

багато в чому копіюють ставлення батьків один до одного, формуючи у такий спосіб стиль стосунків із представниками протилежної статі;

8) якщо досвід батьківських гендерних ролей обмежений чи недостатній (наприклад, у неповній сім'ї, чи коли дитина виховується без батьків), то це призводить до прогалин у гендерному розвитку особистості нащадка. Такі діти часто не отримують повноцінного досвіду міжгендерних стосунків, що може негативно позначитись на формуванні гендерних ролей та гендерної ідентичності, спричинити проблеми при створенні в майбутньому власної сім'ї та у вихованні своїх дітей. З іншого боку, навіть у повних сім'ях є багато проблем, які ускладнюють перебіг гендерної соціалізації юні. Так, авторитарність виховання, насильство й жорстокість у сім'ї призводять до численних деформацій гендерного розвитку, формують такі гендерні ролі, у яких закріплюються суспільні гендерні стереотипи, гендерна нерівність та інші деформації психокультурного повсякдення;

9) отож, юнацький вік – це час, коли суб'єкт життєдіяльності прагне розширити й відрефлексувати зміст свого Я. Цей віковий період є важливим етапом становлення статевої ролі ідентифікації, тому що саме у цей момент життєвого шляху відбувається активне усвідомлення суті своїх ставлень до інших людей і до самого себе, розширюється й уточнюється статево самовизначення. Юнацтво, як підкреслюють науковці – етап набуття особою статево-рольової ідентифікації, яка є внутрішнім переживанням своєї статевої приналежності, освоєння гендерної ролі й уподібнення до неї, тобто своєрідна єдність статевого самоусвідомлення і культурної поведінки. Іншими словами, саме юнацький вік визначає подальший розвиток особистості молоді, зорієнтовує її на досконалі зразки Я-чоловіка і Я-жінки у постійно змінних умовах повсякдення, збагачує останнє егалітарними цінностями і смислами, які передбачено формують гендерну самосвідомість, статево змістовлену Я-концепцію та гендерну ідентифікацію і психокультуру.

1. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 80-88.
2. Барц Э. Игра в глубокое: Введение в юнгианскую психодраму: Пер. с нем. – М.: Независ. фирма “Класс”, 1997. – 144 с.
3. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
4. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Стать та сексуальність: Психологічний ракурс. – Тернопіль: Навч. книга – Богдан, 1999. – 383 с.
5. Горностай П. П. Ресурсы женственности и мужественности // Журнал практического психолога. – 2003. – № 6. – С. 51-55.
6. Гритчук Г. В. Тодорів Л. Д., Гендерні уявлення у структурі ідентичності в юності / 2 авт. Г. В. Гритчук, Л. Д. Тодорів // Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ, 2007. – Вип. 12. – Ч. 1. – С. 148 – 156.
7. Гритчук Г. В. Психологічні механізми формування гендерних уявлень особистості: теоретичний аспект / Г. В. Гритчук // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2008. Т. X, Част. 1. – С. 108 – 120.
8. Джонсон Р.А. Он. Глубинные аспекты мужской психологии: Пер. с англ. Х.: Фолио; М.: Институт общегуманитарных исследований. 1996. – 190 с.
9. Джонсон Р. А. Она. Глубинные аспекты женской психологии: Пер. с англ. Х.: Фолио; М.: Институт общегуманитарных исследований. 1996. – 124 с.
10. Кон И. С. Социология личности. – М.: Политиздат, 1967. – 383 с.
11. Фурман А. В., Надвинична Т. Л. Основи гендерної рівності: Навч. пос. – Тернопіль: Економічна думка, 2006. – 168 с.

СУЧАСНА ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

ГНАСЕВИЧ Н.В., СТЕЦІК Х.

Copyright © 2013

Філософія управління та проблеми економічного розвитку організації (компанії, підприємства, фірми тощо) сьогодні є надзвичайно актуальним напрямом наукового пошуку у академічних колах, та набувають особливого значення для представників бізнес-середовища.

