних технологій «нової хвилі». Сьогодні креативна освіта цифрового суспільства включає інформаційне забезпечення сучасного розвитку соціуму; цифрові ресурси і управління ними; цифрові послуги в контексті Інтернет-економіки; цифрові послуги і підприємництво; цифрові системи, їх технічна підтримка та управління ними; розвиток комп’ютерного добробуту як чинника розвитку другої епохи машин та їх позначення на розвиток науково-технічних досягнень.

4.7 Концепції захисту суспільства та особистості у протидії кібезлочинності в умовах цифрового суспільства

Актуальність визначення напрямів захисту суспільства та особистості у протидії кібезлочинності в умовах цифрового суспільства в тому, що ми живемо у взаємопов'язаному світі, у якому всі ми є уразливими, так як кіберзлочинність заполонила інформаційний простір. Злочинці розробили цілий арсенал методів для отримання прибутків, надавши перевагу цифровому інтелекту перед людським, і опинилися осередками між реальністю і цифровими даними, що контролюються шахраями, у результаті чого виникла загальна загроза достовірності інформації та її втрати, яка накопичується під час «революції великих даних» в умовах цифрового суспільства. Взаємопов'язаність та повсюдність уразливих за своєю суттю комп'ютерних систем у системі публічного управління та адміністрування свідчить про те, що ураган технологічної небезпеки, що насувається, більше не можна ігнорувати. Звичайно, проблема полягає не в тому, що технології – це суцільне зло, а в тому, що слід розуміти її уразливі місця. Через це весь спектр критично важливих інформаційних інфраструктур, що підтримують життєдіяльність сучасного українського суспільства, перебуває під загрозою, не говорячи вже про ризики від штучного інтелекту, синтетичної біології, вірусології та пандемії коронавірусу.

Поза всяким сумнівом, наука і технології позитивні для всього людства, однак, щоб впевнено процвітати у поточному столітті, нам доведеться витримати випробування технологічними ризиками, які неминуче створюють прогрес, та породжують потребу у захисті кіберпростору, що є актуальною, як ніколи. Виділимо розвиток транснаціональної організованої кіберзлочинності.

Транснаціональна організована злочинність – це сьогодні величезний бізнес, який заробляє 2 трильйона доларів на рік: гроші надходять від торгівлі наркотиками, крадіжок інтелектуальної власності, торгівлі людьми, дитячої порнографії, викрадення особистих даних, кіберзлочинності, руху людей та контрабандних товарів, отримання доступу до приватних облікових записів поштового сервісу Gmail, доступу до системи паролів, яка дозволяла користувачам входити у низку служб Google і успішно зламувати базу даних по всьому світу, які вважалися найвпливовішими компаніями епохи Інтернету. «Ця система була найважливішим об'єктом інтелектуальної власності, яку розробники вважали «коштовним каменем у короні» вихідних кодів компанії».

Компанія неодноразово опинялася під прицілом спритних хакерських компаній, у результаті чого хакери ще у 2010 році викрали текст програми для системи управління паролями, яка дозволяла користувачам одночасно заходити у різні додатки Google. Крадіжка викликала паніку серед вищого керівництва Google – компанії, яка пишається власною системою безпеки користувачів та їхніх персональних даних і яка вибудувала собі репутацію, гарантуючи цю безпеку. Агентство проводить політику купівлі інформації про вразливості і платить за це найвищу ціну, а також проводить наступальні

кібероперації, що можуть нанести ураження кібероперaціям. До створення кіберармії підштовхують масштабні щпигунські операції, спрямовані проти оборонних підприємств. У цілому, як вважають експерти, організована злочинність, яка формує сучасні корпоративні структури, створює від 15 до 20% світового ВВП.

Локальні кримінальні мережі та угрупування, що швидко збираються і підлаштовуються, щоб використати будь-які незаконні можливості і канали для своєї незаконної діяльності, добре структуровані та саморегулюються, створюють клірингові центри (посередників, фінансових організацій, що пропонують різноманітні послуги із взаєморозрахунків), гарантують незаконні продукти або викрадену інформацію. Злочинні корпорації мають онлайн-підручники з усіх найважливіших питань та навичок: від проблем з подоланням фаєрволів до клонування кредитних карток. Злочинці-початківці мають доступ до створених корпораціями онлайн-курсів, де вони навчаються запускати компанії з «фішингу», поширювати спам, а також користуватися заготівками для створення шкідливого програмного забезпечення, засвоюючи ремесло цифрової злочинності та кібершахрайства. У кіберпідпільному світі створені своєрідні «вікіпедії», що містять докладні посилання, розбиті за категоріями – як зламувати всі існуючі пристрої, програмне забезпечення та операційні системи. Кіберзлочинці є набагато потужнішими і далекогляднішими, більш успішнішими і технологічно підготовленішими кримінальними командами, які забезпечують себе високими доходами за відносно малих ризиків. Судові розслідування кіберзлочинів є надзвичайно рідкісними, тому що вироки за ними складають менше тисячної частки відсотка серед усіх кримінальних покарань, які продовжують здійснювати агресивні кібероперації, спрямовані на викрадення інформації, причому найактивніше хакерські контратаки здійснюються у банківській сфері. Другим напрямом є розквіт організованої кіберзлочинності.

Кримінальні підприємства створюють власні структури, завжди користуються власною юрисдикцією офшорних зон або країн із слабким державним управлінням, нестабільними політичними режимами, які за певну плату ладні закривати очі на нелегальну діяльність кримінальних структур. У межах цих злочинних синдикатів існують відділи праці та управління поставками, керівники відділів, зовнішні консультанти та команди виконавців. Хакери вдосконалюють та демонструють власну майстерність у використанні технологій, продовжуючи постійний пошук нових можливостей, кількість кіберзлочинів зростає, у той час як компанії не мають технічного ресурсу, щоб захистити себе. Існує ринок для кібернайманців, які розробляють і продають шпигунське ПЗ і хакерські інструменти, що не поступаються державним розробкам США кількарічної давності. Шпигунська програма учасників кіберпідпілля, здатна 12 контролювати комп’ютер, копіювати файли та записувати кожне слово, набране користувачем, замаскована під оновлення популярного застосунку iTunes.

Технологічні інновації, що виходять з підпільного світу, процвітають, а колективний злочинний інтелект упевнено бере гору над антивірусними компаніями, продавцями технологій безпеки та правоохоронними органами. Акцентуємо увагу на збитках від програмного забезпечення. Сьогодні, коли ми стикаємося з фактом поганого стану світового програмного забезпечення, програмісти говорять, немає ідеального програмного забезпечення, так як воно буде зламане, яким би воно не було, а користувачі прагнуть мати потужне багатофункціональне програмне забезпечення, визначаючи безпеку пріоритетом і ключовим компонентом надійних обчислень.

Ця проблема зростає у міру того, що все більше і більше пристроїв починають спілкуватись один з одним і всі помилки у ПЗ та дефекти безпеки мають кумулятивний характер в контексті глобальної інформаційної мережі і саме через це 75% комп'ютерних систем можна зламати за лічені хвилини. Враховуючи, що ПЗ керує глобальною економікою та усіма критичними інфраструктурами, від електрики до телефонних мереж, ми не маємо права гаяти час. Ми маємо допомогти компаніям зрозуміти, що, з огляду на довгострокову перспективу, в їхніх інтересах створювати більш безпечне і стабільне ПЗ, необхідне для нашого технологічного майбутнього і що відмова робити це матиме для них важкі наслідки, тому необхідне правове регулювання нашої глобальної кібербезпеки. Тому через усвідомлення і визнання цих загроз, що несуть технології для всього людства, слід започаткувати зміни, необхідні для зміцнення фундаменту нашого технологічного майбутнього.

Необхідно посилення державного контролю у сфері кіберзлочинності, рівень активності якої зростає у мережах, та компаніям необхідно підвищувати стандарти безпеки й гарантувати кібербезпеку. Якими б складними не були технології чи інтернет-сервіси, учасники цифрового підпілля вже напоготові, щоб на власний розсуд використати новомодні засоби та орієнтуватися перш за все на гроші за рахунок більш масштабних, але точно вивірених крадіжок, здатних кинути виклики владі та йти на порушення правил та законів, створюючи зловмисне програмне забезпечення, прагнучи стимулювати інновації та створювати нові напрямки злочинного бізнесу, розробляючи нові види кіберафер, тому держава та управлінські структури повинні запобігти хакерським атакам, щоб створити перепони для них.

В контксті управління та адміністрування слід розробити різноманітні технічні, організаційні, освітні рекомендації щодо державної політики, спрямованої на зменшення ризиків, пов'язаних з технологіями, як застосовувати ті чи інші інструменти для 13 отримання максимально можливої користі за мінімізації негативних наслідків і тільки так ми зможемо витримати випробування прогресом. Для публічного управління тап адміністрування довіра до кіберпростору вкрай важлива, так як загроз сьогодні збільшилося, хакери щодня викрадають дані, а управлінські

структурти не в змозі їх захистити, так як не мають технічного ресурсу, щоб самостійно захиститися.

Сьогодні необхідне посилення державного контролю у сфері захисту суспільства та особистості у протидії кіберзлочинності, щоб спонукати підвищити стандарти безпеки й гарантувати посилення кібероборони та запобігання атакам на критично важливі об'єкти державної інфраструктури. Публічне управління та адміністрування повинно сформувати ефективну концепцію національної безпеки, оприлюднювати інформацію про хакерів і посилювати контроль, щоб захиститися від хакерських злочинних атак. Якщо війни майбутнього будуть продовжуватися, то варто мати і кіберармію

ВИСНОВКИ

Парадигмальні матриці нелінійного характеру управління розробляються в контексті синергетичної методології, шліфуються понятійні засоби, необхідні для адекватного аналізу неурівноважених самоорганізуючих систем, формується модель бачення державного управління на принципах креативної хаотичності, моделей нелінійних динамік, обґрунтовується біфуркаційна природа процедур самоорганізації, які моделюються у постмодерністських аналітиках. Нова парадигма інноваційно-цифрового потенціалу управління та адміністрування формується у контексті викликів цифрового суспільства - глобалізації, технологічного розвитку, Просвітництва 2.0 та впливає на становлення – цифрового менеджменту, цифрової економіки, Інтернет економіки, детермінованих ІКТ.

Висхідною презумпцією постмодерністських моделей управління будь-якої процесуальності виступає презумпція креативного потенціалу неврівноваженого хаотичного середовища.

У повній мірі реалізується понятійно-категоріальний апарат синергетичної методології управління, до якого відносяться категорії: флуктуації, дисипація, аттрактор, когеренція, синергія, самоорганізація, екзистентність, нестаціонарний стан системи.

Система управління як єдине ціле, як єдиний соціальний організм може і снувати при певних умовах середовища, відповідного азровму простору, при дозволених станах системи і середовища. Якщо ж флуктуації параметрів є дуже великими, то система втрачає якісну визначеність і система або ж рушиться, або ж перетворюється на іншу стійку на певному відрізку часу при наявності певної критичної маси.

Для управління як єдиного соціального організму дуже важливими є блок синергетичних категорій - синергії, самоорганізації, відкритої системи, нелінійності, структур-аттракторів (точок притяжіння). Інформаційна взаємодія публічного управління є необхідною частиною будь-якої соціальної

взаємодії, а комунікація засобом пониження невизначеності в ситуації взаємодії.

Флуктуації («порушення») управління відіграють найважливішу роль у процесі самоорганізації: дисипативні (розсіючі) процеси є детермінуючим фактором морфогенезу як у живій, так і в неживій природі.

Аттрактор управління виступає як режим, до якого тяжіє система і до якого стягуються всі траєкторії динаміки системи, тому він представляє як вищий прояв процесів самоорганізації, які відбуваються як у природі, так і в суспільстві.

4.8 Практичні завдання до теми 4: «Концепції і моделі сучасного менеджменту у контексті синергетичної методології»

»

Питання для самоконтролю

1. В чому суть синергетичної методології аналізу концепцій і моделей сучасного менеджменту?
2. Як розуміти філософію управління як практичний організаційно-регулятивний вплив держави на суспільну життєдіяльність людей?
3. Як розуміти методологію сучасного менеджменту як напрям розвитку теорії складних систем?
4. Який зхміст інноваційно-цифрової парадигми концепцій і моделей сучасного менеджменту**?**
5. В чому суть методів експертної оціники цифрової реальності концепцій і моделей сучасного менеджменту в умовах стохастичної невизначеності?
6. В чому суть парадигми організацій (Ф.Лалу).
7. Які напрями захисту суспільства та особистості у протидії кібезлочинності в умовах цифрового суспільства ви знаєте.
8. В чому суть самоорганізації концепцій і моделей сучасного менеджменту?
9. Поясніть поняття «емерджентності» на конкретних приклаках.
10. В чому суть флуктуацій (порушень) сучасного суспільства в умовах глобальних викликів сучасності.

✎Навчальні завдання:

1. Дати характеристику етапів та кольорової гами організацій.
2. Розглянути стадії розвитку організацій у контексті їх «життєвого циклу».
3. Визначити сильні сторони організацій та розкрити їх сутність.

4. Прокоментувати визначення, того що «компанії керуються або страхами его, або любов'ю душі» (Річард Барретт).

5. Розкрити функції самоврядних команд та їх роль у структуруванні та розвитку організацій.

6. Виявити кращі правила, завдяки яким можна допомогти команді у пошуку найкращих рішень.

7. Обґрунтувати корпоративний кодекс культури організації?

8. Визначити, «з ким ви себе порівнюєте і кого обираєте взірцем для наслідування в управлінні»?

9. Зробити самопрезентацію своєї особистості як майбутнього керівника.

10. Обрати та прокоментувати синоніми до слова «керувати» та новаторських методів у галузі управління.

✎Одноваріантні запитання («Так» чи «Ні»)

1. Чи підтримуєте ви кольорову гаму організацій та їх організаційної культури?.
2. Нам потрібне не просто велике бачення нового типу організації, але конкретні відповіді на десятки практичних запитань.
3. Економічна модель організації, побудована на дедалі більшому зростанні з обмеженими ресурсами, неминуче зайшла в глухий кут, так чи ні?
4. Проблеми не можуть бути розв'язані на тому самому рівні свідомості, на якому були створені, так?
5. Чи правда, що коли людство просувалося на новий щабель, воно винаходило нову організаційну модель.
6. А. Маслоу висловив думку, про еволюцію потреб від фізіологічних до потреб у самореалізації, чи ви її підтримуєте?
7. Як ви відноситесь до кольорової гами, згідно з якою різняться організації?
8. Чи можна досягти цілісності в організаційній моделі компаній чи організацій?
9. Чи відчуваєте ви самотність на вершині, тягар відповідальності, потребу в оновленні, тіньові сторони перебуваючи на керівній посаді?
10. Які з усіх процесів та методів роботи, що відрізняють вашу компанію від інших, найбільш важливо підтримувати?

✎Тестові завдання для перевірки знань

Завдання 1.

До внутрішніх елементів концепції організації відносять:

А) персонал і виробничі потужності;

Б) цілі, структуру і засоби управління;

В) конкурентів і споживачів;

Г) керівний апарат фірми;

Д) Цілі, структуру, завдання, технологію, персонал.

Завдання 2.

До чинників зовнішнього впливу на організацію відносять:

А) цілі, структуру, завдання, технологію, персонал;

Б) конкурентів, персонал і споживачів;

В) розвиток законодавства і економіки в країні, податкову базу і стимулювання бізнесу, постачальників і конкурентів, рівень НТП, культуру, імідж організації;

Г) трудові ресурси, виробничі потужності та ринок енергоносіїв, пристосування до яких слід проводити з найвищими вимогами щодо продуктивності;

Д) рівень безробіття й оплати праці в регіоні, наявність сировинної бази, економічні зв'язки, вартість землі, наявні на підприємстві технології.

Завдання 3.

До економічних чинників впливу на організацію відносять:

А) загальну макроекономічну стабільність у державі, стан економіки країни, рівень інфляції, стан грошового обігу й надійність грошової одиниці;

Б) систему фінансування, кредитування, оподаткування, види державної та спонсорської фінансової підтримки;

В) правову базу, способи залучення податкового капіталу, систему доступу до матеріально-технічних ресурсів, способи отримання виробничих площ, правові гарантії;

Г) розвиток банківської системи та процедур створення підприємства;

Д) розвиток законодавства й економіки в країні, податкову базу й стимулювання бізнесу, постачальників, конкурентів, рівень НТП, культуру, імідж організації.

Завдання 4.

До ресурсних чинників впливу на організацію відносять:

А) розвиток законодавства й економки в країні, податкову базу й стимулювання бізнесу, постачальників і конкурентів, рівень НТП, культуру, імідж організації;

Б) правову базу здійснення діяльності, наявність правових гарантій насильницького відчуження власності, систему нормативних документів та їх стабільність;

В) систему фінансування, кредитування, оподаткування, види державної та спонсорської фінансової підтримки;

Г) способи залучення початкового капіталу, систему доступу до матеріально-технічних ресурсів,способи отримання виробничих площ, правові гарантії;

Д) систему доступу до земельних і природних ресурсів.

Завдання 5.

Основними елементами моделі організаційної структури є:

А) стійкість зв’язків;

Б) досконаліть організації праці;

В) кількість заступників найвищого керівництва;

Г) норма керованості;

Д) вертикальний та горизонтальний поділ, делегування повноважень і відповідальності.

Завдання 6.

Концепція управління організації - це:

А) сукупність елементів на певному щаблі управління;

Б) адаптивність;

В) відокремлений орган, наділений функціями управління, правами для їх реалізації, визначеною відповідальністю за виконання функцій та використання прав;

Г) конструкція організації, на основі якої здійснюється управління організацією;

Д) будова та внутрішня форма системи із відносно стійкими зв’язками між елементами організації.

Завдання 7.

Рівень управління організації – це:

А) сукупність ланок управління на певному щабелі ієрархії;

Б) будова та внутрішня форма системи з відносно стійкими зв’язками між елементами організації;

В) відокремлений орган, наділений функціями управління, правами для їх реалізації, визначною відповідальністю за виконання функцій та використання прав;

Г) конструкція організації, на основі якої здійснюється управління організацією;

Д) організованість і впорядкування в організації.

Завдання 8.

До основних елементів організаційної структури не відносять:

А) склад та структуру функцій управління;

Б) кількість працівників для реалізації кожної функції та їх профільно-кваліфікаційний склад;

В) склад самостійних структурних підрозділів;

Г) кількість рівнів управління та розподіл працівників між ними;

Д) Рівень автоматизації та механізації в організації.

Завдання 9.

До чинників, що не мають прямого впливу на побудову організаційної структури, відносять:

А) виробничий профіль організації;

Б) характер продукції і технологічних процесів її виготовлення;

В) рівень ремонтопридатності технологічного обладнання та оснащення;

Г) наявність закордонних філій та інтересів;
Д) характер об'єднання та юридичний статус.

Завдання 10.

До типів організаційних структур не відносять:

А) лінійний тип організаційної структури;
Б) фінансовий тип організаційної структури;
В) функціональний тип організаційної структури;
Г) лінійно-функціональний тип організаційної структури;
Д) матричний тип організаційної структури.

✎**Завдання для самостійного виконання:**

проаналізувати, прокоментувати, зробити власний висновок – історичну рефлексію, економічний аналіз, філософське ессе

Завдання 1. Проаналізувати вислів: «Деякі автори вважають, що нинішня парадигма управління є глибоко обмежена, і прагнуть принести якомога більше усвідомлення у процес створення компаній, але запитують себе, чи можливо це і як це зробити» *(Фредерік Лалу. «Компанії майбутнього», 2017).*

Завдання 2. Прокоментувати вислів: «Вичерпний, дуже практичний опис сформованого бізнесового світогляду. Це все, що нам треба знати про створення нової організаційної парадигми» » *(Фредерік Лалу. «Компанії майбутнього», 2017).*

Завдання 3. Прокоментувати сутність бірюзової організації: «Бірюзова компанія» Фредеріка Лалу є аж надто близька до моделі, що я називаю «відомою компанією» - такою організацією, котра не лише процвітає у парадигмі колективної думки, що склалася, а й допомагає у її розгортанні (*Джон Ренеш, футуролог, засновник компанії «Творців майбутнього»).*

Завдання 4. Поміркувати над висловом: «Іноді мене питають: «Якого кольору організація?». Я завжди спочатку обережно пояснюю, що я маю на увазі, коли говорю про компанії, які працюють на певній стадії, наприклад, Жовті, Помаранчеві чи Зелені: Я маю на увазі системи і культуру, а не людей». Як ви до цього відноситесь? *(Фредерік Лалу. «Компанії майбутнього», 2017).*

Завдання 5. Поміркувати над висловом: «У Помаранчевих компаніях керівництво може обирати цінності, але коли доходять до справи і лідерам треба обирати між прибутками і цінностями, вони очікувано виберуть перше. Вони не можуть підтримувати методи й культуру) в цьому випадку, ціннісно-орієнтовану), що пов'язані з більш пізньою стадіє розвитку». Дайте характеристику Помаранчевих компаній чи організацій *(Фредерік Лалу. «Компанії майбутнього», 2017).*

Завдання 6. Здійснити аналіз наступного вислову: «За успіхом, як і за щастям, не можна гнатися; він має настати й настає лише як ненавмисний побічний ефект чиєїсь особистої відданості своїй справі більше, ніж самому

собі. Ця ідея створює ще один великий парадокс: якщо ми зосереджуємо свою увагу на меті, а не на прибутку, то прибуток, як правило, зростає» *(Фредерік Лалу. «Компанії майбутнього», 2017*).

