

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет гуманітарних наук
Кафедра філософії та релігієзнавства

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

(освітній ступінь – «магістр»)

на тему: **«Сучасна філософія управління на рубежі століть:
історія, концептуальні рамки, інструментарій»**

Виконав: студент 2-го року навчання,
спеціальності 033 Філософія
Сегін Олег Володимирович

Керівник: Сватко Юрій Іванович,
доктор філологічних наук, професор

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою «_____»
Секретар ЕК _____
«_____» _____ 20__ р.

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3–18
РОЗДІЛ I. Історія становлення сучасної філософії управління як окремої галузі дисциплінарного знання	19-44
§ 1.1. Загальна проблематика управління в інтелектуальному просторі XX ст. на Заході	19-31
§ 1.2. Управління як предмет досліджень у вітчизняній гуманітаристиці другої половини XX – початку XXI ст.	31-38
§ 1.3. Філософія управління як складова соціальної філософії. Предмет філософії управління	38-44
РОЗДІЛ II. Основні напрями та інструменти концептуалізації сучасної філософії управління на рубежі століть (за матеріалами журналів « <i>Reason in Practice</i> » – « <i>Philosophy of Management</i> »).....	45-84
Прембула.....	45-46
§ 2.1. Найджел Лорі: в пошуках філософії управління на рубежі століть (до визначення предмета дисциплінарного знання та деяких інструментів його дослідження).....	46-57
§ 2.2. Пол Дірі: філософія управління у світлі процедур системного мислення.....	57-67
§ 2.3. Вінсент Блок: філософія управління як окрема галузь філософування. Одна цікава спроба концептуалізації шести вимірів бізнес-управління.....	67-84
ВИСНОВКИ	85-87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88-93

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Тема управління – і в тому числі, а можливо, і тим більше філософії управління в її історичному становленні, концептуалізації та інструментальному оздобленні – нині виглядає гостро актуальною у вітчизняному філософському просторі принаймні з трьох із безлічі можливих точок зору. Це час, місце і деякі особливості сучасного культурного контексту – й усі ці своєрідні тематичні «точки відліку» рівною мірою є онтологічно «навантаженими», визначеними онтологічною значущістю нової ролі людської особистості у світовім бутті.

Отже, передусім актуальність нашої теми визначається *часом*, а саме часом тієї «картини світу», що її Ю. І. Сватко в низці своїх досліджень термінологічно визначив як «Світ Людини». Цей світ склався у ХХ ст. передусім «як породження європейської й узагалі – західної цивілізації» та при цім «упевнено оформив лідерську заявку як глобальний проект людства» (Сватко, 2016, с. 24). Прагнучи, як зазначає автор, «самотужки облаштувати царство боже на землі силами автономної (= ліберальної) **ЛЮДСЬКОЇ ОСОБИСТОСТІ** як своєї єдиної – наскрізь умовної – *мири*» (Сватко, 2015, с. 18), Світ Людини постає при цьому світом тотального панування людини, де «оволодіти означає зробити своїм, привласнити» (Сватко, 2023b, с. 12).

Між тим, привласнити – це ще і з різною долею керованості досягнути смислових границь, отже – визначитися, адже речі як ціле «й узагалі визначаються/вбезпечуються на/у своїх – передусім смислових – границях» (Сватко, 2023а, с. 169). І в цих своїх безкінечних визначеннях Світ Людини остаточно обертається саме світом людського управління, отже, людських стосунків з приводу оволодіння, привласнення і влади. Йдеться про управління організаціями, бізнесом і державою, персоналом, конфліктом, тривогами і проектами, іміджевим (пере)позиціонуванням, або (ре)брендингом, а також змінами, ризиками, балансами, ресурсами – у тому числі фінансовими, активами

(від цінних паперів до нерухомості), здоров'ям, художніми процесами і навіть самим часом.

Досягаючи завдяки такому глобальному управлінню своїх не лише смислових і логічних, але й фізичних, географічних, історичних, соціальних чи культурних кордонів, цей світ увиразнюється в них у власному, людському – відносно-особистісному – вигляді та вимірі. З іншого боку, зустрічаючись на цих кордонах із контурами іншого – справді *нового* – світу, тобто переживаючи від початку теперішнього, XXI ст. «час “зміни картини”» (Сватко, 2013, 3–12), він опиняється «перед лицем одинадцяти криз... епохи “пост-”, що здатні зруйнувати цей світ ущент» (Сватко, 2017, с. 243).

За цих обставин управління у Світі Людини набуває рис неперервного «кризового менеджменту» як своєрідного «неперервного менеджменту процесів» (Jeston & Nelis, 2008, р. 3), а максимально ускладнений смисл управлінських процесів потребує його розуміння по суті, прикликаючи до життя відповідний такій безпосередній «роботі зі смислом» власне філософський апарат. І це не дивно: як відомо, філософу «волею долі з прадавніх часів судилося працювати зі смислом навпрост» (Сватко, 2007, с. 10). Так нинішня «ситуація часу» проблематизує та актуалізує тему управління в сучасному вітчизняному філософському контексті.

Натомість, як зазначалося, є й другий актуалізатор теми нашого дипломного дослідження. Йдеться про *місце* – реальне географічне місце його реалізації.

Справді екзистенціальний характер завдань, що їх має вирішувати українська держава як у рамках нинішнього – розміром уже більше ніж у третину століття – етапу державотворення, так і в рамках нинішніх повномасштабних воєнних дій, потребує від неї такого нового рівня управління і такого нового, відповідного масштабу змін XXI ст., рівня осмислення проблематики управління, з якими вона, можливо, ще не стикалася у своїй складній історії. Один із варіантів прискорення у процесі ефективного вирішення цих проблем –

це увага до самих принципів управління, їхнього не лише практичного застосування, але і смислової інтерпретації. Саме за цю останню й відповідає філософія ще від часів Платона та Арістотеля.

Нарешті, третя актуалізація теми дослідження чекає на нас, коли ми уважніше придивимося до деяких суттєвих подробиць уже згаданого раніше сучасного Світу Людини.