З набуттям нашою країною незалежності особливої вагомості набуває розробка даної проблеми. І це цілком закономірно. Адже за будь-яких умов без розв'язання означених аспектів неможливо свідомо обирати і застосовувати інструменти проектування і прийняття значущих рішень в інноваційній сфері, уникати непродуктивних витрат часу, матеріальних та духовних ресурсів для оптимізації базових механізмів. В сучасному ж українському суспільстві, коли розбудова суверенної правової держави, відповідної до її запитів управлінської мережі й докорінна трансформація економіки супроводжуються певними кризовими явищами, спадами і соціальними конфліктами, питання теорії і практики філософії управління вкрай актуалізуються [2, с. 20].

Філософія управління є принципами і ідеями, які закладені в основу діяльності всіх організацій. Не маючи чіткої мети, не сформулювавши ясних і зрозумілих принципів, організації приречені на зникнення. Розробка філософських, світоглядно-методологічних засад науково-теоретичного дослідження та практичного вдосконалення і використання управління як механізму трансформації теоретичних моделей в практичні

управлінські рішення і становить одне з найактуальніших завдань нашого сьогодення. Однак, попри всю нагальність, означене завдання донині залишається не тільки не розв'язаним, а й навіть не визначеним чітко у якості одного з найпріоритетніших. Тому наукові праці, котрі містили б системне філософське осмислення управління як форми зв'язку новітніх досягнень суспільно-теоретичного пізнання з практичними рішеннями, спрямованими на досягнення належного ефекту у тій чи іншій галузі людської діяльності, на сьогодні все ще відсутні.

Незважаючи на те, що філософія управління доволі тривалий час використовується західними компаніями, її застосування в Україні залишається проблематичним. Авторами більшості публікацій щодо цієї проблеми є В.О. Ананьїн, В.П. Андрущенко, І.В. Бойченко, М.О. Булатов, Л.В. Губерський, А.М. Єрмоленко, В.В. Кізіма, В.В. Лях, В.С. Пазенко, В.М. Пилипенко, М.В. Попович, В.А. Рижко, Ф.М. Рудич, які підтверджують актуальність розвитку філософії управління сучасними українськими підприємствами.

Філософія управління як економічна категорія має власне смислове навантаження та різні форми виявлення. Філософія управління може бути представлена за допомогою визначення ліній аналізу: 1) виявлення філософських передумов теорій, сформульованих у сфері управління; 2) представлення різних управлінських ідей у філософських концепціях; 3) дослідження частин понятійних апаратів філософії та управління, що пересікаються; 4) розкриття логіко-філософських основ інтелектуальної діяльності та демонстрацію форм їх прояву в теорії управління. Їх розгляд дозволяє визначити предмет філософії управління, яким є по-перше, різноманітний за своїми об'єктом і засобами здійснення, філософське осмислення якого спирається на соціально-філософські концепції суспільства, його структури, визначення типів і форм соціальної дії, особливостей соціальних інститутів і способів їх історичного функціонування. По-друге, сфера управлінського знання, що активно зростає і розвивається [9, с. 25].

На наше переконання, описання проблемного поля визначеної предметної сфери – архіскладне наукове завдання, що підтверджується наступним.

По-перше, всі три об'єкти предметної сфери – компанія (або більш широко – економічна організація), розвиток та управління – залишаються поліаспектними категоріями, наукове “становлення” яких не припинилося, а емпіричні дані підтверджують їх складну, неоднозначну природу (особливо в сучасних умовах формування нової економічної та управлінської парадигм).

По-друге, виявлення спектру проблем управління розвитком організацій зумовлює необхідність застосування трансдисциплінарного підходу, що позначається у залученні до дослідницького процесу теоретичних, методологічних, методичних засад та прикладних інструментів багатьох наукових дисциплін: філософії, психології, соціології, економіки, загального і стратегічного менеджменту.

По-третє, в процесі окреслення проблемного поля управління розвитком компанії окрім суто теоретичних та методологічних складнощів суттєвий негативний вплив здійснюють висока непередбачуваність соціально-політико-економічних процесів в економіці країни та надзвичайна непрозорість і інформаційна асиметричність вітчизняного бізнес-середовища.

Слід визнати, що починаючи з 80-х років минулого століття кількість публікацій з проблем філософії розвитку економічних організацій зростає експоненціально. Умовно більшість досліджень в цій сфері можна поєднати у дві групи.