Завдання 7. Зробити власний висновок: «Вілбер, засновник інтегральної теорії, розкрив глибоку істину про природу реальності: будь–яке явище має чотири грані і його можна розглядати з чотирьох боків, Щоб добре його зрозуміти, ми мусимо об'єктивно розглянути його ззовні (матеріальне, вимірюване, зовнішній вимір) і маємо відчути його зсередини (нематеріальний вимір думок, почуттів та відчуттів). Також маємо подивитись на подію у відриві від інших (індивідуальний вимір) і розглянути її у ширшому контексті (колективний вимір). Тільки розглянувши явище в усіх чотирьох аспектах, ми дістанемо те, що Вілбер називає інтегральним розумінням реальності». Що це означає і які складові інтегрального підходу? *(Фредерік Лалу. «Компанії майбутнього», 2017).*

Завдання 8. Прокоментувати вислів: «Досі мало уваги приділялося одному з аспектів: із кожним новим етапом розвитку людської свідомості відбувався прорив у нашій здатності до співпраці, наслідком чого стала поява нової організаційної моделі. Тож які моделі існували в минулому і які існують зараз, а також який вигляд можуть мати наступні? Як ви відноситесь до кольорової гами типів організацій? *(Фредерік Лалу. «Компанії майбутнього», 2017).*

Завдання 9. Зробити власний висновок: «Коли повноваження між командами розподілено горизонтально, ми маємо справу з гібридною організацією. Якщо така організація має переважно мережеву структуру, складену з (необов'язково) множинних ієрархій, що перекривають одна одну, її можна назвати мережею створення цінності. Що таке гібридна (мережева) організація? *(Аппело Юрген. Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами», 2019).*

Завдання 10. Написати філософське ессе на тему: «Поява нової організаційної моделі, в чому її суть і значення, переваги і пріоритети?». *(Фредерік Лалу. «Компанії майбутнього», 2017).*

Тема 5.
СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ І МОДЕЛІ ГЛОБАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У КОНТЕКСТІ ВИКЛИКІВ ЦИВІЛІЗАЦІЇ

«Сьогодні є надзвичайно багато глобальних змін в свідомості,
культурі й соціальних системах, які ми спостерігаємо
наразі в дедалі більшій кількості
на даному етапі людської (по суті, космічної еволюції)»
(Фредерік Лалу, 2017)

5.1 Концептуалізація «глобалізації» як соціального та економічного феномена та динамічного процесу

5.2 Глобалізм як сукупність економічних, політичних, культурних, соціальних, технологічних ідей і концепцій глобального світу

5. 3. Умови вирішення проблем сучасної цивілізації методами глобального менеджменту

5.4. Перспективи формування нового глобального ландшафту світу

5.5 Довгострокові тенденції в економіці, політиці і соціальній сфері на тлі коронавірусної пандемії 2019- 2020 рр.

5.6 Синергетична парадигма сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації

Висновки

5.7 Практичні завдання до теми: «Сучасні концепції і моделі глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації»

Цілі

✔дослідити концептуалізацію «глобалізації» як соціального та економічного феномена та динамічного процесу;

✔ виявити глобалізм як сукупність глобальних економічних, політичних, культурних, соціальних, технологічних відносин глобального світу;

✔ проаналізувати умови вирішення проблем сучасної цивілізації методами глобального менеджменту;

✔ розкрити перспективи формування нового глобального ландшафту світу;

✔ з'ясувати довгострокові тенденції в економіці, політиці і соціальній сфері на тлі коронавірусної пандемії 2019- 2020 рр.;

✔розробити синергетичну парадигму сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації.

Наукова мета вивчення теми полягає:

✔ у засвоєнні наукових знань концепцій і моделей глобалізації і глобалізму як сукупності глобальних економічних, політичних, культурних, соціальних, технологічних відносин;

✔у набутті умінь та навичок аналізу вирішення проблем сучасної цивілізації методами глобального менеджменту та перспектив формування нового глобального ландшафту світу;

✔у набутті компетентностей оволодіння сучасними методами та методиками аналізу довгострокових тенденцій в економіці, політиці, соціальній сфері на тлі коронавірусної пандемії 2019-2020 рр. та розробці синергетичної парадигми сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА ТА ТЕРМІНИ

глобалізація
глобалізм
синергетична методологія
глобальний менеджмент
глобальний ландшафт світу
довгострокові тенденції
синергетична парадигма
синергія
постмодерн
нелінійна методологія
філософія глобалізації
Agile-методологія

теорія складних систем
переформатування світу
Цілі розвитку тисячоліття

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1 Концептуалізація «глобалізації» як соціального та економічного феномена та динамічного процесу

Концептуалізація «глобалізації» як соціального та економічного феномена та динамічного процесу стала дедалі впливовішою парадигмою в науках про людину, суспільство, сучасний світ, який є складним і динамічним, що розглядається в контексті модерності і постмодерності. Теоретики постмодерну вбачають в глобалізації перехід від традиції до модерності й постмодерності. Глобальне усуває націю-державу як визначальний чинник соціального життя. Міжнародні соціальні, політичні та культурні організації організовуються між собою й починають заступати своїх національних посередників в контексті реалізації «глобальної економіки без кордонів».

Актуальність дослідження глобалізації у тому, що сучасний світ виявився нездатним вирішувати проблеми (економічні, соціальні, культурні, антропологічні), серед яких проблеми економіки, охорони здоров'я, освіти, культури, вакцинації населення). Проблеми дослідження глобалізації є надзвичайно актуальними у цілому, тому більшість дослідників відмічає суперечливість наслідків впливу процесів глобалізації на геополітичне перформатування світу. Західний світ не зміг зреагувати на кризи на рівні операційного, персонального, антикризового управління, так і на рівні прийняття оперативних управлінських рішень. Західний світ не встигнув трансформуватися у тій мірі, у якій це потрібно, а виявився провідною ланкою у поглибленні проблем цих процесів.

У витоків даної кризи стояла криза 2008-2009 рр. Західний світ сьогодні сконцентрувався на кількісній стороні, а не на якісній, тому світ перейшов у перманентну структурну кризу, яка поглиблена геополітичною і геоекономічною багатополярністю, потребує переформатування світу та виходу всіх країн з кризи пандемії COVID-19. Як результат цих процесів, на сьогоднішній день відсутня реальна стратегія розвитку геоекономічного розвитку, тому сучасна цивілізація перебуває на переломному етапі, так як людству загрожує загострення різноманітних глобальних проблем сучасності, криз і катастроф, а у суспільстві зростає соціальна напруга.

Ще на XXIII Всесвітньому філософському конгресі (Афіни. Греція, 4 – 10 серпня 2013 року) піднімалися питання формування почуття спільності, що дасть можливість усвідомити «глобальне поняття ми», досягти згоди між

теоріями, концепціями, віруваннями, перейти від розвитку сучасного світу, заснованого на знаннях» до суспільства, заснованого на цінностях», вирішити проблеми цивілізаційного розвитку. Аналіз свідчить, що філософи неодноразово піднімають питання про необхідність вироблення парадигми глобалізації у контексті сучасних викликів глобалізації, що спирається на парадигму глобальних «викликів та відповідей», яка б передбачала створення антикризових механізмів, діяльність яких спрямована на приборкання загрозливих руйнівних наслідків глобалізації, забезпечення стабільного характеру суспільної еволюції. Такими механізмами є, насамперед, усталені соціальні інститути – економіка, політика, право, культура, управління.

Невирішеною частиною загальної проблеми дослідження залишається недостатня теоретична розробленість філософії глобалізації у контексті сучасних викликів глобалізації як наукового напрямку, що розвивається в нових осмислення кумулятивних змін, які набувають практично-світоглядного значення, що сприяють досягненню стабільного розвитку сучасного суспільства в умовах COVID-19. В сучасних умовах глобальної трансформації людства важливим є пошук шляхів виходу з складних політичних, економічних, епідеміологічних кризових ситуацій. На сьогоднішній день в Україні спостерігається певний дефіцит теоретико-методологічної рефлексії інструментів і технологій мінімізації ентропійних тенденцій ковідного ускладнення подій, вирішенню яких може слугувати соціодіагностика антиентропійних процесів глобалізації, яка може сприяти стабільності сучасного соціуму, коли людина буде використовується не як засіб, а як кінцева мета управління.

Глобалізацію можна розглянути як наслідок універсальної логіки модерності. Перехід від національного до глобального реалізується постіндустріальним та інформаційним порядком, в результаті чого виникає інформаціоналізована світова система. Вже сьогодні можна говорити не тільки про європеїзацію та американізацію, а й про японізацію суспільного економічного простору. Робертсон говорить про присутність глобальних артефактів у локальному контексті, а також про процес інституціоналізації, у ході якого відбувається глобальне творення локальності.

В контексті творів Фрідмана й Робертсона глобалізація виступає як цивілізаційний феномен. Протилежністю глобалізації є глокалізація, які взаємно доповнюють і взаємопроникають один в одного. Підхід Робертсона до глобалізації багатовимірний з акцентом на соціокультурні процеси. Гібридизація – це творення глобальної культури, так як процеси глобалізації можна описати як процеси гібридизації Серед усіх інтерпретацій глобалізації найпоширенішою є та, що світ стає більш уніфікованим і стандартизованим завдяки технологічній, комерційній і культурній синхронізації, яка виходить із Заході, і що глобалізація примикає до процесів модерності.

Глобалізацією називають усі ті процеси, завдяки яким народи світу залучаються до єдиного світового суспільства завдяки процесам економічної інтернаціоналізації і поширення ринкових відносин, в результаті чого формується глобальна економіка як виробництво, що глобалізується завдяки глобальним фінансам. У міждержавних відносинах відбувається зростання соціальної щільності світу, що приводить до «світового суспільства». У культурному контексті увага зосереджена на глобальних комунікаціях і загальносвітовій культурній стандартизації, в історичному контексті – на «глобальній історії», у правовому контексті - інтернаціоналізації стандартів у сфері прав людини. В результат і глобалізації формується глобалізм як політична теорія поглиблення керування глобалізацією та світосистемою. Теорія глобалізації стає придатком теорії модернізації.

Глобалізацію можна означити як інтенсифікацію всесвітніх суспільних відносин, які сполучають віддалені локальності, інтенсифікацію всесвітніх суспільних відносин, як глобалізацію до всесвітньої історії, уявлення про численні траєкторії модернізації. як час міжцивілізаційних зустрічей (Бенджамін Нельсон), адже всі суспільства творять свою модерність. Глобалізація може підсилювати локалізм або йти рядом з ним: «мисли глобально, дій локально».

Глобалізація, на думку Робертсона, - це універсалізація партикуляризму, зміцнення понаднаціонального регіоналізму, способи організації відносин – транснаціональних, інтернаціональних, макронаціональних, національних, мікронаціональних, мікрорегіональних, локальних. В контексті глобалізації діють корпорації, міжнародні організації, неурядові організації, в результаті діяльності яких відбувається інтернаціоналізація держави. Має місце взаємодія державоцентристського і багатоцентричного світу, розвиваються гібридні простори глобального ландшафту, глобальних процесів та глобальних відносин. Аналіз свідчить, що ці процеси розвиваються нерівномірно, суперечливо, асиметрично. Глобалізація означає стиснення світу й інтенсифікацію усвідомлення світу як цілого. Глобальні процеси відіграють при цьому роль суспільної трансформації великих частин світу.

Глобалізація, як її інтерпретують вашингтонські інституції, тобто Світовий банк і МВФ, означає на практиці швидку економічну інтеграцію багатих і бідних країн, зокрема в сфері торгівлі та інвестицій. Є чимало аргументів на користь вільної торгівлі та інтеграції, деякі з аргументи носять культурний характер, що вільна торгівля створює контакти, проте більшість з них мають економічний характер. Якщо тісну економічну інтеграцію здійснюють як слід і в належному темпі, вона потенційно здатна піднести всі країни – і багаті, і бідні – на вищий соціально-економічний рівень. Найпереконливіші аргументи на користь глобалізації й проти неї можна знайти у сфері виробництва.

Перший аргумент на користь глобалізації полягає в тому, що виробництво товарів і послуг часто відбувається за умов значного збільшуваного ефекту масштабу: чим більший ринок і більше вироблених одиниць, тим дешевше виробляти товари й послуги, які ми споживаємо. Тут існує величезний потенціал для підвищення добробуту всіх.

Другий аргумент схиляється до вільної торгівлі, технологічних змін та інновацій, розвитку продуктів невпинного розвитку нових знань. Витрати, зумовлені інноваціями і технічними змінами, можна розподілити серед більшого числа споживачів, а інновації і вдосконалення потенційно збагачують кожного окремого громадянина світу швидше і дешевше. Нові проривні технології та інновації вимагають нових знань і створюють їх, породжуючи нові види економічної діяльності, яким притаманні високий рівень знань і високий рівень прибутку. В цих галузях домінують ще Шумпетерова недосконала конкуренція, високі вступні бар'єри, високі ризики і високі винагороди. Отже, аргументи за глобалізацію за певних умов стають ще й аргументами проти глобалізації, якщо зважати на те, як вона тепер відбувається. Краще розуміння економічних механізмів, які забезпечують економічний розвиток, допомагає з'ясувати причини, чому цей розвиток розподілений так нерівномірно серед країн та індивідів.

Глобалізація замість того, щоб вирівняти ціни і рівень життя і призводить до поляризації прибутку. Капітал стає двигуном розвитку капіталізму який часто витісняє знання. Разючий економічний розвиток Китаю, Індії та Південної Кореї вважають за приклад глобалізації. За Шумпетером справжніми рушійними чинниками економічного розвитку є винаходи та інновації, які створюють попит на інвестиційний капітал та створюють значні розриви у технологічному розвитку, з'являються нові сфери промисловості з масою нових продуктів, радикально змінюються виробничої процеси, так як інновації і навчання змінюють економічний розвиток. Сабуто Окіта вважав, що бідна країна здатна підняти свою технологію на вищий рівень, перестрибуючи від одного продукту до другого з дедалі вищою насиченістю знаннями.

Становлення і розвиток філософії глобалізації у контексті сучасних викликів цивілізації обумовлена, з одного боку, об'єктивним перебігом глобалізаційного кризового процесу, а з іншого – впливом суб'єктивного чинника управлінської глобальної парадигми. Соціоекономічні, соціоантропологічні, соціокульутрні засади, на яких базується сучасний соціум XXI століття, продовжують поглиблювати значення роздумів про антикризове глобальне управління, поставивши вимогу розробки таких категоріальних форм соціо-філософського дискурсу, який міг би узгоджуватися з сучасними реаліями глобалізації і глокалізації. Нестійкість і певна хаотичність є умовою стабільного і динамічного розвитку, що відбувається через послаблення, нейтралізацію і навіть ліквідацію нераціональних форм. Новітньою закономірністю глобальної еволюції слід

вважати і сталий розвиток як такий, що задовольняє потребу сучасного суспільства, але водночас ставить під загрозу «здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби».

5.2 Глобалізм як сукупність економічних, політичних, культурних, соціальних, технологічних ідей і концепцій глобального світу

Сьогодні глобалізований світ виявився без кордонів, серед яких США, Китай, країни Європейського та Євроазіатського Союзу. У кризовому стані виявилися всі сторони глобалізації, але особливо поглибилася соціальна сторона модернізації глобального світу, в основі якої забезпечення основних умов забезпечення життєдіяльності мільйонів людей у відповідності з соціальними стандартами; криза глобалізованих процесів як чинник формування моделей світового порядку; криза двохполярного світу; демографічні зміни у сучасному світі.

Глобалізація як сукупність політичних, економічних, соціальних, культурних відносин є складним і динамічним процесом, що розглядається у контексті модерності і постмодерності. Теоретики постмодерну вбачають у геополітичному перформатуванні світу перехід від традиції до постмодерності, у якій глобальне управління усуває націю-державу як визначальний чинник соціального життя. Міжнародні соціальні, політичні та культурні організації організовуються між собою й починають заступати своїх національних посередників у контексті реалізації «глобальної економіки без кордонів», яку сильно змінили і змінюють цифрові технології.

Глобалізацію слід розглянути як таке, що реалізується постіндустріальним та інформаційним порядком, а сьогодні детермінується цифровим суспільством та управлінням, що в цілому реалізується як інформаціоналізоване глобальне управління. Робертсон наголошує на присутності глобальних артефактів у локальному контексті інституціоналізації, у контексті якої відбувається глобальне творення локальності. В контексті творів Фрідмана й Робертсона геополітичне перформатування світу виступає як цивілізаційний феномен, протилежністю якому є глокалізація, які взаємно доповнюють і взаємопроникають один в одного. Підхід Робертсона до геополітичного перформатування світу глобалізації є багатовимірним з акцентом на соціокультурні процеси, які примикають до процесів постмодерності. Геополітичне перформатування світу включає усі процеси, завдяки яким народи залучаються до єдиного процесу та економічна економіка глобалізується.

У глобальній історії переформатування світу відбувається за рахунок зростання глобальних комунікацій, інтернаціоналізація стандартів у сфері прав людини, формується глобалізм як світосистема, в основі якої універсалізація партикуляризму. В контексті геополітичного

перформатування світу діють корпорації, міжнародні організації, у результаті діяльності яких відбувається інтернаціоналізація держави. Має місце взаємодія державоцентристського і багатоцентричного світів, розвиваються гібридні простори, у контексті інформаційної стохастичності і біфуркаційності.

Глобалізація означає стиснення світу й інтенсифікацію усвідомлення світу як цілого, глобальні процеси відіграють роль суспільної трансформації великих частин світу. Глобалізація, як її інтерпретують вашингтонські інституції, тобто Світовий банк і МВФ, означає на практиці швидку економічну інтеграцію багатих і бідних країн, зокрема у сфері торгівлі та інвестицій. Є чимало аргументів на користь вільної торгівлі та інтеграції, аргументи якої носять культурний характер, проте більшість з них мають економічний характер. Якщо тісну економічну інтеграцію здійснюють як слід і на користь глобалізації, у контексті якого виробництво товарів і послуг схиляється до вільної торгівлі, технологічних змін та інновацій, перманентного розвитку нових знань. Витрати, зумовлені інноваціями і технічними змінами, можна розподілити серед більшого числа споживачів, а інновації і вдосконалення потенційно збагачують кожного окремого громадянина світу швидше і дешевше; розвиваються нові проривні технології та інновації управління, які в своїй основі несуть зміну парадигми управління на інноваційно-цифрову у відповідності до вироблення спільних принципів відкритості, боротьби з корупцією, подолання непередбачуваності, непрогнозованості і неструктурованості, невпорядкованості і хаотичності.

Конкуренція в епоху глобалізації, як правило, відчувається з боку нових гравців, і переосмислення сфери бізнесу у сторону новаих геополітичних процесів є важливим для забезпечення успіху. Багато компаній поки що пробує сили у цифрових технологіях, або створює нові незалежні підрозділи, проте цього недостатньо. Деякі з компаній, які вже здобули успіх у традиційних галузях виробництва, наважилися повністю переформувати свій бізнес, переосмисливши попри страх поразки, щоб досягти успіху. Глобальний інститут Маккінзі, один з найкращих аналітичних центрів з досліджень у галузі бізнесу та економіки, прогнозує, що інновації, доступні лише у декількох секторах Інтернету речей, до 2025 року спричинять зростання загальної вартості світової економіки мінімум на 6,2 трлн. дол. Повинен існувати шлях цифровізації, рухаючись яким можна уникнути величезної кількості технологічних загроз, з якими ми стикаємося сьогодні. Завдяки глобальній мобілізації суспільства і поверненню повного контролю над нашими пристроями і технологіями, ми зможемо використовувати цифрові інструменти виключно на благо людини. Інакше кажучи, засоби зміни світу – в руках у кожного з нас. І як ми їх використовуємо, залежить не лише від кожного окремо, а й від усіх нас, разом узятих. Вже сьогодні цифрові технології змінили геополітичне перформатування світу, зруйнували цілі галузі, а також дали багатьом компаніям можливість досягти успіху, тому

нагальна потреба повної діджиталізації - перемога над конкурентами та досягнення успіху. В умовах геополітичного переформатування світу найкращих результатів досягають ті підприємства та організації, що оцифровують свій бізнес.

Команда країн-лідерів повинна провести інвентаризацію різноманітних цифрових проектів у різних функціях, брендах, бізнес-одиницях і регіонах, щоб знайти спосіб їх раціоналізації та об'єднання, сприяючи створенню нових можливостей, розширюючи цифрові інструменти та технології. Глобалізація засвідчилА, що технологічна революція породила протиріччя між глобальністю інформаційного простору і реальністю, що буде стимулювати об'єктивно національні уряди до введення різних заходів регулювання інформаційної активності, що прискориться в майбутньому, до якого слід добре підготуватися.