А саме, йдеться про видатну роль культурної комунікації як «зразкового способу буття у Світі Людини», де спілкування, відповідно, означає «1) людське 2) буття як 3) мирне 4) взаєморозуміння в 5) культурі» (Сватко, 2011, с. 237). Продовжуючи свою думку в іншому тексті, цитований автор зауважує: «Народжуване тут “демократичне” мовлення передбачає послідовне відтворення Світу Людини як *сумірного* людині, отже, безпечного для неї середовища послуг (сервісів)» (Сватко, 2014, с. 34–35). При цьому кризовий характер Світу Людини вочевидь має позначитися – і справді позначається – на комунікативній сфері. Тож у світлі комунікації те, що ми називаємо управлінням, за стислим визначенням щойно згаданого автора, постає як «1) владна 2) комунікація з приводу 3) особистісного 4) оволодіння 5) майбуттям». З такої точки зору сама влада виявляється не чим іншим, як «1) реалізацією 2) права на 3) управління» (Сватко, 2023а, с. 186), а вся проблематика ефективного управління і його сучасного розуміння перетворюється на одну із наріжних умов майбутнього виживання/оновлення Світу Людини.

Саме ці міркування передусім і зумовлюють нашу зацікавленість у дослідженні запропонованої теми.

Стан наукової розробки теми. Ще до розмови про дослідження і здобутки філософії управління на рубежі двох останніх століть варто стисло окреслити траєкторію руху всієї управлінської проблематики до цієї «точки входження». Ми виходимо з того, що відображена тут неперервність самої європейської історії, тієї соціальної історії, що її «варто визнати “справжнім” людським світом», – так ось, та неперервність історичного становлення «є однією з

ключових гарантій безпеки Світу Людини» (Сватко, 2006, с. 13). Отож – убезпечмо себе від нестачі перспективного бачення.

З власне філософським інтересом до управління ми стикаємося ще від античної доби.

Так, головною справою в державі від часів принаймні трьох Платонових діалогів: «Політик», «Держава» і «Закони», а також трактату Арістотеля «Політика», – виявляється державне управління як таке. Обидва філософи вважають його «царським мистецтвом» чи «мистецтвом державного управління. «Воно, – коментує цей фрагмент класичної філософської спадщини в одній зі своїх останніх праць, безпосередньо присвячених філософії управління, Ю. І. Сватко, – долучає нас передусім до знання про віднаходження балансу “щодо владарювання й упокорення спільноти” на засадах справедливості». (Сватко, 2023а, с. 179).

Щодо періоду Середньовіччя, то тут варто згадати вплив християнського теолога і філософа Блаженного Августина та його працю «Про Град Божий», в якій запропоновано ідеал правильного управління на вертикалі «світ – Бог». Це «державний ідеал “миру” земного града як християнської держави...» (Сватко, 2002, с. 82). Гранично «той мир як мир принципово вцерковленого, а відтак й особистісно спасеного світу і взагалі виявляється не чим іншим, як кінцевим співпаданням у новому Єрусалимі Абсолютного і тварного, або “ідеального” і “реального” моментів Буття» – і то є «справжній кінець світу» (Сватко, 2002, с. 83).

Згадуючи далі теолога та філософа Тому Аквінського, ми рухаємось від античного самокерованого космосу-держави до Божого опікування світом (провіденціалізму), яке обумовлене принципово над- і позасвітовою природою нового Абсолюта, християнського Бога. Тут варто особливо відзначити Питання 103 «Щодо загального управління речами» з першої частини найвідомішої праці Аквіната – трактату «Сума теології». Загалом його складають вісім розділів-«проблем», де визначається, що таке управляти взагалі, адже «керованим є те,

що рухається чи діє заради мети». Ширше кажучи, керованим у власнім сенсі «є те, що рухається до чогось» (Sanctus Thomas Aquinas, 2012, p. 453 [p. I.2, q. 103]).

Розглядаючи добу Ренесансу, варто звернути увагу на твір «Придворний» італійського письменника, виконавця дипломатичних місій при різних європейських дворах Балтазара Кастільйоне. Тут виникає розуміння, що все, починаючи від управління собою і до управління державою й цілими народами, може бути предметом освіти. Так в Європі публічно оформлюється спеціальна проблема виховання державотворця.

В рамках зазначеної проблематики важливу роль по сьогодні відіграє трактат «Державотворець», написаний політичним діячем і мислителем Нікколо Макіавеллі та присвячений керуванню державою. В інтересах освіти тут потаєне знання про механізми лідерства і влади перетворюється на знання явне (Макіавеллі, 2017, с. 3–4). Разом із тим до цікавої компанії авторів, які не оминають теми управління, наголошуючи саме на проблемах управління державою, і, маючи при цьому на увазі державу нового типу, потрібно додати твори англійського письменника і політичного діяча Томаса Мора («Утопія») та італійського письменника і філософа Томмазо Кампанелли («Місто Сонця»), що мають власне утопічний характер.

Варто зауважити, що європейські мислителі не полишають пошуку досконалої ідеї управління державою і в епоху Модерну.

Серед найвідоміших авторів тут мають бути спом'януті англійський філософ Томас Гоббс із його трактатом «Левіафан», а також англійський філософ Джон Локк зі своїми «Двома трактатами про правління». Наслідуючи їхні ідеї, представники французького Просвітництва від Монтеस्क'є до Гельвеція розглядають управління як спосіб ошасливлення людства у світлі завдань подолання соціальної нерівності завдяки правильній освіті та правильному законодавству.

Зі свого боку, німецький філософ XIX століття Георг Вільгельм Фрідріх Гегель у своїх працях з політичної філософії, підхоплюючи і розвиваючи старі ідеї Платона і Арістотеля, розглядає державу як своєрідний «образ справедливості». Реалізувати його саме й означає, серед іншого, вирішити проблему правильного державного управління – в тому числі шляхом «самоврядування громадян через спеціально встановлені для цих цілей органи» (Гегель, 1978, с. 84–85).