До першої вважаємо за можливе віднести публікації теоретико-методологічного характеру, в яких оприлюднюються результати наукових досліджень комплексу проблем з подальшого розвинення теорії фірми в контексті її розвитку, упорядкування та систематизації знань про природу розвитку економічних систем, а також про принципи, методи і моделі здійснення управлінського впливу на систему підприємства та окремі її елементи з метою досягнення цілей розвитку. Останнім часом в українському науковому просторі з'являються ґрунтовні наукові дослідження моделей і механізмів філософії управління розвитком підприємств.

До другої групи доречно віднести публікації, яких висвітлюється позитивний та негативний досвід реалізації в окремих компаніях управлінських заходів, спрямованих на удосконалення їх діяльності, усунення проблем функціонування та набуття нових конкурентних переваг. Подібні публікації утворюють своєрідний банк кейсів, мають практичну цінність для усвідомлення реальних проблем розвитку підприємств і компаній, а також дозволяють скласти уявлення про практику та результативність управління цими процесами [10, с. 30].

Проте, незважаючи на велику кількість та різноманітність наукових та науково-прикладних досліджень у сфері філософії управління розвитком компаній, слід визнати, що зазначена предметна сфера залишається фрагментарно дослідженою. Очікують на своє вирішення цілий ряд питань теоретичного, методологічного та прикладного характеру, серед яких: питання щодо виявлення джерел та розкриття потенціалу розвитку організації; формування дієвих управлінських механізмів і технологій, здатних забезпечити ефективну реалізацію трансформаційних заходів. Нарешті на порядку денному створення єдиної методології філософії управління розвитком компанії, що діє в умовах високої непередбачуваності та турбулентності середовища функціонування.

Метою дослідження є розробка і системне філософське обґрунтування концепції переходу від теоретичної моделі управлінського об'єкта до практичного рішення як внутрішнього узгодження системи цілей, конкретних завдань, механізмів і способів їхнього вирішення.

Однак, вивчаючи проблеми філософії управління розвитком компанії, в поле зору опиняється не стільки економічна організація як така, скільки процеси, що віддзеркалюють її якісні, незворотні зміни у просторі та часі. Отже, на особливу увагу заслуговують питання сутності розвитку як філософської категорії, його форм, видів та закономірностей, джерел, рушійних сил та моделей розвитку компанії як складної техніко-технологічної та соціально-економічної системи.

Традиційно розвиток компанії трактується на засадах теорій самоорганізації, основу яких складають синергетика і теорія змін. Синергетика, основні положення якої були сформульовані професором Штутгартського університету Г. Хакеном, являє собою евристичний метод дослідження відкритих систем, що

самоорганізуюються та підлягають кооперативному ефекту. Паралельно с синергетичними дослідженнями, але незалежно від них, в межах Брюссельської наукової школи на чолі з І. Пригожиним розвивалася теорія змін, в межах якої розглядаються як нерівноважні, необернені процеси, що відбуваються у відкритих системах, так й обернені, що мають місце у закритих системах. В цілому синергетика та теорія змін вже невіддільні одна від одної, оскільки будучи подібними за об'єктами і методами дослідження, ними створений єдиний понятійний апарат. Виходячи з основних положень теорій самоорганізації, слід визнати, що процеси розвитку є передбачуваними (з певною ймовірністю). Більш точному прогнозу піддаються процеси еволюції системи, оскільки еволюційні процеси, як і структура системи, відрізняються стійкістю, а умови зовнішнього середовища відомі. Набагато складніше передбачити сценарій поведінки системи в точці біфуркації – переломному, критичному моменті розвитку системи, коли відбувається вибір напрямку подальшого розвитку, оскільки і система, і середовище стають нестійкими та детермінізм еволюції змінюється випадковістю революції.