Отже, особливостями глобалізації в умовах XXI ст. є кілька основних факторів, серед яких слід виділити наступні:

1. Системна цілісність світу як посилення взаємозв'язку між центром і периферією та посилення впливу сильних держав. 2. Зростаюча глобальна стратифікація, що пов'язана з поділом світу на багаті (28) та бідні (160) держави, серед яких більше мільярда людей використовують менше одного долара на день, 826 мільйонів недоїдають, майже мільярд не має доступу до чистої води. 3. Технологічна диференціація, що розвивається в умовах постіндустріального, індустріального та інформаційного суспільства. 4. Системна вестернізація, яка охоплює всі сфери життя, поширюючи швидкими темпами явища „макдональдизації", західного способу життя та гомогенізації культур. 5. Значне зростання прямих інвестицій (лише в період 1990 по 2003 рік, їх загальний обсяг у світовій економіці зріс із 1954 млр. дол. до 7123 млр. дол., досягши відповідно 4,3 і 10 % в загальному обсязі світових капіталовкладень). На кордонах України зростає найпотужніший світовий центр – Європейський Союз, з населенням 455 млн. чоловік, з ВВП близько 10 трильйонів доларів і обсягом торгівлі – понад 30% світової. Глобальні трансформаційні процеси, зокрема в країнах з перехідною ринковою економікою, надзвичайно посилили роль теорії, яка адекватно відображала б складність радикальних змін, що відбуваються у світовому господарстві.

Теоретична розробка і реалізація національних конкурентоспроможних, глобально орієнтованих стратегій розвитку сьогодні є найактуальнішим питанням. Оцінюючи місце України у сучасному світі, ми повинні враховувати різні фактори, виходячи також із перспективи. Отже, слід враховувати, що ставлення до нашої держави з боку інших визначається їхнім бажанням не порушити певний баланс сил; при цьому Україна часто сприймається як буферна держава між ЄС та Росією. Важливо також більше покладатися на власні сили, оскільки історія минулих століть і наші дні підтверджують ілюзорність надії, що всі наші проблеми будуть вирішені Заходом чи Сходом.

Європейська інтеграція відповідає життєво важливим інтересам українського народу, вона є визначальним чинником як міжнародної діяльності України, так і її внутрішньої політики на тривалу перспективу, зміцнює безпеку країни та позитивно впливає на відносини України з усіма державами світу. Неухильна реалізація курсу на інтеграцію до Європейського Союзу забезпечуватиме гарантії верховенства права плюралістичної демократії, дотримання прав людини, розвиток в Україні громадянського суспільства, побудову соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Глобалістський етап методології пізнання - це пізнання принципово нових проблем глобального рівня, які стоять перед людством на початку XXI століття, породжують необхідність розробки нового філософського методу пізнання. В якості перспективного методу виступає поступово сформована нелінійна діалектика. Її об'єктивною основою являється реальний світ, який є нелінійним і діалектичним, а суб'єктивними передумовами слугують відкриття сучасної фундаментальної науки (вчення про нелінійність в математиці, досягнення синергетики в філософії). Нелінійна діалектика – це, по суті, метод пізнання міжнародних економічних відносин, нового напряму в глобальному пізнанні, який покликаний пояснити глобальні процеси сучасності, проблеми стійкого розвитку, коеволюції, геополітики, інформації, світового ринку, культури, освіти і науки, найновіших технологій, об'єднання людства у планетарному масштабі

5.3. Умови вирішення проблем сучасної цивілізації методами глобального менеджменту

Як свідчить аналіз, глобальний світ виявився нездатним вирішувати проблеми і реагувати на ризики не тільки операційно, але й на рівні рішень, які приймаються, так як західний світ не трансформувався у тій мірі, як це потрібно (дзвінком була ще криза 2008-2009 рр.). Вже у ті часи глобалізація не передбачала будь-якої реальної геоекономічої багатополярності, якісного, структурного розвитку, а сконцентрувалася на кількісній стороні питання, Захід відмовився від якісної складової глобального розвитку. Ідеологи глобалізації (Джон Уррі, Емамнуїл Валлерстайн, Річард Хаас, Річард Флорида) вірили у невидиму руку ринку, у результаті чого виник ряд фундаментальних суперечностей (суперечність між принципами національного суверенітету і глобальними загальними цінностями), зщо привело до кризи глобалізації, керівники національних урядів не здатні були привести сучасний світ до розвитку.

Сьогодні кожна країна намагається знайти своє місце у глобалізованому світі, так як в історичному вимірі глобалізація знаходиться у стані кризи з 2008-2009 рр. і поглиблена кризою 2020-2021 рр., у результаті чого сучасний світ став форсмуватися як «глобальний світ без кордонів», у якому

проявлялася боротьба за лідерство (США, Китай, Росія). У кризовому стані виявилася соціальна модернізація національних держав, а саме як забезпечити мільйони людей соціальною складовою, яким чином управляти активною частиною суспільства, яка збільшила споживацькі запити, але не отримала доступу до можливостей заробітку. Сформувалося ситуація, що породила «прекаріат», поняття, введене Гаєм Стендінгом натоміть люмпен-пролетаріату, та протилежне поняття «креативного класу», введеного Річардом Флоридою.

З однієї сторони, виник світ «забезпечених правителів», а з іншої, світ людей, який був виключений з процесів соціально-економічного розвитку за рахунок автоматизації, яка переводила працівників у стан прекаріату, який користувався частковою зайнятістю, та погоджувався отримувати мінімальний гарантований дохід в обмін за неучасть в економічних процесах, володіючи цифровими сурогатами, а не наявністю власності. У результаті поглиблення процесів виникла деструктивна роль ідентичності, введеної Семюелем Хантінгтоном, у звязку з відсутністю повноцінної глобалізації, появою зростаючої алгоритмізації соціальних мереж, за якими стояли інтереси «господарюючих суб'єктів», а «рядовому споживачу» залишалося мало місця доступу для інформації.

Виникла ситуація, пов'язана з формуванням «цифрового бункера», у якому опинилися країни у найбільшій мірі підготовлені до максимального існування до цифрової реальності, які були прикриті цифровим щитом та культивували економіку безпілотників, штучного інтелекту, роботизації, а інші країни перетворювалися на конкурентний простір. У результаті цих протиріч відбулося руйнування глобалізації, яке залишило людству «дике поле», подальший розвиток якого повинен розвиватися з «нуля». Деградація більшості соціальних інститутів як часів модерну, так і постмодерну, яка виникла у результаті атомізації глобального простору, привела до хаотизації, починаючи ще з «арабської весни» 2000 р.

Ці процеси сприяли появі інших криз у Східній, Південно-Східній та Латинській Америці, що стали відбуватися у результаті конкуренції глобальних моделей постмодерну та появи нової архітектури соціальних інститутів та культурних мейстримів. На фоні цих процесів в Україні відбувся спад економіки на 4, 2% у 2020-2021 рр., який став найсильнішим за останні чотири роки і свідчив про найбільший регрес за всі роки. У результаті цих руйнівних процесів стали виникати нові проблеми, які стали стримувати глобальні трансформації, а на їх фоні стали виникати нові мікрорегіони, ТНК, і субдержавні та мережеві гравці, які стали заповнювати «вакуум управління» на корпоративній основі.

Глобалізація як рудимент і атавізм привела до того, що став виникати новий світ – «світ нових регіонів», у якому простір глобалізованих відносин став звужуватися до залишків глобалізованого інформаційного суспільства (онлайн- ігри, агрегатори новин, інтернет-магазини), які стали виступати

об’єктом конкуренції зі сторони умовно «національних» систем та платіжно-розрахункових систем – від регіональних клонів до глобальних крипто валют. Великі проблеми принесла проблема коронавірусу майже всім країнам, які виявилися не здатними її вирішувати і тому звичайний світ виявився як мінімум нездатним до існування, а глобальний світ зіткнувся з проблемою стратегічної невизначеності, яку можна назвати «повним катастрофізмом».

Рудименти глобалізації не вимагають наявності держави-гегемона, а нові геоекономічні макрорегіони виступають першим кроком до геополітичної багатополярності. Сьогодні регіоналізація розглядається як конкурентна тенденція, яка заставляє приймати політичні рішення і змінювати на їх основі економічну систему, а пандемія змусила відкласти «невидиму руку ринку» і прийняти новий жорсткий сценарій. Деградація і розпад системи міжнародного права привели до системи дерегуляції міжнародних відносин, у результаті чого регуляція може утворитися на регіональній основі коаліції країн.

По-новому стали розвиватися всі інститути, процеси, форумватися нові тенденції. Стала формуватися нова роль військової сили у глобальній політиці та економіці, яка може привести до істотного зниження значення ядерної зброї та пов’язаних з нею військово-політичних відносин, включаючи ядерне стримування, що повинно стати результатом обговорення експертів на міжнародному рівні. Став формувтися новий стан цифрового суспільства – технологічний, політичний, соціальний, який виявляє нових гравців на цьому полі. Уповільнення темпів економічної глобалізації пов’язане з деглобалізацією чи «слоуглобалізацією» (slowbalization, від слів slow – повільно, globalization – глобалізація).

Термін «слоуглобалізація» був використаний у 2015 р. голландськими футурологом Аджиджем Бакасом і пізніше популяризованим журналом The Economist. Пандемія COVID-19, яка привела до закриття кордонів і привела до розриву виробничо-збутових ланцюжків, активізувала дискусію про деглобалізацію. На початку березня 2020 року Гарольд Джеймс, професор історії Пристанського університету, автор книги « Кінець глобалізації. Уроки Великої депресії» запропонував, що розповсюдження коронавірусу може прискорити «згасання глобалізації». Кеннет Рогофф вважав, що світова економіка після пандемії буде менш глобалізованою чим зараз у результаті падіння темпів глобалізації, що сприятиме економічному спаду у всіх країнах. Процес міжнародної економічної глобалізації поступово сповільнилися, підтверджуючи індекс рівня глобалізації KOF Globalisation Index, що формуються швейцарським економічним інститутом.

У 1990-2007 рр. глобалізація швидко зростала, проте фінансова економічна криза і «Велика рецесія, яка потім наступила, значно уповільнили цю тенденцію. Глобалізація зараз знаходиться «під тиском», відмічають автори індексу глобалізації KOF Globalisation Index: якщо у 2017 році він

піднявся до свого рекордного рівня, перевищивши рівень базового 2001 року на 25%, то у 2018 році понизився приблизно на 5%. Все, що відбувається з процесами глобалізації, вчені називають уповільненням або еволюцією глобалізації, слоуглобалізацєю. Пол Антрас, професор Гарвардського університету, вважає, що після періоду прискореної глобалізації неминуче наступає період уповільнення (форум Європейського ЦБ). Консалтингова компанія PwC свій економічний прогноз на 2020 рік назвала «слоуглобалізація як різновид нової глобалізації», у якому інтеграція світової економіки подовжується завдяки торговельним, фінансовим та іншим потокам, але уповільненими темпами.

Сьогодні вирішення проблем сучасної цивілізації методами глобального менеджменту привенло до глобального переформатування світу, у результаті чого стали виникли нові макрорегіони:

1) Південно-Східна Азія (Китай, В'єтнам), де США не залишають спроб сформувати нову геоеконрмічну і політичну коаліцію, рпереформатуваши АСЕАН із економічної спільноти на політично активну регіональну коаліцію;

2) Східний Середземноморський регіон, який не є ресурсно самодостатнім і може відіграти самостійну, геоекономічну і геополітичну роль тільки при умові зовнішньої підтримки і включення його у біль довгі та тривалі економічні ланцюги;

3) Персидський залив є найбільш цілісним потенційним новим макрорегіоном, що забезпечений ресурсами і має доступ до багатовекторної логістичної мережі (Саудівська Аравія може стримувати внутрішню стабільність);

4) на підході Індія, яка перетворюється в один із найбільших геоекономічних регіонів, здатних істотно змінити геоеконоімчну країну світу, претендуючи на статус постглобального «полюсу світу», що формуються як нові центри геоекономічної сили і консолідації посткоронавірусного світу, що привело до тріумфу «посткапіталізму». В умовах всезростаючої складності світу всі країни світу переосмислюють своє місце і роль у новому геополітичному розкладі політичних сил на основі реіндустіралізації та на принципах розумного державного патерналізму і соціального солідаризму.

Розвиток суспільств в умовах стохастичності глобального переформатування світу зводиться до того, щоб виявити і зрозуміти інтегральний механізм збереження ідентичності будь-яких змін, яку можна застосовувати до складних систем, структур і цілісності взагалі. Для цього слід визначитися з базовими об'єктами змін, які б несли в собі розвиток на основі принципів системності, структурності, ієрархічності, дисипативності, дивергенції, ієрархізації, поновлення і перетворення їх в якості «реально можливих» у цьому процесі, фактори якого елімінуються і перетворюються в межах даної форми матерії. Людство здатне вплинути на нелінійну динаміку у результаті ускладнення глобального світу, для чого слід сформувати

самоорганізаційні механізми виживання суспільства та формувати джерела розвитку, які поставляють носіїв розвитку.

5.4 Перспективи формування нового глобального ландшафту світу

В контексті глобалізації діють корпорації, міжнародні організації, у результаті діяльності яких відбувається інтернаціоналізація держави. Має місце взаємодія державоцентристського і багатоцентричного світів, розвиваються гібридні простори, у контексті інформаційної стохастичності і біфуркаційності. Глобалізація означає стиснення світу й інтенсифікацію усвідомлення світу як цілого, глобальні процеси відіграють роль суспільної трансформації великих частин світу.

Глобалізація, як її інтерпретують вашингтонські інституції, тобто Світовий банк і МВФ, означає на практиці швидку економічну інтеграцію багатих і бідних країн, зокрема в сфері торгівлі та інвестицій. Є чимало аргументів на користь вільної торгівлі та інтеграції, деякі з аргументів носять культурний характер, проте більшість з них мають економічний характер. Якщо тісну економічну інтеграцію здійснюють як слід і на користь глобалізації, то виробництво товарів і послуг схиляється до вільної торгівлі, технологічних змін та інновацій, розвитку продуктів невпинного розвитку нових знань.

Логіка боротьби з пандемією COVID-19 якнайшвидшого виходу світової економіки з рецесії передбачає відновлення міжнародного співробітництва та геоекономічної взаємодії держав, як це було на піку глобалізації. Bloomberg Economics розглядає зараз три сценарії майбутнього:

1) оптимістичний, коли глобальне взаємодія США і інших великих економік продовжить зміцнюватися;

2) сценарій зупинки, коли глобалізація залишається в режимі очікування;

3) песимістичний - коли глобальні зв'язку розколюються до рівня, що передували вступу Китаю до Світової організації торгівлі в 2001 році.

Глобалізація - це процес трансформації та інтеграції національних економік і політичних відносин між країнами в єдину геоекономічну систему зі своїми правилами і загальним фінансовим, торговельним та інформаційним простором. Такий стан світу може підтримуватися або безумовним світовим гегемоном, яким стали Сполучені Штати після падіння Радянського Союзу, або великими державами, які отримують високі доходи від участі у глобальному розподілі ресурсів, виробництва, торгівлі та прибутку, якщо вони не кидають виклик сформованій системі.

Глобалізація – це трансформація системи через кризи, конфлікти, конкуренцію держав, через внутрішні конфлікти, що до серйозних змін у політиці та економіці. У періоди економічних криз різко скорочуються світове

виробництво і міжнародна торгівля, падають потоки капіталів і товарообіг, що різко знижує рівень глобалізації. Саме це спостерігалося у 2020 році, коли глобалізація мультиплікувала негативні ефекти пандемії, а світова активізація товарно-виробничих ланцюжків і взаємопов'язаність ринків посилили масштаб проблем більшості країн і несподівано кинули в рецесію всю світову економіку.

З 2020 році настала нова епоха в історії людства, яку можна визначити як «безлад», суспільство «нової нормальності». Активісти кампанії проти глобалізації проводять форум, альтернативний Давоському, у бразильському місті Порту-Алегрі, у якому беруть участь понад 3 тисяч делегатів з більш ніж 100 країн. Всесвітня епідемія послужила каталізатором глобальних тенденцій, що почалися раніше, і привела до посилення ролі держави за рахунок бюджетної експансії і контролю над громадянами.

5.5 Довгострокові тенденції в економіці, політиці і соціальній сфері на тлі коронавірусної пандемії 2019- 2020 рр.

Аналітики відмічають декілька довгострокових тенденцій в економіці, політиці і соціальній сфері, які, на їхню думку виходять на перший план на тлі коронавірусної пандемії 2020 року.

1. COVID: Китай запропонував світу "цифровий концтабір", так як глобальна епідемія чуми в 15 столітті призвела до тотального обмеження свободи громадян європейських країн, а грип іспанка на початку 20 століття вплинув на закінчення першої доби глобалізації в індустріальному світі, послабивши економічні зв'язки між країнами. Незважаючи на завмирання економіки через карантинних обмежень, які вводили уряди країн по всьому світу, щоб впоратися з поширенням коронавірусу, довгострокові наслідки для глобальної економіки будуть величезними від пандемії.
2. Довгострокові наслідки пандемії: мляве економічне зростання. В Credit Suisse вважають, що зростання глобальної інфляції варто очікувати, якщо уряди ще більш різко збільшать витрати, а центрбанки почнуть обслуговувати їх і завдання. Найімовірніше, постковідний світ буде відрізнятися "млявим економічним зростанням і ледь помітною інфляцією", пишуть швейцарські дослідники, хоча зростання інфляції залишається екстремальним ризиком, який може реалізуватися через демографічні зміни чи політичних чинників.
3. Почалася нова епоха, одним із наслідків якої стадо повернення виробництва у споконвічні держави і диверсифікація ланцюжків поставок. Китай, зі свого боку, буде згортати деякі програми експансії в Латинську Америку і на Близький Схід, зосереджуючи зусилля в напрямку Південно-Східної Азії.
4. Посилення держави: надзвичайна ситуація дала можливість деяким державним лідерам приймати екстренні рішення в обхід парламентів.

Після завершення кризи багато хто відмовиться від таких повноважень, але частина захоче їх залишити, зазначає дослідний інститут.

5. Технології контролю і масовий збір персональних даних під час пандемії відкрили можливість державам (і компаніям) стати "інформаційними імперіями". Одвічна дилема між недоторканністю приватного життя і громадською безпекою актуальна як ніколи.

6. Ренесанс заміського життя: беезпрецедентний перехід на віддалену форму роботи веде до зменшення популярності мегаполісів.

7. Соціально-економічна нерівність: у багатьох країнах велика частка працівників, зайнятих у неформальному секторі, без основних соціальних гарантій, виявилися під загрозою втрати заробітку через пандемію. Автори дослідження Credit Suisse вважають, що необхідність подолання нерівності може призвести до нових перерозподілів податків, викликавши у відповідь міждержавні переливи капіталів і трудових ресурсів.

8. Втрата добробуту: пандемія коронавірусу зробила вкрай негативний вплив на добробут населення Землі, йдеться в щорічній доповіді Credit Suisse - Global Wealth Report.

Однією з довгострокових тенденцій в економіці, політиці і соціальній сфері на тлі коронавірусної пандемії 2019-2020 рр. є цифровізація, завдяки якій можна уникнути величезної кількості технологічних загроз, з якими суспільство стикається сьогодні. Завдяки глобальній мобілізації суспільства і поверненню повного контролю над нашими пристроями і технологіями, можливо буде використовувати цифрові інструменти виключно на благо людини. Інакше кажучи, засоби зміни світу – в руках у кожного з нас. І як ми їх використовуємо, залежить не лише від кожного окремо, а й від усіх нас, разом узятих. Вже сьогодні цифрові технології змінили світ, зруйнували цілі галузі, а також дали багатьом компаніям можливість досягти успіху, тому нагальна потреба повної діджиталізації - перемога над конкурентами та досягнення успіху. В умовах цифровізації найкращих результатів досягають ті підприємці, що оцифровують свій бізнес. Команда лідерів повинна провести інвентаризацію різноманітних цифрових проектів у різних функціях, брендах, бізнес-одиницях і регіонах, щоб знайти спосіб їх раціоналізації та об’єднання, сприяючи створенню нових можливостей, розширюючи цифрові інструменти та технології. Глобалізація сприяє тому, що технологічна революція прискориться в майбутньому, до якої слід добре підготуватися.

5.6 Синергетична парадигма сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації

Парадигма – це 1) поняття античної і середньовічної філософії, що характеризує сферу вічних ідей як первообраз, зразок, у відповідності з яким

бог-деміург створює світ сущого; 2) у сучасній філософії науки-система теоретичних, методологічних та аксіологічних установлень, що сприймаються в якості зразка вирішення наукових задач, які розділяються всіма членами наукової спільноти.

Термін "парадигма" в філософію науки в філософію вперше вводить позитивіст Г.Бергман, але адекватний пріоритет у його використанні і розповсюдженні належить Т.Куну. У своєму доробку "Структура наукових революцій" (1962) Т.Кун говорить про можливість виявлення двох основних аспектів: епістемологічного і соціального. В епістемологічному плані парадигма являє собою сукупність фундаментальних знань, цінностей, переконань і технічних прийомів, які виступають в якості зразка наукової діяльності, в соціальному – характеризуються через конкретну наукову спільноту, що розподіляє певні наукові погляди, цілісність і межі якого вона розділяє.

Існування парадигми, згідно з Т.Куном, пов'язано з періодом нормальної науки, в межах яких вони виконують проектно-програмну і селективно-заборонену функції. Зміна парадигми здійснюється через наукові революції, що пов'язано із своєрідним переключенням наукової спільноти на нову систему світобачення і цінностей. Критика надмірного психологізму у розумінні парадигми спонукало Т.Куна конкретизувати свою позицію через посередництво поняття "дисциплінарної матриці", синонимічно епістемічному контексті парадигми. В структуру дисциплінарної матриці глобалізаційно парадигми входять: символічні узагальнення, що складають формальний апарат і мову, характерну для конкретної наукової дисципліни; метафізичні компоненти, що визначають найбільш фундаментальні теоретичні і методологічні принципи світорозуміння; цінності, що детермінують панівні ідеали і норми побудови і обґрунтування наукового знання.