Взагалі, аналізуючи проблему зв'язків і стосунків між філософією та управлінням, варто наголосити на зацікавленості в поглибленому аналізі практик і теоретичних засад управління в рамках пізнього Модерну, його економічних реалій і теорій. «З огляду на це, – зазначає Майкл Мескон в творі «Основи менеджменту» (1988), – можна констатувати, що підвищений інтерес до проблематики управління цікаво синхронізований із промисловою революцією в Англії у XVIII столітті» (Mescon, 1988, р. 40). Згодом, а саме вже на початку XX ст., тобто в той момент переходу від доби Модерну до культурно-історичної епохи Світу Людини, який в історії управління, між іншим, пов'язаний із розвитком менеджменту організацій, складається розуміння, що системне управління організацією сприяє ефективнішому досягненню цілей, в той час як в Америці вперше з'явилось бачення, що управління навіть може взагалі самостійно принести успіх у розвиток організацій (Mescon, 1988, р. 40).

Отож, наближаючись до сучасного стану досліджень управління і його власне смислового, знаттєвого обґрунтування, а водночас підсумовуючи пройдений в цьому напрямку шлях, можна вважати дещо передчасним висновок, що буцімто поза державного управління інші управлінські сфери раніше взагалі не були зачеплені дослідницьким розумом. Насправді справа стоїть складніше: безумовно, історія знала різні сяк чи так організовані та керовані колективи або громади людей. З іншого боку, справедливо й те, що навряд чи хтось раніше професійно і системно замислювався над тим, як ефективно керувати ними.

В цьому сенсі висновок одного з творців сучасної науки про управління, австрійця за походженням Петера Фердинанда Друкера про те, що лише «сучасне суспільство перетворюється на суспільство організацій», (Drucker, 2008, р.17) варто визнати доречним. Проте, як ми це бачили вже у Платона і Арістотеля, філософи – передусім щодо державницької проблематики, але й у більш широкому за охоптом «управлінському» контексті – розуміли специфічність управлінських процесів та інструментів. Тим не менше достатньо довго управлінська праця не вельми виокремювалася на тлі «неуправлінської».

Справжній початок визнання управління наукою і самостійною галуззю професійних досліджень, отже – дисциплінарного знання щодо різних сфер соціального життя і різних його спільнот, варто віднести до ХХ ст. Подальша оглядовість у викладі цього етапу становлення науки управління і власне філософії управління зумовлена тим, що, зважаючи на визначений нами план дослідження (див. Зміст), цей матеріал логічніше розглянути більш детально в розділі I.

Отож, ми щойно продемонстрували, як потроху складається певна траєкторія опанування управлінського знання: від управління світом-державою – через управління Божим світом – далі, через управління абсолютистською, а потім ще й правовою державою – ще далі, через псевдодемократичні утопії – нарешті, до ХХ ст. з його новими стратегіями управління у «Світі Людини». Тут, на останньому «кроці», ми маємо, серед інших, чотири великі концепції управління, де управління врешті оформлюється в окрему галузь наукового знання. У викладі Майкла Мескона ця історична довідка виглядає так (Mescon, 1988, р. 49):

1. Концепція Фредеріка Вінслоу Тейлора (1856–1915).

Важливою для нашого дослідження є його праця «Принципи наукового управління» (1911). Як засновники школи наукового управління (1885–1920) Фредерік Тейлор, Френк і Ліліан Гілберт та Генрі Гант зосереджувалися насамперед на питаннях оптимізації власне виробничих процесів та вважали, що

вдосконалення операцій з використання ручної праці задля більшої ефективності можна досягти завдяки спостереженням, замірам, логіці та аналізу (Mescon, 1988, р. 43). Більш докладно цей матеріал буде розглянутий в першому розділі нашого дипломного дослідження.

2. Концепція Анрі Файоля (1841–1925).

Значна праця цього дослідника, що становить для нас неабиякий інтерес, – це «Загальне і промислове управління» (1916). Автора пов'язують з виникненням класичної, або адміністративної, школи управління (1920–1950), яка ставила собі за мету розробити універсальні принципи управління та передбачала напрацюванню підходів не стільки до вдосконалення виробництва, скільки до вдосконалення управління організацією в цілому. А. Файоля часто називають батьком менеджменту (Mescon, 1988, р. 44). Більш докладно цей матеріал також буде розглянутий в першому розділі нашого дослідження.

3. Концепція Елтона Мейо (1880–1949).

Елтона Мейо разом з Мері Паркер Фоллет відносять до школи людських стосунків, або школи психології (1930 – 1950), головна ідея якої полягає в тому, що в галузі управління вирішальними є не власне економічні, а позаекономічні – психологічні й узагалі соціальні – фактори. Пізніше, з розвитком психології та соціології, ця школа трансформувалась у школу поведінкових наук, зосередившись на ролі соціально-психологічних факторів в організації виробництва і групової діяльності в цілому, а також на методах налагодження міжособистісних – у тому числі групових – відносин (Mescon, 1988, р. 45 – 46). У першому розділі нашого дослідження ми ще повернемося до цієї постаті та її концептуальної спадщини.

4. Концепція Рассела Акоффа (1919-2009).

На окрему увагу заслуговують відомі праці американського фахівця в галузі управління Р. Акоффа, зокрема, його «Теорія систем», зважаючи на те, що для автора «системи – це *Weltanschauung* [світогляд] (Ackoff, 1999, р. vii – viii).

Автора відносять до школи «науки управління» (1950 – до нашого часу; див. далі) (Mescon, 1988, р. 220).

Потрібно підкреслити, що згадані школи перетинаються в питаннях теорії та практики, і в рамках однієї організації можна знайти елементи всіх цих підходів (Mescon, 1988, р. 42 – 43). Також у дослідженнях з теорії та практики управління очевидним чином присутній суб'єктивний момент у віднесенні тих чи інших дослідників до певних шкіл. Так, наприклад, Тейлора інколи відносять до «класичної школи», а школу «людських відносин» окремо не виділяють, натомість називаючи її «доктриною» (Гвішиані, 2007, с. 71).