Передбачуваність процесів розвитку дозволяє робити припущення про можливість філософії управління такими процесами. У такому контексті дослідженню підлягають принципи, методи, моделі та технології планування, координації, мотивування та моніторингу спрямованих, якісних і незворотних змін в компанії, що й позначають її розвиток. Доречно звернути увагу на той факт, що зміни на еволюційній фазі розвитку компанії є порівняно більш передбачуваними та контрольованими з боку менеджменту, ніж події, що відбуваються під час революції. Навіть в точках біфуркації системи мають певні закономірності поведінки, які виявлені концепціями самоорганізації, а саме:

- потенційних траєкторій розвитку системи багато і точно передбачити, у який стан перейде система після проходження критичного моменту неможливо в силу випадковості впливу зовнішнього середовища. Проте доведені та розвинуті в концепціях самоорганізації положення про резонансні збудження, зворотні зв'язки та кумулятивний ефект підтверджують тезу про принципову передбачуваність наслідків революційних процесів для компанії як системи;

- вибір напрямку розвитку визначається життєздатністю та стійким паттерном поведінки системи;
- зростання розмірності та складності системи зумовлює підвищення її нестійкості та збільшує кількість можливих напрямків розвитку, в силу чого є вірним “закон Легасова”: чим вище рівень системи, тим вона більш нестійка, тим більше витрат необхідно для її підтримки;

- у переломні, критичні моменти розвитку може змінюватись підсистема управління, призвана спрямовувати компанію до якісно нового стану [3, с. 28].

Однак керованість розвитку не означає, що компанії можна нав'язати будь-який напрям руху: подальший розвиток систему зумовлений накопиченим нею досвідом, стадією життєвого циклу, характером та силою впливу на систему факторів зовнішнього середовища тощо.

На особливу увагу заслуговують дві групи питань: 1) проблеми методологічного підґрунтя філософії управління розвитком компанії, що складається з концепцій, методів та управлінських технологій управління розвитком, способів оцінювання результативності розвитку компанії як концентрованого виразу якості управлінської діяльності; 2) питання практичного забезпечення філософії управління розвитком через формування, розвинення та удосконалення в загальній системі управління компанії спеціальної підсистеми управління, створення механізму її функціонування, у т.ч. шляхом інформаційної та консультативної підтримки управлінських дій, а також вивчення та опанування кращого досвіду в сфері управління розвитком компаній [10, с. 5].

Управлінські концепції розвитку компанії створюють методологічне та методичне забезпечення управлінських дій у сфері розвитку, а їх суть коротко зводиться до наступного: а) стратегічний підхід до управління розвитком компанії; б) збалансованість кількісних і якісних параметрів для оцінки

результативності розвитку організації; в) узгодженість формальних та неформальних процедур та методів управлінського впливу у напрямку досягнення цілей розвитку організації; г) гармонізація процесних та проектних способів реалізації якісних, незворотних змін в компанії, що призвано забезпечити адекватне реагування на нестабільність та гіпердинамічність зовнішнього середовища, а також необхідність збереження організаційної цілісності та безперервності функціонування компанії, що розвивається.

Отже, філософія управління розвитком компанії як складної відкритої системи має відбуватися не тільки з урахуванням законів розвитку систем, але й виходячи з принципів та закономірностей управління такими системами. Проведене нами дослідження теоретико-методичних і прикладних засад, а також проблемних питань філософії управління розвитком сучасної економічної організації (компанії, фірми, підприємства), дає можливість зробити такі **висновки**:

- філософія управління розвитком компанії ґрунтується на методології стратегічного підходу, що передбачає орієнтацію компанії на досягнення довгострокового успіху шляхом всемірної орієнтації на створення цінності для клієнтів;

- генеральним напрямом розвитку компанії визнається її намагання досягти унікальності та неповторності в ринковому середовищі за рахунок формування відмітних характеристик (знань, компетенцій, динамічних здатностей тощо), що утілюються в її стратегічних активах;

- моделювання підсистеми філософії управління розвитком компанії здійснюється на основі гармонійного поєднання переваг процесної та проектної організації, що забезпечує дотримання принципу безперервності розвитку та необхідність урахування обмеженості ресурсів і часу при реалізації якісних трансформацій компанії;

- задля оцінки процесів розвитку забезпечується дотримання принципу збалансованості якісних та кількісних показників результативності.