Поняття «парадигми» в пізніших доробках Т.Куна пов'язано у більшій мірі з характеристикою інтегральних соціально-психологічних аспектів наукової спільноти. Разом з тим в контексті сучасної соціальної філософії поняття «парадигми» є більш продуктивним при описанні еталонних теоретико-методологічних засад наукового пошуку. В сучасну парадигму філософії глобалізації входять наступні різновиди:

1) фактуалістська парадигма (структурний функціоналізм теорій соціального конфлікту);

2) дефініоністська парадигма (символічний інтеранціонізм, феноменологія, етнометодологія);

3) парадигма соціального біхевіоризму (соціального обміну концепції). Для теорій Т.Куна характерно, що стара і нова парадигми не сумісні, так як нова парадигма розвивається зовсім за іншими законами, повинна підпорядкуватися новим принципам, законам, тенденціям.

Теоретико-методологічні засади сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації зводяться до наступного:

1) виявлення сутності, природи і основних характеристик глобалізації, яка являє собою процес універсалізації, становлення єдиних для всієї планети Земля структур, зв'язків і відносин в різних сферах життя суспільства;

2) глобалізація має складний багаторівневий характер розгортання як соціально-історичного процесу сучасності загальнопланетарного масштабу, так як в межах глобалізації, як об'єктивного і всеохоплюючого інтеграційного процесу, відбуваються: інтеграція та диференціація; універсалізація (морально-етичних цінностей) та уніфікація (у вигляді "вестернізації" у площині масової культури та стандартизації життя); інформатизація та нові аспекти дезінформації (через формування "бажаної" громадської думки) суспільства;

3) зростання взаємозалежності (політичної, економічної, в питаннях безпеки існування) всіх учасників постіндустріального дискурсу, а разом з тим – і рівня напруженості у світі, яка проявляється в антиглобалізаційних виступах та рухах, появі організованого "світового тероризму", з одного боку, та створення образу ворога за "віссю зла", – з іншого.

Нерівномірність економічного розвитку країн та розвиненості демократично-правових і громадянських інститутів у різних суспільствах спричиняють як до принципового не сприйняття західних цінностей ліберальної демократії та громадянського суспільства менш розвиненими країнами та спільнотами. Зростання темпу життя та ефективності використання часу (в тому числі й тривалості життя окремого індивіду) у якості негативних наслідків спричиняє до ефекту "футурошоку", конформізму кризи самоідентифікації та фрагментарності світосприйняття.

В контексті синергетичної парадигми сучасні концепції і моделі глобального менеджменту зводяться до наступного: концепція філософії глобалізації дає аналітикам, господарським і політичним діячам нову основу, що дозволяє зрозуміти наступне, в якому напрямку розвиваються глобальні економічні відносини; в якому стані знаходиться економіка країни чи окремого підприємства; позитивні чи негативні наслідки відіграє глобалізація для міжнародної безпеки та економічного розвитку держав чи корпорацій.

Синергетика – міждисциплінарний напрямок наукових досліджень, головною метою якого є пізнання принципів самоорганізації різних систем, включаючи економічні, що передбачає аналіз картини світу, яка складається із сукупності нелінійних процесів. Поняття "синергетики" отримало широке розповсюдження в сучасних наукових дослідженнях і дискусіях останніх десятиріч в сфері методології. В XXI столітті бурхливо розвивається наука синергетика (буквально грецьке слово "синергія" означає сумісні дії, співробітництво) – теорія самоорганізації відкритих систем, тобто систем з певними джерелами енергії, речовини та інформації.

Сам термін „синергетика” - давньогрецького походження, означає співучасть, співдію, безперервне співробітництво, сумісне використання. Синергетика в її нинішньому стані робить акцент на таких ситуаціях, в яких структури чи функції систем розвиваються в контексті динамічних змін на рівні мікромасштабів. Зокрема, синергетику особливо цікавлять питання про те, як сама підсистема чи її частини продукують зміни, зумовлені процесами самоорганізації. Синергетика (від грец.- сумісний, узгоджуючий) – напрямок міждисциплінарних досліджень, об’єктом яких є процеси самоорганізації у відкритих системах хімічної, біологічної, екологічної і соціальної природи, предметом синергетики є процеси самоорганізації, тобто спонтанного структурування. У таких системах, що дистанціюються від термодинамічної рівноваги, за рахунок потоку енергії і рівноваги із зовнішнього середовища, створюється нерівновагомість.

Формування синергетичного світопорядку розглядається багатьма вченими як такі парадигмальні зрушення і трансформації, що інтерпретуються в якості найновішої наукової революції, про яку говорив Т.Кун. На нашу думку, синергетична дослідницька стратегія філософії глобалізації представлена багатьма вченими:

- модель, пов’язана з ім’ям Пригожина, який в 1977 р. отримав Нобелівську премію за дослідження в сфері самоорганізації незворотних процесів;;
- модель української школи синергетиків (І.Добронравова, В.Воронкова).

Термін “синергетика” в обіг увів Г. Хакен (Німеччина), але для становлення синергетики важливе значення мають експериментальні результати, отримані В. Білоусовим і О. Жаботинським. Спираючись на них, бельгійська школа на чолі з І. Пригожиним побудувала першу нелінійну модель синергетики хімічних процесів, заснованих на ідеях нерівно вагомої термодинаміки. Становлення синергетичної парадигми привело до відкриття нестійкості: згідно з Г. Ніколісом і І. Пригожіним, ми живемо у світі нестійких процесів, в умовах сильного відхилення від рівноваги, а, згідно з оцінкою І. Пригожіна і І. Стенгерса, саме нерівновагомість породжує “порядок із хаосу”.

В основі будь-якої самоорганізованої системи, якою є і глобалізація, є самоорганізація, яка є феноменом, що властивий виключно людським спільнотам. Із хаосу як енергійного і неупорядкованого саморуху елементів при вмілому і ефективному керівництві виникає самоорганізація, що сприяє стабілізації суспільства. Саме ефективне керівництво сприяє переродженню хаотичного управління в управління як «єдиний соціальний організм» (термін В.П.Беха, який укорінився у філософській літературі), в якому кореляційні зв’язки між елементами системи функціонують визначено, впевнено, ефективно.

В основі синергетичної парадигми аналізу сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації знаходиться особливе відношення до певних явищ і процесів:

− синергетика визначає себе як концепцію неврівновагомої динаміки чи теорію самоорганізації нелінійних динамічних процесів, що детермінують нову матрицю бачення об'єкта в якості складного цілого;

− перехід до неврівновагомого стану встановлює когерентність, яка являє собою один із видів зв'язку: «в рівновазі матерія сліпа, а поза рівновагою – стає адекватною»;

− синергетика досліджує клас систем, які знаходяться за межами кордонів стану термодинамічної рівноваги;

− вводиться поняття «хаосу» як деякої зверхскладної упорядкованості соціуму.

Синергетична парадигма філософії глобалізації акцентує увагу на істинних аспектах реальності, найбільш характерних для сучасної стадії соціальних змін: різноупорядкованості; нестійкості; різноманітності; неврівновагомості; нелінійних співвідношень; темпоральності.

Синергетика – це наука, яка вивчає системи із сукупності підсистем (груп елементів) різної природи (електрони, атоми, клітини, органи, люди, соціально-економічні процеси тощо). Предметом їх дослідження являються проблеми динаміки; встановлення рівноваги і взаємодії змінних, які приводять до виникнення просторових і часових структур в макроскопічних масштабах, зумовлених кооперативним ефектом самоорганізації за рахунок переходів хаос - порядок в різних сферах від фізики до соціології та економіки.

Структурні просторові переходи із змінами просторових форм (з порушенням просторової симетрії у великих масштабах) є ключовими і відповідають за явища самоорганізації на різних ієрархічних рівнях у живій і неживій природі. Вона проявляється і в соціально-економічних системах. Ця вперше сформульована математиком А.Тюрінгом ідея знайшла обґрунтоване підтвердження як у природних, так і в штучних складних системах. Синергетичне трактування динаміки сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації зводяться до наступного: пояснює «хвилеподібний» характер управлінських процесів: «хвилі» виникають тому, що в еволюції дисипативних систем фази зростання упорядкованості чергуються з фазами посилення хаосу. Підйоми і спади «хвиль» характеризують еволюційний тип розвитку управлінської системи, а верхні і нижні "точки перетину" у кожному циклі відповідають моментам нестійкості і вибуху, які змінюють напрямок розвитку системи.

Поступова еволюція сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації зводиться до руху в конусі аттрактора. При цьому може відбуватися як інтеграція і підйом розвитку глобальної системи, так її розлад і падіння. Вибуховий процес

розпочинається при наближенні до точки біфуркації. Непередбачуваність протікання подій в цьому процесі обумовлюється наявністю різних біфуркаційних гілок, вибір із яких не передбачений раніше, але передбачуваність ця є відносною: вибір біфуркаційної гілки вільний, не обмежений, оскільки обмеженим є число аттракторів і біфуркаційних гілок. В біфуркаційні моменти розвитку сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації

виникають періоди, коли руйнуються прийняті норми поведінки, наступає свобода вибору, розхитуються застарілі основи і обмеження, зростає хаос, але потім приходить епоха "нормального", більш-менш плавного розвитку, в якому здійснюється відбір і закріплюються нові форми поведінки. В результаті формується нова соціальна організація, на новому рівні обмежується хаос певним порядком.

Синергетика – сфера науки глобалізації, яка має принципово міждисциплінарний характер: досліджує кооперативні явища в нелінійних неврівновагомих, нестаціонарних відкритих системах.

Термін „синергетика" був введений фізиком Г.Хакеном в 1971 р. у зв'язку з вивченням процесів самореалізації в складних динамічних системах. Самоорганізація уявляється як емерджентна властивість системи, а об'єктом її дослідження виступають нелінійні системи. Явище самоорганізації виявляється в самоузгодженості (когерентності) взаємодії підсистеми, яка свідчить про виникнення упорядкованих структур (паттернів) чи навіть нової системи. Виникнення самоузгодженості пов'язано з устремлінням системи до деякого стійкого стану.

Цей стан на дискурсі динамічних систем називається аттрактором, що означає багатоманітність. Дослідження Г.Хакена у сфері фізики нелінійних коливальних систем (лазерів), І.Пригожіна в сфері неврівновагомої термодинаміки, праці М.Ейгена у зв'язку з дослідженнями самоорганізації біологічних макромолекул (гіперцикли) на початку 1970-х р.р. дозволили сформулювати основні принципи самоорганізації складних систем. Поява нової системи пов'язана з втратою стійкості і переходом висхідної системи в певний стійкий стан, а процес цього переходу носить назву „біфуркація".

В цьому випадку відбувається зміна структури системи. Зміни, які відбуваються близько до точок нестійкості, залежать від деяких, відносно не багатьох факторів, які називаються параметрами порядку, які визначають поведінку підсистеми динамічної системи і підпорядковують поведінку підсистеми деякій структурі поведінки. У свою чергу, самі підсистеми формують параметри порядку і, таким чином, виникає круговий причинний зв'язок. Якщо враховувати часові масштаби, то зміни параметрів порядку відбуваються значно повільніше, чим зміни „підпорядкованих" їм систем. Виникнення параметрів порядку пов'язано із взаємодією і конкуренцією підсистем. Параметри порядку слід також відрізняти від управляючих параметрів, які являють собою зовнішні впливи, змінюють параметри

порядку. Будь-яка система в організаційному плані є ієрархією підсистеми: параметри порядку, що формуються в системі більш високого рівня ієрархії, є управляючими параметрами для підсистеми більш низького рівня. Таким чином, параметри порядку грають рішучу роль при поясненні процесів самоорганізації на всіх рівнях складних ієрархічних систем глобалізації. З цієї точки зору розгляд процесів еволюції глобалізації слід аналізувати в контексті процесів самоорганізації.

Еволюцію сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації слід розглядати як необмежену послідовність процесів самоорганізації:

– відносно стабільний стан втрачає стійкість; причинами, які викликають втрату стійкості, можуть бути зміни внутрішнього стану чи зовнішні обмеження;

– біфуркація, яка зумовлюється новим елементом в системі чи зумовлюється управлінським циклом процесів, запускає цей управлінський процес, який приводить до подальшої самоорганізації системи;

– по завершенню процесу самоорганізації, еволюціонуючи, система переходить у новий, відносно стійкий стан.

Синергетична концепція сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту як теоретична підвалина глобальних економічних відносин побудована на основі концепції синергетичного історизму. Синергетичний історизм складається із трьох частин:

1) синергетичної феноменології, що описує процес соціальної самоорганізації як чередування ієрархізації і деієрархізації соціальних дисипативних структур;

2) синергетичної ессенціології, що пояснює феноменологію соціальної самоорганізації за допомогою відбору однієї з нових можливих структур завдяки взаємодії існуючих структур. Факторами відбору при цьому є тезаурус (набір можливих дисипативних структур, які виникають в результаті біфуркації), детектор (взаємодія актуальних існуючих структур) і селектор (принцип стійкості, на основі якого детектор вибирає із тезаурусу одну певну структуру, найбільш стійку в умовах даного зовнішнього середовища);

3) синергетичної есхатології, яка в контексті ієрархізації і деієрархізації на основі соціального відбору сприяє балансуванню глобального соціуму між простими і складними локальними аттракторами.

В контексті цього балансування системи завдяки зворотному зв’язку між результатами відбору і його факторами виникає тенденція до подолання протилежності між соціальним хаосом і соціальним порядком, що приводить до синтезу станів соціальної реальності в дещо єдине, що називається глобальним аттрактором, чи суператтрактором. Це поняття тісно пов’язано з двома іншими ключовими поняттями синергетичного історизму глобалізації – супервідбором і суперменезом.

Під «супервідбором» розуміється відбір самих факторів відбору (тезаурусу, детектора і селектора), які виражають нелінійність соціального відбору (його самодія – направленість на самого себе). Супервідбір приводить до суперменезу – перетворення людства в суперлюдство. В понятті «суператтрактору» синтезуються поняття ноосфери і естетосфери, тому суператтрактор є тією дисипативною структурою, яка є стійкою відносно абсолютного хаосу. Згідно з синергетичною теорією, сутність глобалізації вбачається в суперменезі, тобто в ході людства до суператрактору.

Як свідчать результати аналізу, застосування концепції синергетичного історизму до процесу еволюції сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації відбувається:

1) планомірна ієрархізація соціальних дисипативних структур;

2) протікання цієї ієрархізації як на інституційному (самоорганізація окремих установ), так і на ідеологічно-світоглядному (самоорганізація соціальних ідеалів) рівнях;

3) самоорганізація буває локальною і глобальною: локальна самоорганізація володіє постійною чи змінною локалізацією, яка передбачає протікання процесів у просторі і часі. Переплетення сукупності локальних самоорганізаційних процесів охоплює всі аспекти економічного і соціального життя, всі верстви населення і всі регіони земної кулі. Звідси глобалізація не може обмежуватися тільки економічною сферою, а розповсюджується на всі сфери – політичну, соціальну, культурну;

4) глобальна самоорганізація може бути відносною і абсолютною: її відносність полягає в тому, що з часом вона повинна закінчитися деглобалізацією; абсолютна глобалізація не може привести до глобалізації: відносна глобалізація зворотна, а абсолютна – незворотна;

5) глобалізація являє собою процес плину людства до глобального аттрактора (суператтрактора).

Таким чином, використання методології синергетичної парадигми до аналізу сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації свідчить про те, що глобалізація – це процес швидкого формування єдиного загальносвітового фінансово-економічного простору на основі нових, переважно комп’ютерних технологій. Атрибути глобалізації – глобальне телебачення, „фінансові цунамі” спекулятивних капіталів, перша криза економіки 1997-1999 рр., і, нарешті, вершина всього – Інтернет, віртуальна реальність, вплив інформаційних технологій на суспільство і на людину.

Глобалізація – процес становлення єдиного взаємопов’язаного світу, в якому народи не відокремлені один від одного, а взаємопов’язані один з одним і детермінуються економічними, фінансовими, політичними факторами, з’єднуючись в один єдиний глобальний світ. Глобалізація виступає важливою тенденцією розвитку сучасної світової економіки, надзвичайно прискоривши інновації і виявивши необхідність уточнення

стратегії вдосконалення світових господарських зв'язків, посилення взаємодії національних економік на базі сучасних інформаційних технологій та регулювання, направленого на створення гнучких ринків праці, товарів, капіталу, послуг.

Використання синергетики в культурі зводиться до трьох аспектів її взаємодії з суспільством:

1) синергетика як картина світу;

2) синергетика як методологія;

3) синергетика як наука.

Синергетична картина світу включає в себе і людину, де вона покликана усвідомити свою роль і відповідальність у єдності співтворчості з природою, необхідність підпорядкування законам коеволюції.

Міждержавна координація та регулювання міжнародних відносин в умовах глобалізації полягає в добровільному прийнятті різними країнами зобов'язань і загальних правил у галузі економічних зв'язків. Розвиток світового господарства засвідчує, що основними передумовами становлення та розвитку системи координації міжнародних економічних відносин стали такі фактори:

1) необхідність лібералізації міжнародної торгівлі через зниження митних тарифів;

2) розпад колоніальної системи та забезпечення економічного розвитку колоніальних країн, які зумовили перебудову світогосподарських відносин, встановлення нового економічного порядку;

3) глобалізація світової економіки, посилення взаємозв'язків і взаємозалежності країн, необхідність пристосування національних економік до змін у світовому господарстві, запровадження дієвих методів співробітництва задля міжнародної стабільності;

4) посилення ролі ТНК, діяльність яких виходить за національні межі;

5) інтенсивний розвиток процесів регіональної економічної інтеграції;

6) інтенсивний розвиток економічних відносин між юридичними особами різних країн;

7) загострення глобальних проблем розвитку людської цивілізації.

Всі ці проблеми повинні вирішити національні уряди, які повинні впливати на детермінанти національної конкурентоспроможності, які являють собою комплексну систему, яка знаходиться в постійному розвитку і впливають один на одного.

ВИСНОВКИ

1. Сучасний світ надзвичайно складний і динамічний. Визначальним є посилення процесу глобалізації, тобто збільшення взаємодії економічних, політичних, соціальних, культурних, правових та інших факторів. Зміст глобалізації зводиться до неминучості повної планетарної інтеграції, переходу від безлічі держав, народів, націй і культур до єдиної світової держави. По суті, під терміном „глобалізація" розуміється взаємозв'язок процесів інтернаціоналізації економіки, розвитку єдиної системи світового зв'язку, зміни й ослаблення функцій національної держави, активізації діяльності транснаціональних недержавних утворень, у тому числі таких, як етнічні діаспори, релігійні рухи, мафіозні групи. Тому підходи до аналізу глобалізації повинні бути найрізноманітнішими - онтологічними, феноменологічними, антропологічними, аксіологічними, метафізичними тощо. Глобалізація, як процес, який з кожним наступним обертом викликає гострі суперечності, а відтак спричиняє опір самому собі, перетворюючись на практичну й теоретичну проблему, у якості історичної альтернативи може або: 1) спричинити до принципово нового етапу поступального розвитку людства; 2) або ж призвести до крайньої форми загострення протистояння її учасників, "війни всіх проти всіх" і, зрештою, до світової катастрофи. Попри весь драматизм даного твердження, бажано, щоб глобалізація відбувалася тільки в гуманітарному вимірі, а за всіх інших неоімперських варіантів розділення загальнолюдської спільноти за будь-якими факторами та критеріями нерівності, вона рано чи пізно призведе до краху та катастрофи. З кола тих протиріч, які, з одного боку, уможливлюють подальший розвиток глобалізації як динамічного процесу, а з іншого, – є постійною загрозою стабільності та безпеці існування в світі, можна виокремити їхні три основні рівні: 1) протиріччя на рівні суб'єктів міжцивілізаційних відносин та контактів (найбільше напруження спостерігається між західною та ісламською цивілізаціями); 2) загострення та наростання протиріч в межах самої глобалізації як всеохоплюючого інтеграційного процесу; зокрема йдеться про зростання невдоволення в свідомості європейців порушенням прав і свобод людини в економічній та соціальній сфері, з відповідним акцентуванням уваги на цінностях соціальної справедливості – як в традиційному контексті, так і з огляду на сучасні міжнародні конфлікти у їх "глобалістському" вимірі несправедливості; 3) протиріччя, пов'язанні з фрагментарністю світосприйняття у свідомості, збільшення темпу життя та кризою самоідентифікації як на особистісному рівні, так і на рівні окремих спільнот

2. За визначенням ООН, глобалізація - це загальний термін, що позначає усе більш складний комплекс трансграничних взаємодій між фізичними особами, підприємствами , інститутами і ринками, що виявляються в розширенні потоків товарів, технологій і фінансових засобів, у неухильному зростанні й посиленні впливу міжнародних інституцій, громадянського суспільства, у глобальній діяльності транснаціональних

корпорацій, у значному розширенні масштабів трансграничних комунікаційних та інформаційних обмінів, насамперед через Internet, у трансграничному перенесенні захворювань і екологічних наслідків і в усе більшій інтернаціоналізації певних типів злочинної діяльності. Під «глобалізацією» можна розуміти поступове перетворення світового простору в єдину зону, де безперешкодно переміщуються капітали, товари, послуги, вільно поширюються ідеї і пересуваються їхні носії, стимулюючи розвиток сучасних інститутів, шліфуючи механізми їхньої взаємодії.