Рухаючись далі, треба, на наш погляд, спеціально відзначити, що лише згаданими концепціями управління окреслювана нами галузь дисциплінарного знання, звісно, не обмежується.

Так, важливою в контексті нашого дослідження є праця Олівера Шелдона (1894–1951) «Філософія управління» (1923).

Будучи головним виконавчим директором кондитерської компанії Rowntree, він, своєю чергою, піднімає проблему важливості та специфікації управління з урахуванням особистих і громадських потреб, у тому числі «потреби в мотивації, лідерстві та співробітництві – *need for a motive, leadership, and co-operation*» (Sheldon, 1923, р. 1). Важливо відзначити, що автор, здається, першим сформував поняття «філософія управління» і зробив натяк на неї як на окремий напрямок осмислення управлінської діяльності. Більш докладно цей матеріал буде розглянутий в першому розділі.

Аналізуючи дослідницькі праці з метою опрацювання нашої теми, варто відзначити також роботу вже згадуваного нами Майкла Мескона у співавторстві з Майклом Альбертом і Франкліном Хедоурі «Основи менеджменту» (1988). Ці автори, зосередившись у своїй праці на організаціях та ефективному управлінні ними, використовують достатньо еkleктичний підхід. Дослідники при цьому пропонують читачу на розгляд досягнення кращих наукових управлінських шкіл і спонукають оцінювати ситуацію в цілому при прийнятті управлінських рішень.

Проте попри великий об'єм наукового матеріалу тут, наприклад, фактично не приділено уваги кібернетиці. Також автори у книзі часто звертають увагу на важливість таких понять як «комунікація», «етика», «цінності», «соціальна відповідальність», «природа процесу прийняття рішень» та інші, але разом із тим не пропонують власне філософського погляду та підходу до проблем, хоча раз у раз і згадують про «філософію організації», «філософію бізнесу» ба навіть про «філософію управління», наприклад, розглядаючи управління за цілями (Mescon, 1988, р. 307–308). Насправді ж саме розуміння філософії та її специфічних проблем і завдань залишається у них, скоріше, суто емпіричним і в цьому сенсі навіть дещо обивательським.

Ще однією важливою для нас працею є роботи, об'єднані у книзі грузинського філософа, соціолога та теоретика управління Джермена Гвішиані (1928–2003) «Вибрані праці з філософії, соціології та системного аналізу» (2007).

Автор проводив дослідження на підставі міждисциплінарного підходу та системного бачення організаційної науки. Також він приділяє увагу теоретичним засадам головних управлінських шкіл. Разом із тим його монографія розпочинається з розгляду принципової сутності функції організації управління в суспільному розвитку (Гвішиані, 2007, с. 4–12). Гвішиані звертає увагу на великі перспективи для організації управління у зв'язку з досягненнями кібернетики, системного аналізу, теорії інформації, а також на підставі широких досліджень філософських, соціологічних, психологічних аспектів діяльності організації. Також достатньо зрозуміло автор наводить порівняння між вітчизняним та західним підходом до науки про організацію управління. Зокрема, це стосується кібернетики, що, як відомо, до певного часу успішно розвивалась і на нашому просторі.

Одним із найвідоміших українських представників кібернетики вважається науковець, засновник і перший директор Інституту кібернетики Академії наук УРСР Віктор Михайлович Глушков (1923–1982). Дослідник розвивав кібернетику як науку про оптимальне, цілеспрямоване управління

складними, динамічними системами (Гвішиані, 2007 с. 24), а з іншого боку, розглядав її проблеми в рідчій проблематики соціальної філософії, опікуваної розбудовою справедливого суспільства.

Проблема управління в філософському аспекті перебуває в просторі і зацікавленості й сучасних українських фахівців.

Так, йдеться зокрема про українську філософиню Юлію Бех та її монографію «Філософія управління соціальними системами» (2012). Авторка у своїй праці обґрунтовує «концептуальне бачення світоглядно-ідеологічного забезпечення формування загальної теорії управління», а саме вирішення цієї проблеми на початку XXI століття на її думку є головним завданням філософії та суспільних наук. Таке бачення Бех пов'язане з відсутністю єдності поглядів серед фахівців на загальну теорію управління (Бех, 2012, с. 2–5).

Разом з тим автори підручника «Філософія управління» (2007) Василь Кремень, Станіслав Пазиніч, Олександр Пономарьов вважають філософію управління як відносно самостійну наукову дисципліна ще недостатньо розвиненою галуззю філософських знань та розглядають її як методологічну основу управлінської теорії і практики управлінської діяльності (Кремень, 2007, с. 115).

Таким чином в дослідженні використано три категорії робіт:

1. Класики теорії і філософії управління: Ф. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо, О. Шелдон, Р. Акофф, І. Ансофф, К. Мацусіта, Н. Вінер, С. Бір, П. Друкер.

2. Сучасні іноземні дослідники, які позиціонують себе в галузі філософії управління, такого штибу як Петер Козловські, Еліягу Голдрат, Джеф Кокс, Іцхак Адізес та авторів, які у 2001 р. об'єдналися навколо журналу *Reason in Practice*» (з 2001 р.), а потім і прямого продовжувача та творчого спадкоємця, *Philosophy of Management* (із 2003 р.). Ідеться про таких дослідників, як Н. Лорі, К. Чері, П. Дірі, Д. Платтс, Г. Гарріс, М. Діббен, С. Ширд, В. Блок.

3. Вітчизняні філософи і науковці, які опікуються проблематикою управління, теорією управління і філософією управління: В. Глушков, Ю. Бех, В. Кремінь, С. Пазиніч, О. Пономарьов, Ю. Сватко.

Загалом варто зауважити, що попри свою актуальність філософія управління, як можна було переконатися за цим стислим попереднім оглядом, все ще залишається недостатньо дослідженою та інтегрованою до управлінського середовища та управлінської практики, а з іншого боку, до самого філософського знання.