1. Клейнер Г.Б. Эволюция и модернизация теории предприятия / Г.Б. Клейнер // Экономическая трансформация и экономическая теория. 5-й Международный симпозиум по эволюционной экономике. — М., 2004.
2. Ерохина Е.А. Теория экономического развития: системно-синергетический подход [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://ek-lit.agava.ru/eroh>
3. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. / А.П. Наливайко. — К.: КНЕУ, 2001. — 227 с.
4. Герасимчук В.Г. Развитие предприятия: диагностика, стратегия, эффективность. / В.Г. Герасимчук. — К.: Вища школа, 1995. — 167с.
5. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией. Учебник для ВУЗов. — М.: Русская Деловая Литература, 1998. — С.128.
6. Тридід О.М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства: Монографія. / О.М. Тридід— Х.: Вид-во “ХДЕУ”, 2002. — 364 с.
7. Пономаренко В.С. Стратегічне управління розвитком підприємства. Навч. посіб. / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. — Х.: Вид. ХДЕУ, 2002. — 640 с.
8. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Монографія / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, О. М. Тридід. — Х.: Видавничий Дім “Інжек”, 2003. — 328 с.
9. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия: Монография. / Н.В. Афанасьев, В.Д. Рогожин, В.И. Рудыка — Х.: Изд.дом “ИНЖЭК”, 2003. — 184с.
10. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: Навч. посібник. / С.М. Ілляшенко — Суми: ВТД “Університетська книга”, 2003. — 278с.
11. Пономаренко В.С. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах: Наукове видання / В. С. Пономаренко, А. М. Золотарьов, О. М. Ястремська, І. М. Волик та ін. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2005. — 452 с.

ФІЛОСОФСЬКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ВИМІРИ ПСИХОКУЛЬТУРИ ЕКОНОМІКИ

РЕВАСЕВИЧ І.С.

Copyright © 2013

Науковці неодноразово зверталися до вивчення особливостей взаємодії людини та економіки. Сьогодні спільні зусилля економістів і психологів спрямовані на пошук моделей економічної поведінки, які точніше відображають дійсність, ніж відома концепція А.Сміта [2; 5]. При цьому, як підкреслює Д. Ядранський, діяльність особи у виробничому довіллі настільки багатогранна, що виявлення і пояснення її численних зв'язків, закономірностей і функцій за допомогою виокремлено економічних, психологічних чи соціологічних методів видається неповним і вимагає використання міждисциплінарних підходів [10]. Відтак винятково важливим постає адекватне методологічне обґрунтування даної проблематики саме у психокультурному аспекті.

У попередніх теоретико-методологічних розвідках [6] психокультура економіки розуміється нами як надважливий пласт суспільної реальності, котрий передбачає досягнення економічного успіху завдяки врахуванню внутрішнього психодуховного світу кожної людини як універсуму. Поняття “психокультура” запроваджене професором А.В.Фурманом у 2001 році “для пояснення до того незбагненого – органічно й змістовно безперервного – зв'язку між культурою як багатоманітним моделям людської життєактивності і психологією як сферою мислєдіяльності всіх і кожного” [9, с.7].

У подальших дослідженнях автор виокремлює психокультуру як концентр вітакультурної методології, подає засадничі мислєсхеми основних формовиявів, філософсько-методологічних вимірів, типів і детермінантів психокультури та окреслює змістовий формат останньої у ракурсі суспільної реальності, соціогуманітарної науки, навчальної дисципліни і соціальної практики [8].

Для того щоб краще зрозуміти особливості психокультури економіки, доречно розкрити її сутнісний зміст як онтологічної реальності, феноменологічної данності, гносеологічної дійсності та ноуменальної сутності (*див. рис.*).

Оскільки онтологія – це вчення про буття, тобто про те, що є насправді, то в даному витлумаченні економіка постає як сукупність реальних відносин виробництва, розподілу, обміну і споживання товарів. Філософи стверджують, що економічне буття – це буття людини, яка акумулює в собі основні форми власної життєдіяльності. Воно розпочинається і повсякчас здійснюється на певному культурному фоні, тому психокультурний аспект економіки у співвідношенні з світоглядними універсальними вітакультурної парадигми [7], а саме формуванням Дому, передбачає відповідну економічну поведінку, тобто здійснення господарських перетворень задля привласнення економічних благ представниками тієї чи іншої культури.

Становлення ковітальної спільноти сприяє актуалізації явищ групової інтеграції з метою накопичення практичного досвіду господарювання. Розглядаючи психокультуру економіки у феноменологічному вимірі доцільно виокремити поняття “психокультурного коду” як певної інформації, закодованої відповідним чином, яка дозволяє ідентифікувати культуру того чи іншого етносу. Адже, як зазначає Ніклас Луман, економіка постає