3. Глобалізація – це утворення міжнародного правового і культурно-інформаційного поля, інфраструктури міжрегіональних, у тому числі інформаційних обмінів. Сьогодні дати чітке і єдине визначення глобалізації складно, різні питання цього процесу є предметом вивчення багатьох наук, кожна з яких має свій науковий дискурс. Крім того, необхідно прийняти до уваги, що глобалізація є історичним процесом, що розвивається протягом сторіч і цей ще незавершений.Очевидно, що пора переходити до більш раціонального світу і реформувати глобальну структуру власності, способи виробництва, політику і соціальну сферу. Необхідно скорочувати структурні ризики і відмовлятися від політики санкцій. Асиметрія світового поділу праці та прибутку, фінансових та інформаційних потоків, контроль над ключовими вузлами, використання права як зброї для руйнування економіки конкурентів - все це грає поки проти перспектив створення нової, більш справедливої глобальної системи. Технологічне суперництво великих держав, у першу чергу США і Китаю викликає ряд проблем, але, можливо, принесе певну користь. Зараз перед міжнародною спільнотою стоїть дихотомія - співпраця заради загального блага чи загальний хаос. Щоб подолати кризу глобалізації, провідним економічним державам необхідно домовитися про взаємодію і розділити проблеми на ті, які можна вирішити, і ті, які вирішити не можна (проблеми нерівності і боргів), але якими можна управляти. Якщо це вийде, то наслідки майбутньої кризи вдасться пом'якшити. І навпаки, якщо холодні і гарячі війни за домінування, ресурси і ринки стануть реальністю, то світ не чекає нічого хорошого. Перед людством стоїть завдання створити нову глобальну систему, яка зменшить політичні, економічні, кліматичні і ресурсні ризики і представить нову суспільну ідеологію, засновану на раціональному використанні ресурсів, соціальній справедливості та моральності суспільних відносин. Щоб створити принципово нову економіку і подолати дисбаланси нинішньої системи, необхідний черговий виток науково-технічної революції - поява нового технологічного укладу, але на цьому шляху знаходиться ряд перешкод. Відкритий людством обсяг фундаментальних знань досяг своєї межі.

4. Експерти повинні відповісти на питання: чи можливо відновити глобалізацію у тому випадку, коли існуюча модель світової економіки підійшла до межі своїх можливостей і світ стоїть на порозі системної кризи та затяжної депресії, а пандемія лише поглибила деякі проблеми. 1.

Формування нового геополітичного переформатування світу в умовах стохастичності вимагає розробки концепції управління процесами сталого соціо-еколого-економічного та соціального розвитку. Пріоритет повинен належати глобальним показникам, на базі яких можуть формуватися національні, регіональні, локальні та інші показники. Всі ці показники можуть бути представлені в абсолютному і відносному вимірах, в числі яких можна виділити показники соціальної сфери - стану здоров'я, якості життя, соціальної активності, демографічних та інших показників. Філософія інформаційної економіки руйнує старий порядок і старі правила гри індустріального і навіть постіндустріального суспільства. Слід надалі розвивати інформаційні технології, які сприяють технологічному прориву і підвищенню місця і ролі людини в цифровому суспільстві, яке вимагає формування нового духу цифрової цивілізації.

5.7 Практичні завдання до теми 5:«Сучасні концепції і моделі глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації»

✎Питання для самоконтролю

1. Що представляє собою глобалізація як соціальний та економічний феномен і складний діалектичний процес.
2. У чому нові вимоги до глобального управління в умовах Четвертої промислової революції.
3. Головні рушійні тренди сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації.
4. Головні напрями розвитку глобального управління в умовах Четвертої промислової революції
5. У чому людиноцентричний підхід до концецпій глобального управління.
6. Формування нової цифрової свідомості, культури та світогляду у контексті сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту.
7. Глобалізація, як процес, який з кожним наступним обертом викликає гострі суперечності
8. Нові механізми глобального управління та переформатування світу.
9. Плюси і мінуси сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації.

✎Навчальні завдання

1. Розкрити етапи становлення глобальної системи.
2. Проаналізувати суть економічної глобалізації та в чому її суть.
3. Визначити напрями розвитку Четвертої промислової революції (на конкретних прикладах).
4. З’ясувати тренди і рушійні сили сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації..

5. Обґрунтувати істотні особливості сучасних концепцій і моделей глобального менеджменту у контексті викликів цивілізації.

6. Розглянути на конкретних прикладах, у чому суть блокчейнової революції?

7. Розкрити сутність глобального громадянського суспільства,

8. Дати аналіз глобальної свідомості, глобальної людини, глобального управління.

9. Визначити, у чому суть цифрового прогресу Кремнієвої долини?.

10. Навести приклади того, чому, в чому прогрес технологій третього тисячоліття і яку шкоду вони наносять всьому людству?

✎Одноваріантні запитання («Так» чи «Ні»)

1. На відміну від попередніх революцій, Четверта промислова революція розвивається в геометричному, а не лінійному темпі.

2. Четверта промислова революція є людино центричною силою чи джерелом розбрату й дегуманізації.

3. Технічний прогрес зростає по експоненті, так чи ні?

4. Прогрес зробив світ нас тільки технологічно просунутим, що це здається предметом наукової фантастики.

5. Технології – не єдина сила, що сприяє прогресу.

6. Середній працівник сьогодні заможніший, ніж його колега в попередніх поколіннях саме через достаток, принесений інноваціями і технологіями.

7. Чи відрізняється «друга епоха машин» від промислової революції?

8. Чи згинає «нова епоха машин» криву так різко, як паровий двигун Ватта, чи ні?

9. Імпульс інтелекту має бути значним стимулом для людства, так само, як раніше був імпульс фізичної сили?

10. Будь–яка достатньо розвинена технологія нічим не відрізняється від магії.

✎Тестові завдання для перевірки знань

Завдання 1.

Вплив цифрової революції на навички у 2020-2030 рр.

А) когнітивні здібності;

Б) системні навички;

В) розвязання складних задач;

Г) соціальні навички;

Д) все вище перераховане.

Завдання 2.

Новітні технології, що породжують систему міжнародної безпеки

А) дрони;

Б) самокерована зброя;

В) адативне виробництво;

Г) нано-технології;

Д) все вище перераховане.

Завдання 3.

Позитивні наслідки імплантованих технологій

А) зростання успішності лікування;

Б) підвищення рівня самостійності;

В) ефективний рівень ухвалення рішень;

Г) зміни характеру людських відносин;

Д) синдром дефіциту уваги.

Завдання 4.

Активні користувачі соціальних мереж порівняно з населенням найбільших країн світу:

А) FACEBOOK;

Б) Китай;

В) Індія;

Г) Twitter;

Д) Instagram.

Завдання 5.

Позитивні наслідки суцільної комп'ютеризації на рівні глобального управління:

А) доступ до освіти, системи охорони здоров'я, державних послуг;

Б) доступ до професійних знань, реалізація можливості у царині зайнятості;

В)електронна торгівля;

Г) зростання поінформованості;

Д) зростання маніпулювання.

Завдання 6.

Інформаційні технології як чинник розвитку глобальної цифрової економіки:

А) індустріалізація та технологічний розвиток;

Б) трансформація бізнес-моделей;

В) інтелектуальні інформаційні технології обробки великих даних;

Г) кібербезпека ІТ-індустрії;

В все вище перераховане.

Завдання 7.

Інформаційні технології як чинник глобальної діяльності цифрової економіки:

А) сучасні цифрові технології і кібербезпека;

Б) нова індустріалізація;

В) розвиток Четвертої Промислової революції 4.0;

Г) трансляція бізнес-моделей;

Д) все вище перераховне вище.

Завдання 8.

Вид ІТ-проектів, де використовується блокчейн:

А) криптовалюта (2008);

Б) технології оптимізації бізнес-процесів (в економіці, соціальній сфері);

В) майнінг (оплата послуг віртуальними жетонами, бонусами, віртуальними грошима);

Г) стартапи і смарт-контракти;

В) все вище перераховане.

Завдання 5.

Які методи алгоритмів глобального аналізу даних в умовах розвитку цифрового суспільства:

А) класифікація;

Б) кластеризація;

В) побудова семантичних мереж;

Г) сумаризація;

Д) тематичне індексування.

Завдання 9.

Назвіть алгоритми глобального аналізу даних в умовах розвитку цифрового суспільства:

А) алгоритми, що використовують статистику;

Б) змішані алгоритми;

В)алгоритми аналізу текстової інформації;

Г) алгоритми apriori;

Д) всі вище перераховані.

Завдання 10.

Які незаперечні переваги має процес глобалізації валютних ринків:

А) підвищення відкритості і прозорості ринку;

Б) уніфікація законодавчої бази та посилення нагляд за фінансовою активністю;

В) створення єдиного інформаційного простору світового фінансового ринку та приплив іноземного капіталу на національний ринок;

Г) технологічна та цифрова модернізація, пов’язана з процесами глобалізації;

Д) всі вище перераховані.

✎Завдання для самостійного виконання:

проаналізувати, прокоментувати, зробити власний висновок – історичну рефлексію, економічний аналіз, філософське есе

Завдання 1. Проаналізувати вислів: «У сучасних найбагатших суспільствах люди отримують товари та продукти харчування з усього світу через фізичні ланцюжки постачання, 3D друк здатен усе змінити. У майбутньому ми можемо оживити місцеве виробництво товарів ос особистого користування, як–от одяг, електроніка т а інструменти, а також промислові товари та запчастини» *(Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019).*

Завдання 2. П**рокоментувати вислів: «**Філ Діккенс, професор виробничих технологій Ноттінгемського університету (Велика Британія) розробив політику вдосконалення адитивного виробництва. Бар'єрів на шляху експлуатації технологій адитивного виробництва існує чимало. Вони поширені в усьому світі, їхнє подолання вимагає обміркованих стратегій. У Великій Британії таку роботу вже розпочато. Стратегія адитивного виробництва Великої Британії виявила сім бар'єрів, поширених у всьому світі» *(Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019).* Що це за бар'єри?

Завдання 3. Зробити власний висновок: «Хто знає, яким може бути наше майбутнє, проте на світ майбутнього вже сьогодні слід подивитися іншими очима, так як це світ інноваторів, проривних технологічний ідей, «пришестя роботів» і штучного інтелекту, нано–і біотехнологій, що конкурують з людським мозком та вимагають нового механізму мотивації праці» («*Друга епоха машин: робота, прогрес та процвітання в часи надзвичайних технологій», Бріньолфссон Е., Макафі Е., 2016).*

Завдання 4. Здійснити історичну рефлексію: «Отже, уряди мають зосередитися на подоланні цифрового бар'єру в державах на усіх рівнях розвитку. Це гарантуватиме містам і країнам наявність базової інфраструктури, необхідної для створення економічних можливостей та загального процвітання, можливого за умови нових моделей співпраці, ефективності та підприємництва» *(Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019). Як і коли це може відбутися та за яких умов?*

Завдання 5. Здійснити економічний аналіз: «Враховуючи згадані чинники, одне можна сказати напевне: нові технології докорінно змінять природу праці в усіх галузях виробництва та професіях. Фундаментальна невизначеність стосується того, наскільки автоматизація замінить працю. Скільки часу на це знадобиться і як далеко сягне цей процес?» *(Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019).*

Завдання 6. Написати філософське есе, розвиваючи наступні думки: «Світ трансформується. Стрімко, до невпізнання, Ми перебуваємо на порозі революції, яка докорінно змінює плин нашого повсякдення, способи роботи та взаємодії. Нічого подібного до Четвертої промислової революції людство не зазнавало. Новітні технолоігї міцно поєднують фізичний,

цифровий і біологічний світи. З'являються нові бізнес–моделі, перебудовуються системи виробництва, споживання, транспортування та постачання. Ці зміни трансформують людство, тому необхідно вчитися ними керувати» (*Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019).*

Завдання 7. Проаналізувати вислів: «До 2025 року 58% респондентів очікують на переломний момент. Біткойн та цифрові валюти ґрунтуються на ідеї механізму розподілу довіри, який називається «ланцюжок блоків транзакцій, або ж «блокчейн». Це спосіб стежити за довіреними системі транзакціями шляхом розподіленого підходу. Зараз вартісний обсяг біткойну в ланцюжку блоків становить близько 20 млрд. доларів США, або близько 0.0025 % всесвітнього ВВП, який дорівнює приблизно 80 трлн. доларів США» *(«Суперхаби: Як фінансові еліти та їхні мережі керують світом», Сандра Навіді, 2019); Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019).*

Завдання 8. Прокоментувати вислів: «Переломний момент: уряд уперше стягує податки за допомогою технологій ланцюжка блоків. До 2025 року 73% респондентів очікують цього переломного моменту. З одного боку, жоден центральний банк не регулює ланцюжок блоків і не здійснює за ним нагляду, а це передбачає менший контроль за монетарною політикою. З іншого, – технологія створює можливість для запровадження механізмів оподаткування, вбудованих у власне ланцюжок блоків (наприклад, податок на малі транзакції) *(«Суперхаби: Як фінансові еліти та їхні мережі керують світом», Сандра Навіді, 2019); Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019).*

Завдання 9. Оцінити розвиток технологій: «Переломний момент: виготовлення першого автомобіля за допомогою технологій 3D–-друку. До 2025 року 84% респондентів очікують цього переломного моменту та об'єкта шляхом його пошарового друкування за цифровим рисунком чи моделлю у 3D-вимірі. Уявіть собі створення хлібини, скибка за скибкою. 3D–друк має потенціал створення дуже складних виробів без складного обладнання. Зрештою, у 3D–принтері використовуватиметься ціле розмаїття матеріалів, пластик, алюміній, сталь, що не іржавіє, кераміка або навіть складні сплави. Отже, 3D–принтери вже використовують у низці виробничих процесів: від виготовлення вітрових турбін до іграшок» *(Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019).*

Завдання 10. Здійснити економічний аналіз: «Переломний момент: перші пересадки печінки, створеної за допомогою 3D-друку. До 2025 року 76% респондентів очікують на цей переломний момент. Уже недалеко той день, коли 3D-принтери зможуть виготовляти не лише неживі предмети, але й людські органи, Цей процес називається «біодруком», або «біопринтингом». Орган друкують шар за шаром за цифровою3D–моделлю, подібно до того, як це відбувається із неживими об'єктами. Очевидно, що матеріали, які

використовуватимуться для друку органів 3D-принтери відрізнятимуться від тих, із яких друкують велосипед *(Клаус Шваб. «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію», 2019).*

РОЗДІЛ 6

СТАНОВЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ НООСФЕРНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

«Найпотужніший елемент в економіці –
це не гроші і навіть не алгебра.
Це олівець. Адже олівцем можна по-новому намалювати світ»
(Кейт Реворт. Економіка пончика.
Як економісти XX1 століття бачать світ,2019).

6.1 Ноосфера як сфера розуму і духу, що безперервно розвивається у просторі і часі

6.2 Ноосферне мислення як основа ноосферної економіки та управління

6.3 Ноосферологія як теоретична і методологічна засада ноосферного управління

6.4 Філософія ноосферного управління як основа концепцій і моделей сучасного менеджменту

6.5 Формування смарт-організацій як різновиду нооменеджменту мережевої епохи

Висновки

6.6 Практичні завдання до теми 6: «Становлення концепції ноосферного розвитку сучасного менеджменту в епоху цифровізації»

Цілі

✔дослідити ноосферу як сферу розуму і духу, що безперервно зростає у просторі і часі;

✔ виявити сутність ноосферного мислення як основи ноосферної економіки та управління;

✔ проаналізувати ноосферологію як теоретичну і методологічну засаду ноосферного управління;

✔ розкрити філософію ноосферного управління як основу сучасних концепцій і моделей;

✔ з'ясувати формування смарт-організацій як різновиду ноосферного мислення мережевої епохи.

Наукова мета вивчення теми полягає:

✔ у засвоєнні наукових знань концепцій і моделей ноосфери як сфери розуму і духу, що безперервно розвивається у просторі і часі;

✔у набутті умінь та навичок аналізу вирішення проблем ноосферного мислення як основи ноосферної економіки та ноосферологію як теоретичну засаду ноосферного управління;

✔у набутті компетентностей оволодіння сучасними методами та методиками аналізу філософії ноосферного управління як основи сучасних концепцій і моделей сучасного менеджменту.

КЛЮЧОВІ СЛОВА ТА ТЕРМІНИ

ноосфера
В.Вернадський
ноосферне мислення
ноосферна економіка та управління
носферологія
опазкм
морадль
справедливість
ноосферне управління
філософія ноосферного управління
формування смарт-організацій
нооменеджмент

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1 Ноосфера як сфера розуму і духу, що безперервно розвивається у просторі і часі

Концепція інформаційно-ноосферного розвитку суспільства ставить своєю метою реалізувати ідею В.Вернадського про розвиток гармонійних

відносин в онто-соціо-природних процесах людської життєдіяльності на основі знання, релігії і філософії. Інформаційно-ноосферна концепція розвитку суспільства ос мислює уявлення про особливу роль людини у Всесвіті як єдиного носія розуму і направлена на розвиток глобального інтелекту, що веде до розвитку інноваційного суспільства.

У соціальному організмі інформаційно-ноосферного суспільства повинна сформуватися здоровою кожна клітинка організму, яка повинна бути стійкою до динаміки космічного життя, ментальних вихрів, силового впливу зі сторони інших цивілізацій. Ноосферний погляд уселяє віру в те, що на вершині свого розвитку людина буде у змозі творити суспільство паралельно з природою, не руйнуючи її. Ноосферу слід визначити як сферу розуму, яка сприяє гармонійній взаємодії всіх життєвих факторів, що забезпечують інноваційний розвиток суспільства з його функціями – розвитком життєоблаштування ноосфери.

С. Булгаков звертав увагу на те, що господарство являє собою явище духовного життя, і таким його робить саме свобода творчості. Ноосферно-духовна концепція регіону проголошує однією з головних цілей - формування мистецтва управління, що являє собою сукупність державних (публічних цілей), направлених на вироблення ефективних і якісних управлінських рішень (В.Воронкова, О.Соснін, М.Максименюк, В.Нікітенко).

Концепція інформаційно-ноосферного розвитку управління включає розвиток ноосферної економіки як планово-ринкової, інтелектуальної, наукоємної, освітоємної, квалітативної економіки, що сприяє розвитку всіх сфер життєдіяльності суспільства. Вона формує соціум з точки зору соціальної чи гуманітарної політики, у центрі якої людина як творець всього сущого. Економіка, з поступовим переходом до прибутку, як провідного функціоналу ринку і управління, до функціоналу якості життя на планових началах управління розвитком суспільства. Прогрес ноосферної якості управління як провідний показник ноосферно-економічного поступу допомагає окремому керівнику результативно вирішувати проблеми, здійснювати раціональний вибір, генерувати інноваційні матриці культури. Ноосферу як глобальну оптимізовану соціально-економічну систему адміністративного нооменеджменту слід уявити як комплекс чотирьох взаємопов‘язаних підсистем:

1) природної (вода, повітря, клімат, флора, фауна);

2) економічної (населення, промисловість, сільське господарство, транспорт);

3) соціокультурної (наука, мистецтво, охорона здоров‘я, освіта, релігія);

4) етносоціальної (побут, традиції, звичаї, мова) (В.Вернадський).

Вчені засвідчують, що у наших силах впливати на нелінійну динаміку і нелінійні процеси. В умовах нелінійного динамічного розвитку вільних ринків організації і підприємства повинні перебудовуватися, а

самоорганізація необхідна для того, щоб справитися із зростаючою складністю нелінійного розвитку.

В основі концепції інформаційно-ноосферного розвитку суспільства ноосфера як безперервно зростаюча у просторі і часі сфера розуму і духу, сфера, на якій базується життєдіяльність сучасної цивілізації, ядром якої слугує біосфера Землі. Необмежена у часі життєдіяльність земної цивілізації досягається гармонійною взаємодією людства і біосфери, регламентованим індексом стійкості розвитку (менше одиниці), і гармонійним розвитком суспільства, що визначається індексом соціально-економічної дисгармонії (менше 10-15).

Концепція інформаційно-ноосферного розвитку суспільства включає розвиток ноосферної економіки як «економіки суспільного інтелекту», що включає освітню економіку. Освіта виступає «базисом базису» матеріального і духовного відтворення якості людини, якості освітніх послуг у суспільстві, якості суспільного інтелекту. Ноосферна економіка інформаційно-ноосферного суспільства – це інноваційна економіка, яка спирається на ноосферо-технологічний базис, який залучає суб‘єкта до соціокультурних феноменів даного соціуму.

Ноосферна економіка як економічна і соціально-філософська наука включає у свої закони закони соціально-економічного розвитку окремих регіонів, з врахуванням дії закону енергетичної вартості, специфічних умов взаємодії господарсько-природно-ноосферної системи з регіональними особливостями виявлення гомеостатичних механізмів Біосфери і Планети Земля. Ноосферна економіка є економіко-господарська основа соціоприродної еволюції на основі суспільного інтелекту і освітянського суспільства.