Виходячи з актуальності теми і стану її наукової розробки, нами визначені об'єкт, предмет, основна мета і завдання, а також структура, теоретико-методологічні засади, джерельна база цього дослідження і положення, що виносяться на захист.

Об'єктом дослідження є філософія управління як окрема галузь дисциплінарного знання і феномен культури.

Предметом дослідження є сучасна філософія управління на рубежі століть, аспектизована в її історії, наявних концептуальних рамках та інструментарії.

Мета дослідження полягає в аналізі основних напрямів осмислення сучасної філософії управління, як вони склалися на рубежі двох останніх століть, з урахуванням наявних концептуальних рамок та використовуваного нею інструментарію.

Реалізація цієї мети передбачає розв'язання наступних **завдань**:

- дослідити історію встановлення філософії управління як окремої галузі дисциплінарного знання;
- визначити загальну проблематику управління в інтелектуальному просторі ХХ ст. на Заході;
- визначити предмет філософії управління;

- сформулювати основні напрями концептуалізації предмета сучасної філософії управління, як вони склалися в дослідницькій практиці на рубежі двох останніх століть з урахуванням традиції та історичної перспективи;
- виокремити та визначити основний інструментарій сучасної філософії управління, запропонований в аналізованих нами дослідженнях.

Структура роботи пропонуваного для захисту дипломного дослідження складається зі Змісту, Вступу, двох розподілених на параграфи та окрему Преамбулу розділів, Висновків та Списку використаних джерел (вітчизняних та іноземних) у складі 68 найменувань.

РОЗДІЛ I «Історія становлення сучасної філософії управління як окремої галузі дисциплінарного знання» присвячено аналізу проблематики управління в інтелектуальному просторі ХХ ст. на Заході (§ 1.1.) та управління як предмета досліджень у вітчизняній гуманітаристиці другої половини ХХ – початку ХХІ ст. (§ 1.2.). Крім того, запропоновано аналіз філософії управління як складової соціальної філософії та наостанок у світлі сучасних наукових тенденцій розглянуто предмет філософії управління (§ 1.3.).

У РОЗДІЛІ II «Основні напрями та інструменти концептуалізації сучасної філософії управління на рубежі століть (за матеріалами журналу «*Reason in Practice*» і його творчого спадкоємця, видання «*Philosophy of Management*»)» розглянули перелік дискусійних питань, які охоплює журнал (Преамбула), основні напрями розвитку галузі філософії управління, а також проблеми, пов'язані з визначенням границь цієї нової галузі філософського знання та її інструментарієм (§ 2.1.). Крім того, проаналізовано можливості інтерпретації філософії управління у світлі процедур системного мислення (§ 2.2.). Насамкінець, у цьому розділі філософія управління розглядається саме як окрема галузь філософського знання, і при цьому продемонстрована спроба концептуалізації шести вимірів бізнес-управління (§ 2.3.). Треба спеціально наголосити, що в §§ 2.1.–2.3. цього дипломного дослідження, здається, вперше у вітчизняному філософському просторі оприлюднено концепції трьох ключових

авторів спеціалізованих журналів «*Reason in Practice*» – «*Philosophy of Management*», які багато в чому «нормалізують» сучасну філософію управління.

Висновки. У Висновках знайшли своє відображення основні результати, отримані при реалізації мети і завдань пропонованого дипломного дослідження.

Теоретико-методологічні засади дослідження. При висвітленні основних тем і сюжетів дипломного дослідження дотримані загальнонаукові методологічні принципи адекватної історичної реконструкції, цілісності та системності, а також засади історичної та культурної толерантності. Щодо власне філософського інструментарію, то в дипломному дослідженні знайшли своє застосування такі загальнофілософські інструменти, як трансцендентальний, а також герменевтичний методи. При аналізі текстів, пов'язаних із теорією управління, застосовано традиційний для інтерпретації текстового матеріалу інструментарій прогнозування та мисленнєвого експерименту.

Джерельна база дослідження складається передусім з основоположних для нашого дипломного дослідження праць Платона («Держава», 2021) і Арістотеля («Політика» і «Поетика», 2023, «Риторика», 2020). З іншого боку, для повнішого відтворення проблематики ми вирішили залучити до нашого аналізу суміжні праці Ф. Тейлора (Taylor, 1919), А. Файоля (Fayol, 1949), Е. Мейо (Mayo, 1945), О. Шелдона (Sheldon, 1923), Р. Акоффа (Ackoff, 1999). Також була використана науково-дослідницька література критичного плану, зокрема, праця С. Біра «Кібернетика і управління виробництвом» (Бір, 1963), котра висвітлила витоки кібернетики та проблеми в управлінні на фоні історії та філософії науки.

В свою чергу, у статтях і розділах монографій за авторством Ю. І. Сватка: «Кінець прекрасної епохи», або Час зміни “картинки”?» (Сватко, 2013), «Наприкінці Світу Людини: духовність, цінності, компетенція, освіта» (Сватко, 2015), «Духовність особистості у світлі знання, риторичних образів часу та опанування власного майбутнього. Частина I. Освіта – Держава – Управління – Світ проектів» (Сватко, 2023а), «Комунікація з майбутнім і його привласнення

в риторичних образах часу» (Сватко, 2023b) – ми можемо знайти відповідь на загальні питання щодо уточнення базових термінів і понять філософії та, зокрема, філософії управління, а також щодо змін у розумінні засадничих моментів світоустрою при переході від однієї культурно-історичної епохи/традиції до іншої, котрі, своєю чергою, спричинили зрушення в традиції осмислення проблем управління.

Апробація результатів дослідження здійснено в рамках Міжнародної наукової конференції студентів та аспірантів «XX Харківські студентські філософські читання: до 180 річниці з дня народження Фрідріха Ніцше». Тези доповіді автора дипломного дослідження «Проблема взаємодії філософії та управління в сучасній інтерпретації» публікуються у збірнику матеріалів конференції.