Суспільство як відкрита система, виявляючи свої іманентні сили розвитку, сприяє відтворенню своїх складових компонентів суспільного організму, сприяє формуванню загальнолюдської парадигми культури і цінностей. Розвиток чи еволюція відкритих систем (у тому числі складноорганізованих систем, як людська свідомість чи суспільство в цілому), відбувається за загальними для всього Космосу об‘єктивним законам. Знаючи космічні закони, що регулюють світ, можна пройти через кризи з найменшими втратами до розвитку суспільного цілого.

Такими законами розвитку відкритих систем являються закони самоорганізації і вільної волі у точці біфуркації при режимах із загостренням. Розвиток ноосферної економіки буде сприяти коеволюції (тобто узгодженої еволюції), яка означає, що гармонічно організоване суспільство виникає тоді, коли стратегія розвитку Природи і стратегія розвитку людства не суперечать один одному, а співпадають. Коеволюція – це співрозвиток взаємодіючих елементів однієї системи, яка розвивається і зберігає свою цілісність.

Найбільш перспективними є типи співрозвитку, які передбачають зближення двох взаємопов‘язаних еволюціонуючих систем, але не рух до

одного загального образу (конвергенція). Останнє означає взаємну адаптацію, тобто коли зміни, що відбулися в одній з систем, ініціюють такі зміни в іншій системі, які, як мінімум, не приводять до небажаних чи тим більше неочікуваних наслідків. При аналогічних взаємодіях обов‘язковою є деяка відносна симетрія, що означає рівнозначність коеволюціонуючих систем, що передбачає у кожній з них наявність набору потенційно можливих змін. Коеволюція сприяє збереженню різноманітності у системі, елементи якої коеволюціонують, що визначає безумовну коеволюцію системи перед конфліктним розвитком.

6.2 Ноосферне мислення як основа ноосферної економіки та управління

Вже сьогодні активно розвивається ноосферне мислення, що представляє собою ключовий вузол ноосферогенезу, всієї концепції ноосфери. Ноосферогенез переживає самий складний етап, на якому відбувається вибір основного напрямку розвитку. У межах біосфери відбувається боротьба самих різноманітних стратегій, одна з яких являє собою формування ноосферної оболонки, квазірівноважний подальший розвиток людства. Проте цій стратегії протистоять інші, у тому числі і руйнівні, в результаті чого ноосфера може і не відбутися, тому таким важливим є формування ноосферного мислення і світогляду.

У ноосферному мисленні слід виділити декілька основних напрямків:

1) планетарне мислення;
2) формування нообіогеоценозів;
3) усвідомлення ноосферогенозу в цілому.

Людина не може поки що охопити своєю свідомістю всі аспекти ноосфери: її багатовимірність, складне ієрархічне облаштування і саморозвиток. Першою фундаментальною задачею у процесу становлення ноосфери є формування планетарного мислення.

Ноосферна економіка як найбільш широкий синтез економічного і гуманітарного знання, покликана розкривати принципи і закони ноосферного господарювання у регіоні, діючого у просторі гомеостатичних механізмів біосфери і планети земля. Ноосферна економіка структурує конструкти духовної економіки, у якій економічна поведінка «економічної людини» повинна включати примат духовних потреб над матеріальними потребами.

Головна функція ноосферного мислення – це забезпечення інтегральної цілісності, єдності, безпеки і добробуту своїх громадян, що забезпечується за рахунок вмілого керівництва та ефективного управління. Так як завжди доводиться долати дисипативні структури, повинен бути вироблений адаптаційний механізм самоорганізуючої системи за рахунок кооперативних зв'язків, організації простору для того, щоб не тільки виживати при різних ідеологічних впливах, але й протистояти руйнації усталеного соціуму.

Ноосферне адміністрування означає сукупність таких процесів, у яких поєднуються три види еволюції – природна, соціальна і власне діяльнісна, у центрі якої людина як міра всіх речей. Перш за все ноосферне мислення повинно бути сформовано на основі наукового менеджменту, виходячи з синергетичного і нелінійного бачення шляхів подолання загальноцивілізаційних проблем, у контексті яких можливий альтернативний перехід від техногенної моделі розвитку, у якій людина протиставляється природі до коеволюційної моделі існування людства, модель якої акцентує увагу на форумуванні ноосоціогенезу.

Ноосферна концепція управління означає, що політика визначається сферою розуму (ноосферою), моралі і справедливості, базується на науково-раціональній і морально-справедливій основі, на ноосферних підходах до розвитку суспільства. Ноосфера представляє собою таку гуманістичну сферу управління, в якій управління реалізується морально-справедливим розумом і глобальним інтегральним інтелектом. Критерієм рівня розвитку і якості життя людини є гуманістичні цінності і знання людини, яка живе в гармонії з оточуючою природою і природним середовищем.

В контексті вироблення ноосферних функцій управління слід враховувати:

1) екологічні особливості, потенціал території населення, оцінки стану соціоприродних ресурсів країни в біосфері Землі (еко-);

2) екологічні обмеження (норми) у способах взаємодії з природою – екологічність території земельного, водного, лісного, містобудівного господарства (техно-);

3) врахування критеріїв безпеки тери- торії в оцінці стану середовища життя населення (паспорт території) і функцій інститутів суспільства, що регулюють взаємодію з природою (- поліс).

Досвід людства свідчить, що ноосферні функції органів влади як гаранта збереження оточуючого середовища, екологічної безпеки населення реалізуються в екотехнополісі територіальних поселень держави – інституційної моделі біосферо-сумісного ведення господарства у певних умовах планети.

6.3 Ноосферологія як теоретична і методологічна засада ноосферного управління

Ноосферологія мислиться як та частина майбутнього, яка акцентує увагу на виживанні людства шляхом розвитку морального гуманізованого та екологізованого розуму, становлення ноосферного колективного інтелекту на основі засобів інформатики.

Забезпечення безпеки є основою стійкого розвитку у ході становлення ноосфери, що здійснюється головним чином за допомогою раціональних заходів, найновіших інформаційно-інтелектуальних технологій. З однієї сторони, мова йде про використання природних механізмів (типу природної безпеки, біологічної стабілізації і регуляції оточуючого спередовища), які необхідно включати у сферу взаємодії природи і суспільства. З іншої сторонги, гармонізація цієї взаємодії повинна досягатися за допомогою раціонально-духовних механізмів, що оптимально організують соціальну діяльність і переводять її на інтенсивно-коеволюційний шлях розвитку, що у сукупності забезпечує всезагальну безпеку і стратегічну стабільність. Саме у ноосфері досягається системно-синергетчиний синтез всіх складових стійкого розвитку, причому не тільки у самому соціумі, який виступає як ноосферо-глобальне ціле, але і в його взаємовідносинах з природою, як земною, так і космічною. Причому у відношенні космосу також у перспективі повинна бути забезпечена безпека у результаті становлення космоноосфери, де глобальна безпека за- безпечується у її зовнішньому, геокосмічному і власне космічному варіантах, про які мріяв К.Ціолоковський.

Проте зауважимо, що поки що Україна є далекою від ноосферного економічного розвитку і мислення. Досить назвати окремі цифри, які свідчать про розвиток України: 8 млн. людей емігрували за кордон; Україна займає 76 місце згідно індекса людського розвитку із 176 країн; Україна 110 місце із 122 країн згідно з розвитком Індексу екологічної стійкості, визна- ченому у 2001 р. на Всесвітньому економічному форумі у Давосі; у 2002 р. Україна займала 137 місце із 142 країн з цього ж Індексу екологічної стійкості (у п‘ятірку лідерів увійшли Фінляндія. Норвегія, Канада, Швеція і Швейцарія); Україна займає 138 місце щодо привабливості бізнесу; Україна займає перші місця в рейтингу – по ко- рупції, наркоманії, СНІДУ, розвитку таких хво- роб, як туберкульоз, кількості безпритульних дітей, сиріт, яких зараз більше, чим після грома- дянської війни. В Україні нараховують сьогодні 8 мільярдерів, що становить абсолютний рекорд з тих часів, коли їх почали рахувати у сучасному світі. Все це свідчить, що управління складними сучасними системами в умовах ринкової економіки є надзвичайно складним процесом, який повинен враховувати багато факторів – економічних, політичних, міжнародних, глобалізаційних, екологічних, що породжують безліч ризиків.

Україна як самостійна держава, маючи великий природний, економічний, культурний та інтелектуальний капітал, зацікавлена в удосконаленні європейської архітектури безпеки. В умовах глобалізації ми стикаємося з більш складними проблемами, які пов‘язані з нестійкими рівновагомими станами у політиці, економіці і суспільстві. Хаос, порядок і самоорганізація, як у природі, так і у суспільстві, виникають у відповідності з законами складних ди- намічних систем. До яких висновків слід прийти у відношенні управління складними системами на підприємствах, у фірмах та адміністративних структурах?

Слід враховувати в управлінні складними соціально-економічними системами, що потребують розвитку ноосферного мислення: перехід від лінійної до нелінійної ди- наміки; самоорганізацію і динаміку у природі і суспільстві; самоорганізацію і динаміку в економіці і суспільстві; самоорганізацію і динаміку в комп‘ютерних, інформаційних і комунікативних системах; самоорганізацію і динаміку в управлінні підприємствами і адміністративними системами; самоорганізацію і динаміку у глобалізаційну епоху.

Країни і нації також представляють собою складні соціально-економічні і соціально-культурні системи, розвиток яких підпорядковується законам нелінійної динаміки. Нелінійна динаміка означає, що цими процесами у всіх деталях неможливо управляти централізовано. Тому необхідно своєчасно розпізнавати моменти нестійкості і можливі параметри порядку, які можуть домінувати у глобальних тенденціях розвитку.

6.4 Філософія ноосферного управління як основа концепцій і моделей сучасного менеджменту

Таким чином, філософія ноосферного управління являється новою галуззю філософського знання і сприяє підвищенню ефективності розвитку сучасного соціуму в усіх його сферах, поява якої викликана визначальною роллю управління у житті суспільства і окремого індивіда в контексті нових викликів глобалізації.

Філософія ноосферного управління, будучи синтезом науки і мистецтва, знання і досвіду, філософії та етики представляє собою широке дослідницьке поле для вивчення сучасного соціуму, розуміння його природи у різних ситуаціях, постільки управління пронизує всю систему взаємовідносин у суспільстві.

Специфікою філософії адміністративного нооменеджменту є міждисциплінарний характер, наявність сучасних теоретичних концепцій з орієнтацією на вирішення гуманістичних задач соціуму. Філософія адміністративного менеджменту занурюється в культуру, яка детермінує розвиток управлінських начал, аналізується у форматі аксіологічних, гносеологічних і методологічних принципів, що переломлюються через гуманіс- тичні та аксіологічні чинники управління.

Філософія ноосферного управління - особливий тип свідомої діяльності людини, вища форма управлінської діяльності, в центрі якої людина. В основі філософії адміністративного менеджменту – суб‘єкт-суб‘єктне усвідомлене управління, що пов‘язане з формуванням суб‘єкт-орієнтованого світу, детермінованого засадами гуманістичного менеджменту.

В основі адміністративного нооменеджменту - гуманістичні характеристики управлінського процесу, перехід на вищий щабель, що

демонструє загальноцивілізаційний рівень, виражає універсальні зв‘язки і явища, що демонструють якісний розвиток сучасного соціуму в усіх сферах життєдіяльності – економічній, політичній, соціальній, духовній. Тому деяка група вчених дотримується того, що адміністративний нооменеджмент в сучасну епоху повинен ґрунтуватися на якості прийняття управлінських рішень, що базуються на досягненні поставлених цілей («дерево цілей»).

Філософія ноосферного адміністративного менеджменту розвивається у темпоральному вимірі, що враховує простір і час, детермінованих ментальністю, в основі якого «життєвий світ» народу і людини. Як засвідчує аналіз, в умовах глобальної трансформації людства змінюються мотиви поведінки, ціннісні орієнтації, соціально-психологічні властивості людини та її відношення до людини, соціуму, природи, самої себе.

Глобалізація впливає на розпад стійких соціальних зв‘язків, в результаті чого посилюються імміграційні тенденції, неадаптованість сучасної людини до викликів су часності, що приводить до зростаючої дестабілізації сучасного соціуму, падіння життєвих стан- дартів, соціально-психологічної дезадаптації сучасної людини.

Філософія ноосферного управління повинна базуватися на науковому менеджменті і когнітивному управлінні, постільки кожного разу слід відслідковувати, як впливає ноосфера на природні та господарські процеси та управлінські парадигми.

Вчені розробили соціальні технології когнітивного управління, що знаходяться в основі сучасного нооменеджменту:

1) рефлексивне управління;

2) управління знаннями;

3) управління через спільноти (мережеві товариства, Інтернет-спільноти);

4) управління через громадянське суспільство (партії і суспільні рухи);

5) інфраструктурне управління (соціальні структури освіти, науки, молоді і спорту);

6) нормативне управління (через законодавство);

7) управління змінами;

8) управління організаційним розвитком; управління інформаційними системами.

Адже використання неадекватної інформації (теорії) приводить до неадекватної практики адміністративного нооменеджменту і неадекватного прийняття управлінських рішень в умовах інформаційного суспільства і глобалізації.

Ноосферно-інформаційно-інноваційний розвиток сучасного соціуму базується на філософсько-методологічних і соціально-економічних проблемах побудови суспільства інновацій, інформаційній інфраструктурі, засобах факторів інноваційно-інформаційного розвитку, антикризової стартегії адміністративного менеджменту, високої ролі інтелектуального

ресурсу та розвитку освіти і науки, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності держави та можуть стати локомотивом технологічних і соціальних перетворень на шляху модернізації суспільства.

6.5 Формування смарт-організацій як різновиду нооменеджменту мережевої епохи

Для Четвертої промислової революції, яка вже торкнулася кожного із нас, велику роль набувають смарт-технології як різновид та інструмент мережевої епохи, так як ми живемо у глобальному світі, де кожен з'єднаний з іншими. Колосальна трансформація сучасної освіти спонукає нас до формування смарт-організацій як взаємопов'язаних креативних колективів, які в основу всієї діяльності ставлять інноваційність, творчість, креативність, винахідливість, формування креативних колективів, об'єднаних однією ідеєю, які є маркерами, що об'єднують колектив як єдине ціле.

Колектив смарт-організацій як «розумової фабрики інноваційних ідей і технологій» повинен мати здатність оптимізувати себе як єдине ціле (соціальне, культурне, наукове, комунікаційне), бо елементи продукції смарт-організації (випуски студентів, випуски наукової продукції, акредитаційні справи) повинні працювати з безперебійним відстеженням і впроваджуватися у практику інноваційної діяльності. У сучасному інформаційному просторі постає завдання : як отримати доброякісний продукт із сотень компонентів, включаючи відстеження змін, що відбуваються в освітянському процесі, оптимізацією всіх підрозділів, комунікацією з інформаційними системами, для чого необхідно закласти підвалини всієї сучасної обчислювальної техніки і мати можливість підключатися до глобальної мережі.

Колектив організацій як «цифрова фабрика ідей» повинен організувати інтелектуальне, комунікаційне, креативне обслуговування студентів (магістрантів) і спілкування один з одним з метою, щоб започаткувати цифрове поліпшення продуктивності в усіх галузях та перейти до машинного навчання, алгоритмічного мислення, удосконалення Інтернету в організаціях, щоб у кожного був персональний комп'ютер і кожен працював з великими даними (Big Data), які б не давали збоїв.

Великі дані мають тенденцію подвоюватися кожні два роки і просочуватися у наукову та освітянську діяльність, співробітники повинні бути озброєні системним, аналітичним, філософським, синергетичним, прогностичним мисленням і бути свого роду експертами у розумінні тих процуесів, які на них покладаються. Так, системне мислення допомагає сприймати світ як єдине ціле, бачити взаємозв'язок елементів і способи

зміни, управління змінами формує нову модель існування організацій у сучасному динамічному світі.

Організації мережевої епохи, які позиціонують себе як користувачі інноваційних технологій, можуть (і повинні) отримати значні конкурентні переваги, – і це робота не одного керівника-управлінця, а всього колективу смарт-організації, який повинен виробляти цифрові інноваційні стратегії, щоб формувати цифрові компетентності «цифрової людини». Мережева революція, яка прийшла до нас із Четвертою промисловою революцією, є інструментом управління знаннями, освітою, культурою, людиною. Четверта епоха людської історії оцифровує цінності, які відіграють величезну роль у новій ціннісній освітянській системі, тому колективи повинні їй відповідати як творчі одиниці, які здатні переробляти величезні обсяги інформації та еволюціонувати разом з мережево-цифровою епохою.

Закон Парето свідчить, що 20% зусиль дають 80% результатів (принцип 80/20) і його варто застосовувати як у роботі, так і в особистому житті, а для цього: думати стратегічно і постійно оновлюватися; розвивати постійні навички і можливості; зробити креативність способом свого життя; виробляти інструменти своєї ефективності та правила гармонійних взаємин Всесвітом; бути гнучкими у звязку з потоком змін і пристосовувати свою унікальність до командної взаємодії; вміти виживати в умовах нестабільності, невизначеності, інформаційної стохастичності і розвиватися разом із Всесвітом, для чого вміти вирішувати проблеми розширення меж своїх можливостей, адже більшість наших проблем – це етапи розвитку творчих колективів.

Тому треба бути відкритими до нових знань і поглядів на світ, здатними до самоаналізу, і тільки тоді можливо буде створити сильну амбітну команду, яка стане основою формування «смарт-організацій», де відбудеться об’єднання людей, які будуть доповнювати одне одного, готовими до змін, до формування команди, вміти керувати інноваціями і технологічними змінами, щоб зробити наш світ кращим.

Щоб успішно реалізувати стратегію розвитку смарт-організації, треба обрати правильних лідерів і синхронізувати їхню діяльність на різних ієрархічних рівнях організації, надавати підтримку в інтеграції, інноваціях та розвитку на нових позиціях, тому що освіта повинна стати флагманом прогресу людства та основою конкуретоспроможності закладів вищої освіти. Навчання та особистісний саморозвиток повинен стати стилем життя, стимулювати ефективну роботу всіх працівників як активних та інноваційних суб’єктів смарт-організацій, робити акцент на особистісне зростання кожного члена колективу.

Групове навчання (методологічні і методичні семінари кафедри, студентські наукові гуртки) повинно бути спрямованим на розкриття інтелектуального потенціалу і створення цілого, яке більше від частин, у процесі формування якого мають реалізуватися новаторські ідеї і ретельно

скоординовані дії. В основі особистого розвитку членів організації лежить «особисте напруження» - зіставлення бачення (чого ми хочемо) і уявлення про дійсність (де ми перебуваємо щодо нашої мети).

Інтелектуальна модель «смарт-організації» як єдиного інтелектуального цілого формує наші дії і мету, сприяє вдосконаленню особистості, формує спільне бачення, групове навчання і системне мислення, що стають стилем інтелектуального життя, а для цього головну мету організації сприймати як особисту, стимулюючи тим самим колективну роботу й особистісне зростання кожного члена колективу.

Досвід, який нагромаджують члени колективу кафедри, стає основою для роботи всіх її працівників і безперервного поліпшення освітянського процесу, в результаті чого ніхто не починає роботу з нуля, а враховує колективний досвід. Так, система, створена у компанії TOYOTA, яка може перетворити будь-яку організацію на швидкодійну компанію, де відбувається щоденна функціональна інтеграція на всіх рівнях, безперервне поліпшення процесу і підхід до роботи однаковий, будь-то невеликі збої чи великі кризи, бо головне – сформувати модель виживання організації в умовах невизначеності та адаптації до змін.

Отже, формування смарт-організацій як різновиду нової інноваційної технології мережевої епохи – це різновид концепції Agile-менеджменту як складної системи, що повинна адаптуватися в умовах технологічних змін, щоб навчитися виживати в сучасному динамічному світі. Успіх залежить від команди, тому якщо у вас чудова команда, то за вашою смарт-орагнізацією стоять чудові результати, а для цього активно захищайте творчий процес як основне завдання лідера креативної команди – збереження здорового плідного середовища.

ВИСНОВКИ

Згідно з В.І.Вернадським, наша планета і Космос уявляються як єдина система, у якій життя як жива речовина зв‘язує у єдине ціле процеси, що протікають на землі, з процесами космічного походження. Сучасні досягнення науки вже сьогодні дозволяють зробити кроки у формуванні принципу єдності енергоінформаційної взаємодії природи і суспільства і на цій основі створити ряд нормативних і законодачих актів, які можуть стати визначальним вектором космічного мислення і світогляду, які будуть сприяти розвитку цивілізації XXI століття.

Екотехнополіс – це ноосферна функція інститутів стійкого життєзабезпечення поколінь, безпечної життєдіяльності суспільства і стійкості господарства держави. Практично екотехнополіс – це ноосферна функція гармонізації взаємодії насе- лення з середовищем життя у природокористуванні поколінь біосфери Землі. Вона охоплює весь комплекс

знань про ноосферу, закони і тенденції її становлення і розвитку, включаючи учення про перехід цивілізації до «стійкого сус пільства» і «стійкої держави».

Таким чином, необхідно сформувати ноосферні індикатори адміністративного менеджменту, виокремлюючи критерії випереджаючого стратегічного планування та управління, адаптовані до соціально-економічних умов кризових (чи депресивних) регіонів. Під індикатором (лат. indicator – покажчик) ми розуміємо доступну спостереженню і визначенню характеристику якості середовища життя населення; під індексом (лат. index - показник) - комбінацію індикаторів, що виражають міру чи критерій розумності взаємодії суспільства з середовищем проживання, що буде сприяти інноваційності суспільства.