Результати дослідження підсумовано у положеннях, **що виносяться на захист:**

1) історія становлення філософії управління дозволяє сьогодні розглядати її як самостійну галузь дисциплінарного знання, що знаходиться на етапі формування і має принципово міждисциплінарний характер;

2) аналіз загальної проблематики управління в інтелектуальному просторі XX ст. на Заході дозволяє стверджувати, що об'єктом теоретичних і практичних зусиль фахівців у галузі управління стає організація (а), при тому що головною спільною ознакою будь-якої організації можна вважати наявність мети (б), що, своєю чергою, перетворює управління організацією на діяльність, принципово орієнтовану на майбутнє (в) і водночас таку, де відбувається постійне протистояння між класичними та гуманістичними підходами до управління (г);

3) предметом філософії управління є саме управління як таке і в цьому сенсі у своєму практичному втіленні – як цілком специфічний вид людської діяльності, особистісно увиразнений «для-іншого», тобто відкритий для комунікації за допомогою інструментів влади, що, відтак, перетворює управління на специфічну, владну, форму комунікації;

4) в дослідницькій практиці на рубежі двох останніх століть з урахуванням традиції та історичної перспективи склалися два основні напрями концептуалізації феномену управління, пов'язані, з одного боку, а) з філософським осмислення термінологічного ряду «мета, керівник, лідер, організація, роль, відповідальність, зацікавлена сторона, ефективність, бачення, місія, судження, творчість, мотивація, культура, цінність і ризик», а з іншого – б) з розглядом зазначеного феномену у світлі комплексу суміжних філософських дисциплін, на тлі яких він набуває філософської специфіки, а саме *епістемології, філософії мови, філософії комунікації, герменевтики, філософії політики, аксіології, етики, феноменології, філософії свідомості, сучасної когнітивістики* в оздобленні ідей *американського прагматизму*.

5) дослідницька практика на рубежі двох останніх століть дозволяє виокремити такий дослідницький інструментарій сучасної філософії управління: *рецепція* результатів безпосереднього сприйняття наявних практик управління, *аналітичні практики, комунікативні практики діалогу, концепт-аналіз, етичні дослідження, процедури критичного мислення, міжкультурні дослідження, трансакційний аналіз* (в дусі біхевіоризму), інструментарій *лінгвопрагматики* (пор. принципи і максими спілкування), репертуар практик *системного мислення*.

Зафіксовані у Вступі результати дозволяють перейти до першого розділу нашого дипломного дослідження.

РОЗДІЛ I. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ ФІЛОСОФІЇ УПРАВЛІННЯ ЯК ОКРЕМОЇ ГАЛУЗІ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ЗНАННЯ

§ 1.1. Загальна проблематика управління в інтелектуальному просторі ХХ століття на Заході

Вже у Вступі, презентуючи стан наукової розробки теми нашого дослідження, ми зауважили, що на початку ХХ століття саме організація стає об'єктом теоретичних і практичних зусиль фахівців у галузі управління.

В цьому контексті важливо також відзначити і комплекс філософських дисциплін – складових соціальної філософії. Коментуючи епістемологічну ситуацію, що склалася в цьому питанні, і згадуючи тут прагматизм, концепцію Герберта Маркузе і філософську теорію інформації (особливо в частині, пов'язаній із процесами управління), Ю. В. Рождественський окремо зауважує, що ці «галузі філософії», як він їх називає, «виявилися оберненими не лише до управління суспільством у цілому, але й зачепили проблему управління організаціями» (Рождественский, 2000, с. 7). Отож, нині, зважаючи на цей висновок і відштовхуючись від нього, а також досліджуючи загальну проблематику управління в інтелектуальному просторі ХХ ст. на Заході, варто спеціально зупинитися на питанні, що таке організація.

Взагалі організація – це група людей (мінімум двоє), діяльність яких свідомо координується для досягнення загальних цілей. Дещо ширше і складніше визначення ми зустрічаємо у «Вступі до культурознавства» вже згаданого Ю. В. Рождественського – знаного фахівця з питань тисячолітньої організаційної діяльності та організаційної культури Сходу і Заходу: «Організація – це колектив людей різних галузей діяльності, об'єднаних ієрархією і таких, які вирішують своє життєве завдання» (Рождественский, 2000, с. 222). При цьому «першою ознакою організації є колективна культура», а її словесним утіленням – архів як «сума досвіду організації» (Рождественский, 2000, с. 223, 224). Такий підхід дозволяє вибудувати логічну систему розподілу організацій у суспільстві за розподілом завдань й у зв'язку з розподілом культури на фізичну, духовну, матеріальну і культуру управління (Рождественский, 2000, с. 238).

Координація завдань організації шляхом вертикального розподілу праці, на думку М. Мескона, називається управлінням і складає його сутність (Mescon, 1988, р. 7–11). Дещо інше визначення управління пропонує П. Друкер, зважаючи на своє вельми широке і в цьому сенсі не надто робоче визначення організації, де організацією може бути геть усе що завгодно, що має ознаки

людськості, соціальності та моральності. Дійсно, за П. Друкером, організація – «це людський, соціальний і справді моральний феномен» (Micklethwait, 1996, р. 78). З огляду на такого роду інтерпретацію проблеми організації виявляється: управління – «це особливий вид діяльності, що перетворює неорганізований натовп на ефективну, цілеспрямовану та продуктивну групу» (Mescon, 1988, р. 16).

Якщо не звертати уваги на дивовижне для науковця неврахування факту функціонування безлічі не вельми «ефективних» і не вельми «продуктивних» груп, які, натомість, беззаперечно ідентифікуються як «організації», а зосередитися на самій суті справи, ми відразу побачимо в усіх наведених визначеннях те, що саме і становить головну ознаку будь-якої організації. Йдеться про *наявність спільної мети*, що перетворює управління організацією на діяльність, принципово орієнтовану на майбутнє, а це, як відзначалося у Вступі, дозволяє стверджувати, що управління – «це 1) владна 2) комунікація з приводу 3) особистісного 4) оволодіння 5) майбуттям» (Сватко, 2023а, с. 186). Мета, крім іншого, передбачає *спільне розв'язання проблеми* на підставі досвіду. Цей досвід і робить його власних носіїв «показовим, тобто унікальним фактом культури» (Сватко, 2005, с. 82).

У зв'язку з цим Ю. І. Сватко в останній зі щойно цитованих праць, «Ефективна організація як культурний проект (мистецтво традиції, комунікативна вправність, мирне розв'язання проблем, оцінка)», продовжуючи своєрідну культурорієнтовану «лінію Ю. В. Рождественського», зауважує: «... якщо ці культурні “унікуми”... – 1) особи, 2) громадські / корпоративні групи чи навіть 3) держави 4) виокремлюються або об'єднуються змістовно – програмою й 5) структурно – ієрархією / взаємододатковістю функцій і повноважень з метою 6) управління ресурсами й 7) ризиками задля 8) зменшення ентропії *resp.* невизначеності щодо 9) розв'язання певної проблеми, тобто 10) ствердження смислу (= необхідності) у світі фактів (= ймовірності), ми вже маємо справу з цілою о р г а н і з а ц і є ю ». І далі додає: «Отож, головна відмінність організації

від тимчасового об'єднання окремих осіб, громадських груп чи держав, яке завершує своє існування відразу після вирішення якогось часткового / окремого завдання, полягає саме в тому, що організація обов'язково дбає про збирання, облаштування й примноження свого досвіду» (Сватко, 2005, с. 82). Всі ці складові феномену організації потребують особливого виду діяльності, який називається управлінням, – і ХХ століття в особі своїх інтелектуалів максимально актуалізує цей концепт як у теоретичних побудовах, так і в практичних рішеннях.

При цьому впадає в око, що вже на початку ХХ століття однією з ключових «точок збирання» сучасних теорій і практик управління стали США. Як зазначають дослідники – передусім дослідники-американці, цьому фактору, зокрема сприяло те, що США були практично єдиною країною на той час, де людина (і, що важливо, людина-іммігрант) могла спробувати подолати перепони щодо свого походження чи національності виключно за рахунок своєї компетенції, що, втім, не відміняло на рівні середньої освіти ні розподілу учнів за статтю, ні расової сегрегації. Також в Америці бажаним отримати професійно орієнтовану освіту надавалась всіляка підтримка, що, в свою чергу, сприяло появі багатьох освічених людей, які могли виконувати різні ролі в бізнесі та управлінні. Не менш важливою обставиною було завершення будівництва трансконтинентальних залізничних доріг наприкінці ХІХ століття, що дало змогу перетворити Америку на найбільший єдиний ринок у світі (Mescon, 1988, р. 41).

Між тим, справжній початок визнання управління наукою і самостійною галуззю професійних досліджень, отже – дисциплінарного знання, пов'язаний, як ми вже зазначали у Вступі, з виходом у 1911 році книги американського інженера, дослідника, управлінця Фредеріка Вінслоу Тейлора «Принципи наукового управління».

Автор писав свою працю з метою на простих прикладах проілюструвати дві прості думки:

1) держава несе величезні збитки через недостатню щоденну продуктивність;

2) ліками від цього є систематична організація праці, а не екстравагантна особистість, як це вважалося раніше.

Фр. Тейлор із цього приводу робив висновок, що найкраща організація праці є справжньою наукою, яка спирається на ясно визначені закони, правила та принципи. (Taylor, 1919, р. 7). Цікаво, що головною метою управління сам Фр. Тейлор вважав необхідність «забезпечення максимального процвітання [успіху] працедавця разом із максимальним процвітання кожного співробітника – *to secure the maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum prosperity for each employer*» (Taylor, 1919, р. 9). Незважаючи на очевидну утопічність у рамках тодішньої моделі американського капіталізму другої складової цієї своєрідної «формули Тейлора», вона мала певне філософське навантаження в річищі оформлення трьох основних соціальних проєктів і водночас трьох основних соціальних образів-міфологем ХХ ст., пов'язаних із побудовою ренесансно-просвітницького «раю на землі», а саме:

- 1) капіталізму (пор. образ Америки як «сяючого міста на горбі»);
- 2) соціалізму (пор. образ ВДНГ як «міста-саду»);
- 3) фашизму (пор. образ «раю через пекло») (Сватко, 2016, с. 24–25).

Так ось, власне філософським моментом тут, на нашу думку, можна вважати закладену/віднайдену автором у семантиці «процвітання» ідею поступального соціального розвитку (*the development*) – розвитку справи, розвитку організації та особистого розвитку працівників в межах їхніх природних здібностей (*his natural abilities*). Вона, дійсно, мимоволі викликає в пам'яті різноманітні проєкти розбудови загального благоденства на підставі розуму, освіти і загального розвитку – важливих складових прогресистської онтології Просвітництва з її ставкою на суб'єкта, який мислить і діє.

Не менш важливою для становлення науки про управління є постать, яку ми вже згадували у Вступі, французького інженера, практикуючого менеджера

та теоретика Анрі Файоля. На думку сучасних дослідників, А. Файоль бачив ширшу перспективу, перебуваючи на посаді вищого керівника, і, дивлячись на адміністрацію «згори вниз», у той час як Фр. Тейлор в першу чергу був технічним спеціалістом, і йому потрібно було споглядати адміністрацію навпаки – «знизу догори» (Гвішиані, 2007, с. 54). Автор відвів управлінській функції особливе місце, а також дав визначення поняттю «управляти», що в його розумінні означало передбачати, організовувати, розпоряджатись, координувати і контролювати (Fayol, 1949, p. 13).