6.6 Практичні завдання до теми 6: «Становлення концепції ноосферного розвитку сучасного менеджменту в епоху цифровізації»

✎Питання для самоконтролю

1. Розкрити сутність ноосфери та її обгрунтування В.І.Вернадським.
2. З’ясувати сутність ноосферного мислення (на конкретних прикладах)
3. Виявити складові ноосферної економіки та умови її формування.
4. Дати аналіз ноосферології та розкрити її понятійно-категоріальний апарат.
5. Обгрунтвати сутність і основні характеристики ноосферного сучасчного управління.
6. Розкрити сутність категорії «культура менеджменту».
7. Виявити складові нооменеджменту та показати приклади його упровадження.
8. Що означає модель «смарт-організації» як єдиного інтелектуального цілого.
9. Розкрити сутність соціальних технологій когнітивного управління, що знаходяться в основі сучасного нооменеджменту.
10. Проананлізувати філософію ноосферного управління як особливий тип свідомої діяльності людини та вищу форму управлінської діяльності

✎Навчальні завдання

1. Прокоментувати розвиток зарубіжних концецпій нооменджменту (за вибором).
2. Проаналізувати сутність філософії В.Вернадського.

.

2. Визначити напрямки розвитку ноосферного управління в умовах Четвертої промислової революції.

3. З’ясувати тренди ноосферного управління.

4. Обґрунтувати істотні особливості моделі глобального управління на рівні ООН.

5. Розкрити, як впливає розвиток нооменеджмент на сталий розвиток суспільства.

6. Визначити напрями реалізації моделі ноосферного управління.

7. Прокоментувати, в чому суть формування смарт-організацій як різновиду нової інноваційної технології мережевої епохи.

8. Систематизувати внески розвиненого світу в удосконалення сталого ноосферного менеджменту.

9. Обгрунтувати ноосферологію як теоретичну і методологічну засада ноосферного управління

✎Одноваріантні запитання («Так» чи «Ні»)

1. Чи можуть країни ефективно вирішувати проблеми на довгострокову перспективу і реалізувати управлінську політику, яка ефективно вплтиван. На ноосферне управління.

2. Нам потрібне нове мислення, аби розібратися з викликами двадцять першого століття.

3. Чи можна створити ноосферну економіку як найбільш широкий синтез економічного і гуманітарного знання, покликану розкривати принципи і закони ноосферного господарювання.

4. В якій мірі ноосферна економіка структурує конструкти духовної економіки, у якій економічна поведінка «економічної людини» повинна включати примат духовних потреб над матеріальними

5. Головна функція ноосферного мислення – це забезпечення інтегральної цілісності, єдності, безпеки і добробуту своїх громадян. Як цього досягьтт?

6. Завдання ноосферного управління полягає в тому, аби повернутися до кращого балансу між публічними та приватними благами і добробутом.

7. Ноосферне управління має зменшити роль податкових ставок та спрямувати зусилля на гармонізацію податкових ставок на доходи, капітал та фінансові потоки.

8. Ноосферне адміністрування як сукупність процесів, у яких поєднуються три види еволюції – природна, соціальна і власне діяльнісна, у центрі якої людина як міра всіх речей.

9. Чи можливо людство об’єднати в одне єдине ціле, в єдиний соціальний організм?

10. Ноосферна політика визначається сферою розуму (ноосферою), моралі і справедливості, базується на науково-раціональній і морально-справедливій основі, на ноосферних підходах до розвитку суспільства.

✎Тестові завдання для перевірки знань

Завдання 1.

Що є основою нооосферної політики:

А) баланс між людиною і природою;

Б) збалансований світ з реалістичною гармонізацією переліку економічних і соціальних цілей;

В) подолання глобальних екологічних колапсів;

Г) збалансований світ, з реалістичною гармонізацією нинішнього переліку економічних та соціальних ЦСР;

Д) все вище приведене.

Завдання 2.

Що таке Антропоцен:

А) доба панування людства над усією планетою, включно з її біохімічним складом;

Б)економічне благополуччя,що відмежоване від руйнування природних ресурсів, а також від забруднення атмосфери ;

В) порушення планетарних меж;

Г) вивчення кривих, які описують зміни різноманітних фізичних та соціальних параметрів;

Д) все вище перераховане.

Завдання 3.

Соціально-економічні тенденції розвитку сучасного світу:

А) іноземні прямі інвестиції;

Б) телекомунікації;

В) міжнародний туризм;

Г) світове населення;

Д) деградація земної поверхні.

Завдання 4.

Вичерпання ресурсів та сильне забруднення можуть закінчитися колапсом приблизно до 2025 року завдяки:

А) вичерпання природних ресурсів;

Б) забруднення;

В) населення;

Г) обсяг промислового продукту на 1 особу;

Д) все вище приведене.

Завдання 5.

Соціальні досягнення «Альтернативу розвитку» за 30 років:

А) посилення інститутів;

Б) задоволення базових потреб;

В) визначення самостійного шляху розвитку;
Г) спільноти, що отримали нові можливості;
Д) все вище перераховане.

Завдання 6.

Економіка спільного блага як основа ноосферології:

А) краще майбутнє, описане концепцією регенативної економіки;
Б) економічна продуктивність;
В) прогресивна політична програма;
Г) підтримка практичних інновацій;
Д) все вище перераховане.

Завдання 7.

Цінності, які обрали демократичні країни:

А) людська гідність;
Б) солідарність;
В) екологічна сталість;
Г) справедливість, прозорість та участь;
Д) все вище перераховане.

Завдання 8.

Що заважає проведенню безперервних структурних змін:

А) недалекоглядність;
Б) ігнорування екологічних та соціальних критеріїв;
В) відсутність прозорості;
Г) неуважність до споріднених екстерналій;
Д) все вище перераховане.

Завдання 9.

Що являє собою Природний капіталізм:

А) коли ринки забезпечують компаніям той рівень ефективності, якого вони можуть досягти завдяки своїй рентабельності;
Б) підвищення продуктивності ресурсів і тим самим скорочення витрат;
В) скорочення викидів парникових газів;
Г) безперервні технологічні інновації;
Д) все вище перераховане.

Завдання 10.

Повна перебудова відносин на рівні глобального управління включає наступні трансформації:

А) перепроектування, що опирається на ідеї біомімікрії;
Б) циркуляційна економіка;
В) забезпечення себе харчуванням;
Г) створення та забезпечення послуг, які нам потрібні;
Д) все вище перераховане.

✎Завдання для самостійного виконання:

проаналізувати, прокоментувати, зробити власний висновок, розширити сферу міркувань, здійснити історичну рефлексію, економічний аналіз, філософське есе

Завдання 1. Проаналізувати вислів: «У «Факторі п'ять, доповіді Римському клубу 2009 року, автори показали, що п'ятикратне збільшення ефективності ресурсів є можливим навіть у чотирьох найбільш енерго-та водоспоживаючих галузях (будівництво, промисловість, транспорт та сільське господарство). У доповіді також зазначалося, що більша частина цього потенціалу залишається незадіяною, здебільшого через низькі ціни на ресурси. Утім, дуже надихає той факт, що навіть за майже несприятливих умов ми можемо спостерігати значний прогрес» (*Come On! Капіталізм, недалекоглядність, населення і руйнування планети. Доповідь Римському клубу. Ернст Ульріх фон Вайцзекер, Андерс Війкман, 2019).*

Завдання 2. Прокоментувати вислів: «Виникає питання: для досягнення високих економічних результатів не потрібні економісти, як це засвідчив досвід краї Східної Азії, навіщо тоді взагалі потрібні економічна наука? Можливо, МВФ, Світовий банк та інші міжнародні організації даремно витрачають гроші, організовуючи курси підвищення кваліфікації з економіки для урядовців країн, що розвивається, і надаючи талановитій молоді цих країн гранти на навчання в американських і британських університетах, що славляться своїми успіхами в економічній науці?» *(Ха-Юн Чанг. 23 прихованих факти про капіталізм, 2018).*

Завдання 3. Зробити власний висновок: «Отже, перед нами відкриваються дві основні можливості. Або з'явиться нова форма когнітивного капіталізму, яка доможеться стабільності – на основі нової конфігурації фірм, ринків і мережевої співпраці, а залишки індустріальної системи знайдуть собі належне місце в межах цього третього капіталізму, або мережа роз'їсть і механізми функціонування, і легітимність ринкової системи. У цьому разі виникне конфлікт, який призведе до скасування ринкової системи і до її заміни на пост капіталізм» *(Мейсон Пол. Посткапіталізм. Путівник у майбутнє, 2019).*

Завдання 4. Здійснити історичну рефлексію: «Якщо ми хочемо створити посткапіталістичне суспільство, то маємо знати у деталях, що пішло не так, і зрозуміти фундаментальну відмінність між спонтанними неринковими формами, і сталінськими п'ятирічками. Щоб рухатись далі, ми маємо знати, як саме інформаційні товари роз'їдають ринковий механізм. Коротко кажучи, нам потрібні більш точне визначення вартості й більш докладна історія праці» *(Мейсон Пол. Посткапіталізм. Путівник у майбутнє, 2019).*

Завдання 5. Виконати економічний аналіз: «Чи ми дійсно вступили в постіндустріальну епоху? Чи справді промисловість стала неважливою? У відповідь часто можна почути – «Якоюсь мірою!» та «Ні»» *(Ха-Юн Чанг. 23 прихованих факти про капіталізм, 2018).*

Завдання 6. Проаналізувати вислів: «Сьогодні ми перебуваємо посеред періоду нової глобалізації, в якому наявні ті самі елементи: те саме бачення, зіперте на погляди тих самих економістів – Сміта й Рікардо, – добре збалансованого світу з «природним» поділом праці, з тими самими країнами, які експортують сировину та імпортують промислові товари, а цього разу ще й розвинені послуги. Промислові структури бідних країн стають дедалі більше схожими на промислові структури колоніалізму, а ті самі економічні теорії, які породили колоніалізм, тепер породжують неоколоніалізм» *(Ерік С. Райнерт. Як багаті країни збагатіли…. і чому бідні країни лишаються бідними, 2018).*

Завдання 7. Розширити сферу міркувань: «За Шумпетером, справжніми рушійними силами економічного розвитку є винаходи та інновації, які з'являються, коли винаходи потрапляють на ринок як нові продукти і процеси. Інновації створюють попит на інвестиційний капітал, і втискують вартість у капітал. Дуже рідко справді великі хвилі інновацій прокочуються по суспільству і створюють важливі розриви неперервності або прориви, в технологічному розвитку. На початку 1980-х років Карлота Перес і Крістофер Фрімен назвали ці великі хвилі інновацій зсувами техніко-економічної моделі» *(Ерік С. Райнерт. Як багаті країни збагатіли…. і чому бідні країни лишаються бідними, 2018).*

Завдання 8. Прокоментувати та зробити власний висновок: «Цікава річ, навіть така країна, як Норвегія, що так довго й сама була своєрідною колонією й висунула тепер кілька ініціатив, спрямованих на те, щоб зробити світ трохи кращим, «забула» стратегію, за яку ми боролися: отримати промисловість і зростання економіки. Ми забули, що головними для побудови нашої країни була індустріальна політика, яка була протилежністю від принципів, які ми тепер кидаємо «третьому світові». Після Другої світової війни уряд Норвезької робітничої партії з допомогою плана Маршалла напрочуд успішно реіндустріалізував Норвегію. Теперішній уряд на чолі з тією самою партією забороняє іншим країнам ту саму політику, яка зробила нам багатими. Але все-таки ми прагнемо бути поборниками паліативної економіки, полегшуючи симптоми бідності» *(Ерік С. Райнерт. Як багаті країни збагатіли…. і чому бідні країни лишаються бідними, 2018*).

Завдання 9. Розширити сферу міркувань: «Історія Європи – це передусім історія того, як економічна політика була здатна подолати значні бар'єри на шляху до багатства, створені географією, кліматом, а також культурою. Скажімо, мандрівники, які 200 років тому подорожували в такі далекі краї, як Норвегія, не передбачали, що та країна зможе коли-небудь розвинутися далі», а головне у цьому було «прагнення дорівнятися до інших або перевершити їх у будь-якому досягненні чи рисі; також бажання чи амбіція бути нарівні або стати вище. Прагнення дорівнятись – це, власне, позитивне і активне зусилля, яке слід протиставити заздрощам і ревнощам,

що включає стратегію порівняльних переваг та рух уперед» *(Ерік С. Райнерт. Як багаті країни збагатіли…. і чому бідні країни лишаються бідними, 2018).*

Завдання 10. Прокоментувати приклад розвитку торговельних відносин: «Внаслідок величезного розмаїття виробництва, яке з'являється зі збільшенням багатства, маленькі багаті країни, як-от Швеція й Норвегія, мають що продавати одна одній. Норвегія, незважаючи на свій ринок 4,5 млн. чол. - третій за розміром експортний ринок Швеції, не дуже відставши від Німеччини і США. Саме такий тип торговельних відносин має бути створений і серед країн, які тепер бідні, але часто мало що можуть продати одна одній. Як і переговори з СОТ, інтеграція була наче потяг, що йде в хибному напрямку. Найкраще, що могло б трапитися в короткій перспективі, – зупинка цього потяга» *(Ерік С. Райнерт. Як багаті країни збагатіли…. і чому бідні країни лишаються бідними, 2018).*

ЛІТЕРАТУРА

Література, яка використана для підготовки науково-методичного посібника

1. Адізес Іцхак Кальдерон. Як подолати кризу управління / пер. з англ. В. Стельмах. Харків : *Ранок : Фабула,* 2019. 272 с.
2. Адізес Іцхак Кальдерон. Стилі хорошого і поганого менеджменту / пер. з англ. Валерія Глінка. Київ : *Наш формат*, 2020. 224 с.
3. Аль-Халілі Джим. Що далі? Все, що наука знає про наше майбутнє / пер. з англ. М. Климчука. Київ : *Кі Фонд Медіа*, 2018. 248 с.
4. Аппело Юрген. Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами». Харків : *Ранок : Фабула*, 2019. 432 с.
5. Батлер-Боудон Том. 50 видатних творів. Філософія / Пер. з англ. Н.Лавської. Київ : *Вид. група КМ-БУКС*, 2019. 456 с.
6. Бгаргава Рогіт. Неочевидне: як передбачити майбутнє, аналізуючи тренди/ пер. з англ. К.Дерев'янко. Харків : *Віват*, 2019. 288 с.
7. Белл Даніел. Китайська модель. Політична меритократія та межі демократії / пер. з анг. Олександр Дем'янчук. Київ : *Наш формат*, 2017. 312 с.
8. Бостром Нік. Суперінтелект. Стратегії і небезпеки розвитку розумних машин / пер з англ. Антон Ящук, Антоніна Ящук. Київ : *Наш формат*, 2020. 408 с.
9. Браян Крістіан, Гріффітс Том. Життя за алгоритмами. Як робити раціональний вибір / пер. з англ. Катерина Диса. Київ : *Наш формат*, 2020. 376 с.
10. Бруннермаєр М. , Джеймс Г., Ландо Ж.- П. Євро та боротьба ідей / пер. з англ. Н.Палій. Київ : *Основи,* 2019. 414 с.
11. Бріньолфссон Е., Макафі Е. Друга епоха машин: робота, прогрес та

процвітання в часи надзвичайних технологій. Київ : *FUND*, 2016. 236 с.

12. Вебб Емі. Як IT-гіганти та їхні розумні машини можуть змінити людство / пер. з англ. І. Возняка. Харків : *Віват,* 2020. 352 с.

13. Венс Ешлі. Ілон Маск. Tesla, SpaceX і шлях у фантастичне майбутнє / Перп. з англ. Мирослави Лізіної. Видання восьме. Київ : *ФОП Форостіна О. В.,* 2018. 428 с.

14. Вінчестер Саймон. Перфекціоністи. Як інженери створили сучасний світ / пер. з англ. Є. Даскал. Харків : *Віват*, 2019. 448 с.

15. Гемел Гері Заніні Мікел. Людинократія. Створення компаній, у яких люди – понад усе / пер. з англ. Дмитро Крожедуб. Київ : *Лабораторія,* 2021. 336 с.

16. Гербен ван ден Берг, Пол Пітерсма. 25 ключових моделей управління. Харків : *Вид-во Ранок-Фабула*, 2020. 208 с.

17. Двек Керол. Налаштуйся на зміни. Нова психологія успіху / пер. з англ. Юлія Кузьменко. Київ : *Наш формат* 2017. 288 с.

18. Гантінгтон Семюел. Політичний порядок у мінливих суспільствах. З передмовою Френсіса Фукуями / пер. з англ. Тарас Цимбал. Київ : *Наш формат*, 2020. 448 с.

19. Глобальні модерності / за ред. Майка Фезерстоуна, Скота Леша та Роланда Робертсона / пер. з англ. Тараса Цимбала. Київ : *Ніка-Центр*, 2013. 400 с.

20. Гербен ван ден Берг, Пол Пітерсма. 25 ключових моделей управління. Харків : *Вид-во Ранок-Фабула*, 2020. 208 с.

21. Гріффітс Кріс, Кості Меліна. Посібник із креативного мислення. Ваш покроковий помічник для вирішення проблем у бізнесі / пер. з англ. У. Курганової. Харків : *Вид-во «Ранок» : Фабула*, 2020. 288 с.

22. Гудмен Марк. Злочини майбутнього: усе взаємопов'язане, усі вразливі і що ми можемо з цим зробити/ пер з англ. І.Мазарчук, Я. Машико. Київ: Вид-во *Ранок : Фабула*, 2029. 592 с.

23. Гупта Суніл. Цифрова стратегія. Посібник із переосмислення бізнесу / пер. з англ. І. Ковалишеної. Київ: *Вид-во КМ-БУКС,* 2020. 320 с.

24. Діамандіс Пітер & Котлер Стівенс. Майбутнє ближче, ніж здається. Як технології змінюють бізнес, промисловість і наше життя / пер. з англ. Дмитро Кожедуб. Київ : *Лабораторія* 2021.320 с.

25. Діксон Патрік. Майбутнє (майже) всього. Як зміниться світ протягом наступних ста років / пер. з англ. І.Возняка. Харків : *Віват,* 2021. 432 с.

26. Джеймс П. Вомак, Деніел Т. Джонс, Деніел Рус. Машина, що змінила світ. Історія лін-виробництва –темної зброї «Тойоти» в автомобільних війнах / пер. з англ. Наталія Валевська. Бібліотека Лін-інституту. Київ : *Пабулум, Lean Institute Ukraine,* 2017. 388 с.

27. Джеймс Вумек, Деніел Джонс. Ощадливе виробництво. Як виробнича система Toyota допоможе запобігти матеріальних втрат і

забезпечити процвітання вашої компанії / пер. з англ. Д.Погребняк. Харків *: Ранок : Фабула*, 2019. 448 с.

28. Друкер Питер. Задачи менеджмента в XXI веке. Москва. Санкт – Петербург, Киев : *Вильямс*, 2000. 276 с.

29. Друкер Пітер Ф. Виклики для менеджменту XXI століття. Київ : *Видавнича група* КМ-БУКС, 2020. 240 с.

30. Ернст Ульріх фон Вайцзекер, Андерс Віймкман. Come On! Капіталізм, недалекоглядність, населення і руйнування планети. Доповідь Римському клубу / переклад з англ. Ю. Сірош; за наук. ред. В. Вовка, В. Бутка. Київ : *Саміт-Книга,* 2019. 276 с.

31. Йонатан Голслах. Сила раю. Як Європа морже бути попереду в азійському сторіччі. Київ : *Темпора*, 2016. 354 с.

32. Кай-Фу Лі. Наддержави штучного інтелекту. Китай, Кремнієва долина і новий світовий лад / пер. з англ. Вячеслав Пунько. Київ : *Форс Україна,* 2020. 303 с.

33. Карлгаард Річ. Людський фактор. Секрети тривалого успіху видатних компаній / пер. з англ.. Олени Любенко. Київ : *КНИГОЛАВ,* 2017. 336 с.

34. Келлі Кевін. Невідвортне. 12 технологій, що формують наше майбутнє / пер. з англ. Наталія Валевська. Київ : *Наш формат*, 2018. 304 с.

35. Келлі Том, Келлі Девід. Творча впевненість. Як розкрити свій потенціал / пер. з англ. О. Любарської. Київ : *Основи,* 2020. 296 с.

36. Кеннеді Ден. Безжальний менеджмент та ефективність людських ресурсів. Путівник багатства / пер. з англ.. Г. Мухамедшина. Харків : Вид-во: *«Ранок»:Фабула,* 2019. 304 с.

37. Кляйн Наомі. Змінюється все. Капіталізм проти клімату / пер. з англ. Дмитра Кожедуба. Київ : *Наш формат*, 2016. 480 с.

38. Кук Тім. CEO, що вивів Apple на новий рівень / пер. з англ. Євгенія Кузнєцова. Київ : *Наш формат*, 2019. 296 с.

39. Лайкер Джефері К. Філософія Toyota. 14 принципів злагодженої команди / пер. з англ. Наталія Валевська. 3-є вид. Київ : *Наш формат*, 2019. 424 с.

40. Лалу Фредерік. Компанії майбутнього. Харків *: Клуб сімейного дозвілля*, 2017. 544 с.

41. Левітін Даніел. Структуроване мислення. Ясний розум в інформаційному хаосі / пер. з англ. Роман Шиян. Київ : *Наш формат*, 2020. 456 с.

42. Лендрі Чарльз. Креативне містотворення: його сила і можливості / пер. з англ. А.Діамант. Харків : *Фоліо,* 2020. 252 с.

43. Макафі Ендрю, Бріньолфссон Ерік. Машина, платформа, натовп. Як приборкати наше майбутнє / пер. з англ. Олександра Асташова. Київ : *Наш формат,* 2019. 336 с.

44. Макстон Грем, Рандерс Йорген. У пошуках добробуту. Керування

економічним розвитком для зменшення безробіття, нерівності та змін клімату. Доповідь Римському клубу / пер. з англ. Катерина Гуменюк та Яна Сотник. Київ : *Пабулум,* 2017. 320 с.

45. Мартін Роберт. Чистий Agile: назад до основ /пер з англ. В.Луненко. Харків: Вид-во «Ранок» : *Фабула*, 2021. 224 с.

46. Майкл Міхалко. 21 спосіб мислити креативно / пер. з англ..Т.Бойка. Харків : *Книжковий Клуб «Клуб сімейного дозвілля»*, 2019. 400 с.

47. Медоуз Донелла, Рандерс Йорген, Медоуз Денніс. Межі зростання. 30 років потому / за наук. ред. Віктора Вовка. Київ : *Пабулум*, 2018. 464 с.

48. Мічіо Кайку. Фізика майбутнього. Як наука вплине на долю людства і змінить наше повсякденне життя у XX1 сторіччі. Львів : *Літопис,* 2017. 432 с.

49.Мічіо Кайку. Майбутнє розуму. Наукові спроби осягнути, досконалити і підсилити інтелект \ пер. з англ. Анжела Кмм янець. Київ : *Літопис*, 2020. 420 с.

50. Навіді Сандра. Суперхаби. Як фінансові еліти та їхні мережі керують світом / пер. з англ. Лесі Стаханів і Сергія Грицаєнка. Київ : *Yakaboo Publishing*, 2018. 368 с.

51. Ніколс Том. Диванні експерти. Як необмежений доступ до інформації робить нас тупішими / пер. з англ.. Євгенія Кузнєцова. Київ : *Наш формат*, 2019. 240 с.

52. Митник Кевін, Вемосі Роберт. Мистецтво залишатися непомічними.Хто ще читає ваші імейли? / пер. з англ. Олександра Асташова. Київ : *Наш формат*, 2019. 280 с.

53. О'Конор Джозеф, Макдермотт Ієн. Системне мислення. Пошук неординарних творчих рішень / пер. з. англ. Надія Сисюк. Київ : *Наш формат,* 2018. 240 с.

54. Олтрейд Дагого. Нове мислення. Від Айнштейна до штучного інтелекту: наука і технології, що змінили світ / пер. з англ. І.Возняка. Харків : *Віват*, 2021. 368 с.

55. О'Ніл Кейт. BIG DATA. Зброя математичного знищення. Як великі дані збільшують нерівність і загрожують демократії / пер. з англ. О.Калініної. Київ : *Форс Україна*, 2020. 336 с.

56. О' Райлі Тім. Хто знає, яким буде майбутнє / пер. з англ. Юлія Кузьменко. Київ : *Наш формат*, 2018. 448 с.

57. Пінкер Стівен. Просвітництво сьогодні. Аргументи на користь розуму, науки та прогресу. Київ : *Наш формат*, 2019. 560 с.

58. Портер Майкл. Конкурентна перевага. Як досягати стабільно високих результатів / пер з англ. Ірина Ємельянова, Ірина Гнатковська. Київ : *Наш формат*, 2019. 624 с.

59. Райнерт Ерік С. Як багаті країни збагатіли…. і чому бідні країни лишаються бідними / пер. з англ. Петра Таращука. Київ : *Темпо*ра, 2018. 452 с.

60. Реворт Кейт. Економіка пончика. Як економісти XXI століття бачать світ. Київ : *Наш формат,* 2019. 296 с.

61. Рейновотер Дж.Генк. Як пасти котів: посібник для програмістів, які мають керувати іншими програмістами / пер. з англ.. Г.Спиридонова. Харків: *Вид-во «Ранок»: Фабула,* 2020. 320 с.

62. Рідлі Метт. Еволюція всього / пер. з англ. М.Солдаткіної. Київ : Видавнича група КМ-БУКС, 2019. 336 с.

63. Роджерс Еверетт М. Дифузія інновацій / пер. з англ. Василя Старка. Київ : *Києво-Могилянська академія*, 2009. 591 с.

64. Росс Алек. Індустрії майбутнього / пер. з англ. Наталія Кошманенко. Київ : *Наш формат,* 2017. 320 с

65. Роуз Девід. Дивовижні технології. Дизайн та інтернет речей. Харків : *Клуб сімейного дозвілля,* 2018. 336 с.

66. Свааб Дік. Наш творчий мозок / пер. з нім. Святослава Зубченка. Харків : *Клуб сімейного дозвілля*, 2019. 463 с.

67. Седлачек Томаш. Економіка добра і зла. Слідами людських пошуків: від Гільгамеша до фінансової кризи / пер. з чеш. Тетяни Окопної. Львів : *Видавництво Старого Лева*, 2017. 520 с.

68. Сенор Ден, Сингер Сол. Країна стартапів. Історія ізраїльського економічного дива / пер. з англ. Мирослави Лізіної. Київ : *Yakaboo Publishing*, 2016. 360 с.

69. Сінгер П. В. Війна лайків. Зброя в руках соціальних мереж. Харків: *Клуб сімейного дозвілля*, 2019. 320 с.

70. Скіннер Кріс. Людина цифрова. Четверта революція в історії людства, яка торкнеться кожного / пер. з англ. Г. Якубовська. Харків : Вид-во «*Ранок»: Фабула,* 2020, 272 с.

71. Спенс Майкл. Нова конвергенція. Майбутнє економічного зростання в багатошаровому світі. Київ *: Темпора*, 2017. 352 с.

72. Стадвелл Джо. Чому Азії вдалося. Успіхи і невдачі найдинамічнішого регіону світу / пер. з англ. Олександра Цехановська. Київ : *Наш формат*, 2017. 448 с.

73. Стайнер Крістофер. Тотальна автоматизація. Як комп'ютерні алгоритми змінюють життя / пер. з англ. Олександр Лотоцький. Київ : *Наш формат,* 2018. 280 с.

74. Тегмарк Макс. Життя 3.0 Доба штучного інтелекту/ пер. з англ. Зорина Корабліна. Київ : *Наш формат*, 2019. 432 с.

75. Тепскотт Дон, Тепскотт Алекс. Блокчейн революція. Львів : *Літопис,* 2019. 492 с.

76. Тетлок Філіп, Гарднер Ден. Суперпрогнозування. Мистецтво та наука передбачення / пер. з англ. Ірина Мазарчук. Київ : *Наш формат*, 2018. 368 с.

77. Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Львів : *Кальварія,* 2017. 168 с.

78. Флорида Річард. Homo creatives. Як новий клас завойовує світ / пер. з англ. Максим Яковлєв. Київ : *Наш формат*, 2018. 432 с.

79. Флорида Річард. Криза урбанізму. Чому міста роблять нас нещасними / пер. з англ. Ірина Бондаренко. Київ : *Наш формат*, 2019. 320 с.

80. Форд Мартін. Пришестя роботів. Техніка і загроза майбутнього / пер. з англ. Володимир Горбатько. Київ : *Наш формат*, 2016. 400 с.

81. Фостер Провост, Том Фоусетт. Data science для бізнесу. Як збирати, аналізувати і використовувати дані. Київ : *Наш формат*, 2019. 400 с.

82. Форд Мартін. Пришестя роботів. Техніка і загроза майбутнього / пер. з англ. Володимир Горбатько. Київ : *Наш формат*, 2016. 400 с.

83. Фукуяма Френсіс. Політичний порядок і політичний занепад. Від промислової революції до глобалізації демократії. Київ : *Наш формат*, 2019. 608 с.

84. Фюрст. Марія, Тринкс Юрген. Філософія / пер. з нім Вахтанга Кебуладзе. Київ : *ДУХ І ЛІТЕРА, Інститут релігійних наук св. Томи Аквінського*, 2018. 544 с.

85. Ха-Юн Чанг. 23 прихованих факти про капіталізм / пер. з англ. Олександр Купріянчук. Київ : *Наш формат,* 2018. 296 с.

86. Ха-Юн Чанг. Економіка. Інструкція з використання / пер. з англ. Андрій Лапін. Київ : *Наш формат,* 2017. 400 с.

87. Хейзл Кетрін Н. Як ми стали постлюдством. Віртуальні тіла в кібернетиці, літературі та інформатиці / пер. з англ. Є.Т. Марічева. Київ *: Ніка-Центр*, 2013. 426 с.

88. Чандран Наїр. Держава сталого розвитку. Майбутнє урядування, економіки та суспільства. / пер. з англ. Ірина Гнатовська. Київ : *Наш формат,* 2020.288 с.

89. Шваб Клаус. Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію. Харків : *Клуб сімейного дозвілля*, 2019. 426 с.

90. Шарма Ручір. Передові країни. В очікуванні нового «економічного дива» / пер. з англ. Андрій Іщенко. Київ : *Наш формат*, 2018. 296 с.

91. Шевченко Анастасия. Диджитал эра. Просто о цифровых технологиях. Київ : *Саммит-Книга*, 2018. 457 с

92. Шейн Гарріс. Війн@ : битви в кіберпросторі. Київ : *Ніка-Центр; Львів: Видавництво Анетти Антоненко,* 2019. 296 с.

Література, яка рекомендована для поглибленого вивчення дисципліни

93. Ажажа М. , Жукова О. А., Пеліова Я., Шкраб'юк В. Концептуальні аспекти адміністрування освіти в умовах сучасного світу. *Наукові записки кафедри педа-гогіки. Scientific notes of the pedagogical department. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна.* Том 1 № 48 . 2021. С. 101-109.

94. Ажажа М., Пеліова Я., Грищенко О., Козіцька Н. Адміністративне та стратегічне управління системою вищої освіти в україни.

науковий журнал "український журнал прикладної економіки". *Західноукраїнський національний університет*. 2021. №1. С. 160-168.

95. Ажажа М. А., Фурсін О. О. Модель «4Р маркетинг-микс» Филиппа Котлера и расширение ее переменных до модели 5Р, 7Р. Conference article collection «Management, business, technologies, innovation: trends and challenges». Marijampole university of applied sciences faculty of business and technology. 20 st –21 nd of May Marijampole: *Marijampolės kolegija*, 2021. С. 23-28.

96. Ажажа М. , Остенда А., Лянной М.. Впровадження інформаційної освіти як фактор модернізації системи вищої освіти України. Conference *Proceedings of the 2 nd International Scientific Online Conference Topical Issues of Society Development in the Turbulence Conditions (May 25, 2021, Bratislava, Slovak Republic)*. The School of Economics and Management in Public Administration і Bratislava: Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej s, 2021. С. 9-20.

97. Андросова О. Ф., Череп А. В. Трансфер технологій як інструмент реалізації інноваційної діяльності : монографія. Запоріжжя : *ЗНУ*, 2007. 356 с.

98. Воронкова В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) : монографія. Запоріжжя *: ЗДІА,* 2008. 254 с.

99. Воронкова В. Г. Філософія глобалізації : соціоантропологічні, соціоекономічні та соціокультурні виміри : монографія. Запоріжжя : *ЗДІА*, 2010. 272 с.

100. Воронкова В. Г. Філософія розвитку сучасного суспільства: теоретико-методологічний контекст : монографія. Запоріжжя : *ЗДІА,* 2012. 262 с.

101. Воронкова В. Г. Управление как единый социальный организм. *Нова парадигма : альманах наукових праць*. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 1999. Вип.10. С. 8–19.

102. Воронкова В. Г. Глобалізація як процес універсалізації стосунків між державою та ринком. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя : ЗДІА, 2008. Вип. 35. С. 15–35.

103. Воронкова В. Г. Менеджмент у державних організаціях : навч. посібник. Київ : *Професіонал*, 2004. 256 с.

104. Воронкова В. Г. Роль держави в суспільстві, що змінюється, та її вплив на становлення сталого розвитку *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Запоріжжя : ЗДІА, 2006. Вип. 26.

105. Воронкова В. Г. Цифрова економіка & цифровий менеджмент інформаційного суспільства. Збірник матеріалів XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Управління соціально-економічним розвитком регіонів та держави» / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя *: ЗНУ*, 2019. С. 20– 21.

106. Воронкова, В. Г., Андрюкайтене Регіна, Максименюк М. Ю. Формування концепції ноосферно-інформаційно-інноваційного розвитку адміністративного нооменеджменту у сучасну епоху. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Запоріжжя : ЗДІА, 2017. Вип. 69 . С. 44–50.

107. Воронкова В. Г., Романенко Т. П. Андрюкайтене Регіна. Концепція розвитку проектно-орієнтованого бізнесу в умовах цифрової трансформації до smart-суспільства. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя : ЗДІА, 2016. Вип. 67. С. 13–27.

108. Воронкова В. Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя. *Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки: науковий вісник: збірник наукових праць*. Київ : УАН ТОВ НВП ВІР, 2015. Вип. 100. С. 91–97.

109. Воронкова В. Г. Розвиток науки та виробництва в контексті інноваційно-інвестиційної парадигми. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Запоріжжя* : ЗДІА, 2006. Вип. 27. С. 12–21.

110. Воронкова В. Г., Андрюкайтене Регіна, Максименюк М. Ю. Нікітенко В. О. Формування концепції гуманістичного менеджменту та її вплив на розвиток людського потенціалу в умовах глобалізації та євроінтеграції. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя, ЗДІА, 2016. Вип. 65. С. 13–26.

111. Воронкова В. Г. Общество риска как следствие кризиса современной цивилизации в глобальном измерении ринком. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Запоріжжя : ЗДІА, 2014. Вип. 58. С. 13–24.

112. Воронкова В. Г., Капітаненко Н. П., Нікітенко В. О. Правові засади захисту інтелектуальної власності у цифровому суспільстві. *Scientific Journal «ScienceRise: Juridical Science».* Харків: 2019. № 4 (10). С. 32-37

113. Voronkova Valentyna, Metelenko Natalya, Nikitenko Vitalina, Silina Iryna. System analysis of the economy of sustainable development as environmentally balnced and socially oriented one. *Humanities studies: Collection of Scientific Paper*s. Zaporizhzhia: ZNU. 2019. 1 (78). P. 85–96.

114. Воронкова В. Г. Формування постнекласичної парадигми сучасного менеджменту в умовах глобалізації. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Запоіржжя : ЗДІА, 2009. Вип. 38. С.13–29.

115. Воронкова В. Г., Кивлюк О. П., Андрюкайтене Регіна. Концептуалізація моделі ноосферного розвитку сучасного соціуму та освіти інформаційного суспільства. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя : ЗДІА, 2017. Вип. 68. С. 33–48.

116. Воронкова В.Г., Нікітенко В.О., Череп А.В., Череп О.Г. Європейська гуманістична візія в управлінні людським розвитком як основа досягнення прогресу. Modern trends in science and practice. Volume 1 :

collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : *GS Publishing Services*, 2021. C.24-30.

117. Воронкова В. Г., Череп А.В., Череп О.Г. Європейська візія пізнання людини як найвищої цінності гуманізму. Modern trends in science and practice. Volume 2 : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : *GS Publishing. Services,* 2022. C.71-80

118.. Воронкова В.Г., Нікітенко В.О. Світові тенденції переходу до сталого розвитку на основі цифрових технологій (на прикладі США і Китаю). Modern trends in science and practice. Volume 2 : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California *: GS Publishing. Services,* 2022. C.31-40.

119. Воронкова В.Г., Череп А.В., Череп О.Г. Гуманістичні концепції «регенеративної економіки» та «спільного блага» як ефективний чинник управління людськими ресурсами. Theoretical and practical aspects of modern scientific research:collective monograch («Теоретичні та практичні аспекти сучасних наукових досліджень»). Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : *GS Publishing. Services*, 2022. p.27-40.

120. Нікітенко В. О. Проблемне поле геокультурного феномену: наукові підходи. *Гілея (науковий вісник*). Київ : УАН ТОВ НВП ВІР, 2013. Вип. 71. С. 500–504.

121. Voronkova Valentyna, Kaganov, Yuriy, & Metelenko, Natalia. Conceptual basis of «the digital economy forsite model»: european experience (Концептуальні засади моделі «форсайт цифрової економіки»: європейський досвід). HUMANITIES STUDIES : Collection of Scientific Papers / ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia : Publishing house «Helvetica», 2022. 10 (87). C.9-19.

122. Череп А.В., Воронкова В.Г., Череп О.Г. Humanocracy as a factor of improving human resources management in organizations (Людинократія як чинник удосконалення управління людськими ресурсами). *HUMANITIES STUDIES : Collection of Scientific Papers* / ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia : Publishing house "Helvetica", 2022. 10 (87). C. 134-141.

123. Valentyna Voronkova, Vitalina Nikitenko, Gennadiy Vasyl'chuk. European paradigm of socially responsible governance as conditions for exiting the COVID-19 pandemic crisis. ОСВІТНІЙ ДИСКУРС: збірник наукових праць / гол релд. О.П.Кивлюк. Київ : ТОВ « Науково-інформаційне агетство «Наука-технології-інформація». 2022. Випуск 39 (1-3). С.26-36.

124. Воронкова В.Г., Нікітенко В.О. Креативне місто як чинник розвитку цифрового суспільства. Комунальне господарство міст. Харків, 2022. Том 2 № 169 (2022): *Серія: Економічні науки*. С.57-64.

125. Нікітенко В. О. Сучасна геокультура як соціокультурний феномен *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя : ЗДІА, 2013. Вип. 53. С. 261–270.

126. Нікітенко В. О. Формування геоцінностей в процесі викладання української мови як іноземної. Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки: науковий вісник: збірник наукових праць. Київ : *Вид-во УАН ТОВ НВП ВІР,* 2015. Вип. 100. С. 219–223.

127. Nikitenko Vitalina, Andriukaitiene Regina, Punchenko Oleg. Developing corporate management to improve the quality of customer service. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers* . Zaporizhzhia : ZNU, 2019. 1 (78). P. 140–153.

128. Нікітенко В.О., Васильчук Г.М., Мержинський Є.К. Мережева економіка як чинник підвищення ефективності цифровізації у контексті розвитку цифрового суспільства від 1G до 5G. *HUMANITIES STUDIES : Collection of Scientific Papers* / ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia : Publishing house "Helvetica", 2022. 10 (87). С. 112-121.

129. Нікітенко, В.О., Олексенко, Р.І., Кивлюк О.П. Становлення і розвиток освіти у діджиталізованому суспільстві. *HUMANITIES STUDIES : Collection of Scientific Papers* / ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia : Publishing house "Helvetica", 2022. 10 (87). С. 53-63. Категорія Б.

130. Олексенко Р. І. Людина в умовах інформаційного суспільства як об'єкт соціально-економічної рефлексії. Становлення і розвиток інформаційного суспільства як основи забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави. Київ, 2017. С. 59 – 62.

131. Олексенко Р. І. Вплив комунікацій на ціннісні орієнтири особистості *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Запоріжжя: ЗДІА, 2015. Вип. 62. С.65–73.

132. Пунченко О. П. Цивилизационное измерение истории человечества : монография. Одесса : *Астроринт,* 2013. 448 с.

133. Соснін О. В., Воронкова В. Г., Ажажа М. А. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-антропологічні виміри) : навч. посіб. Запоріжжя *: Дике поле*, 2016. 356 с.

134. Соснін О. В., Воронкова В. Г., Нікітенко В. О., Максименюк М. Ю. Інформаційно-комунікативний менеджмент : зарубіжний та вітчизняний досвід : навч. посіб. Київ: *КПІ ім. Ігоря Сікорського*, 2017. 286 с.

135. Соснін О. В., Воронкова В. Г. Інформаційне суспільство як виклик глобалізації. Час вибору : виклики інформаційної епохи: колективна монографія / за заг ред. О. А. Івакіна, Д. В. Яковлева. Одеса : *Гельветика*, 2016. С. 344–359.

136. Фурсін О. О. Формування моделі стійкого економічного розвитку в умовах конкурентоспроможності. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Запоріжжя : ЗДІА, 2008. Вип.33. С.223–230.

137. Череп А. В. Розвиток стратегій промислових підприємств на основі інноваційного спрямування: монографія. Запоріжжя : *ЛІПС*, 2014.

138. Череп Алла, Воронкова Валентина, Муц Луай, Фурсін Олександр. Інформаційні та інноваційні технології як чинник підвищення ефективності цифрової економіки та бізнесу в умовах глобалізації 4.0. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers*. Zaporizhzhia: ZNU, 2019. 1 (78). P. 169–180.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

Офіційний сайт Верховної Ради України – URL:http://rada.gov.ua/

Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. – URL: http:// www.kmu.gov.ua.

Офіційний сайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. – URL: http://www.me.gov.ua

Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України – URL: http:// www.mps.gov.ua.

Науково-методичне видання
(українською мовою)

Воронкова Валентина Григорівна
Ажажа Марина Андріївна
Нікітенко Віталіна Олександрівна

КОНЦЕПЦІЇ ТА МОДЕЛІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Науково-методичний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти PhD-з філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» кваліфікації доктор філософії

Рецензенти:
Відповідальний за випуск В.І. Меняйло
Коректор В.О.Нікітенко