Це є класика адміністрування, де згадані п'ять функцій постають продуктивною спробою концептуалізувати управління в самій його суті, осмислити його як цілком специфічну, не звідну на інші галузь людської діяльності. Тим самим творчий доробок А. Файоля справді наближає нас до того, що варто назвати філософією управління. Крім того, автор започаткував розробку концепції процесного підходу, що вважається великим поворотом в управлінському мисленні. Цей підхід передбачає взаємопов'язаність і «зваженість» функцій управління як принципово неперервного процесу. З тих пір для багатьох експертів «управління – це процес планування, організації, мотивації, контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягнути цілі організації (Mescon, 1988, p. 11–51).

Між тим, у 1920–1930-х роках попри значний практичний та теоретичний вплив у США та Європі теорії Тейлора, Файоля і їхніх прихильників піддаються критиці (Гвішиані, 2007, с. 83). В зв'язку з цим, невдовзі, а саме в 1923 році, як зазначено у Вступі з'являється праця англійського автора, виконавчого директора кондитерської компанії Rowntree Олівера Шелдона «Філософія управління». Потрібно висунути припущення, що на появу праці мав позитивний вплив власник компанії Rowntree Джозеф Раунтрі та його син Сібом, які мали збалансовані погляди щодо підходів до управління та людських відносин. Так, на переконання Шелдона, створюючи тисячі напрямів діяльності, управління стимулює витратити енергію з певною метою, з розумінням глибинних причин

явищ, до котрих воно має стосунок. Управлінську практику автор розглядав як з наукової, так і з етичної – і в цьому сенсі філософської – точки зору. «На думку автора, «філософія – це постулювання величезного запиту, який відсуває на другий план проблеми повсякденних речей – *philosophy is the postulation of a vast query, which dwarfs into comparative nothingness the problems of day-to-day things*» (Sheldon, 1923, р. XI-X). Олівер Шелдон, очевидно, успадкувавши модерний погляд на філософію як на специфічну науку, точніше, Фіхтеве «науковчення», бачив і розумів філософію управління як кодифікацію науково визначених і загалом прийнятих принципів для використання їх у щоденній практиці. Разом із цим, на думку автора, управління в межах своїх можливостей повинно брати на себе ініціативу щодо підвищення загального етичного стандарту та уявлення про соціальну справедливість (Sheldon, 1923, р. 284–285).

Продовжуючи ініційовану О. Шелдоном тему «людського фактору» в управлінні, зазначимо: важливим напрямком у розвитку управління стала вже згадувана нами у Вступі школа людських стосунків, яка зародилася в 1930-х роках у відповідь на неналежну увагу до цього ж таки людського фактору як можливої основи ефективності організації. Такий напрямок багато авторів ще іменують «гуманістичним викликом».

«Цей період в американській теорії організації та управління, – зауважує член Римського клубу та автор докторської дисертації «Американська теорія організаційного управління» (1969) Дж. М. Гвішиані, – часто називають епохою “нових починань” на відміну від проміжку часу “проповіді адміністративної ефективності” коли панував тейлоризм» (Гвішиані, 2007, с. 83). Головними представниками нових поглядів, як нами вже було окреслено у Вступі називають американську соціологиню та консультанта з питань управління Мері Паркер Фоллет і автора концепції «універсального співробітництва» – американського психолога і соціолога, австралійця за походженням Елтона Мейо. Фоллет сповідувала комплексний підхід до управління, критикуючи «класичну» теорію за механіцизм, надмірну раціоналізацію виробництва, односторонність та

ігнорування психологічних аспектів. Вона виступала проти абсолютизації ролі авторитету в організації, та намагалась розмежувати поняття «влади» і «авторитету». Важливе місце в працях авторки займає проблема конфліктів, які вона розглядала як «нормальний процес» в діяльності організації «за допомогою якого соціально цінна відмінність реєструється задля збагачення всіх, кого це стосується» (Гвішиані, 2007, с. 85–88).

Зі свого боку, Елтон Мейо, знаменитий, зокрема, так званими «Хоторнськими експериментами» в компанії Western Electric (1924–1932; США), де, як відомо, досліджувався взаємозв'язок між фізичними умовами праці та її продуктивністю. Вагомим для нас доробком Е. Мейо є його книги «Людські проблеми промислової цивілізації» (1933) та «Соціальні проблеми індустріальної цивілізації» (1948). Концептуальний апарат останньої був узятий до уваги при створенні Гарвардської школи бізнесу.

В цій книзі, між іншим, вельми відчутно представлені ті погляди на природу людини, що їх сповідувала європейська філософська традиція, увінчана іменами Макіавеллі та Гоббса та насичена проблематикою реалізації особистих інтересів і різноманітних способів владного залучення людини до усталених міжособистісних і групових стосунків. Тут варто додати, що вже сама назва дослідження Е. Майо, а тим більше його перший розділ «Зворотний бік прогресу – *The Seamy Side of Progress*», виглядає своєрідним заперечним відлунням прогресистськи-просвітницькій налаштованості А. Файоля. Адже якщо другий ставить на те, що ми сьогодні звично позначаємо словосполученням «науково-технічний розвиток», то перший уже на початку згаданого вище тексту полемічно цитує відомий пасаж англійського прем'єр-міністра Бенджамена Дізраелі, де той, підводячи вже у другій половині ХІХ ст. деякі підсумки європейського прогресу, воліє казати про суспільство, «котре помилково вважало комфорт за цивілізацію – *has mistaken comfort for civilization*» (Mayo, 1945, p. 4).

Варто додати, що автори не відкидали класичні наукові теорії, а намагались їх гуманізувати (Гвішиані, 2007, с. 84). Гуманістична теорія мала велику популярність на той час в Європі, особливо у Великобританії, де значний вплив мали профспілки, а деякі великі підприємці та промисловці, такі як квакери Річард та Джордж Кедбері та вже згадуваний Джозеф Раунтрі віддавали перевагу більш зваженим підходам, зокрема намагались відноситись до робітників як до людей, а не машин.

Багато європейських інтелектуалів, осмислюючи концептуальні засади управління, опинились на роздоріжжі між гуманістичним та класичним управлінням: одні намагались балансувати, інші заперечували останнє взагалі. Так, авангардні німецькі архітектори школи «Баухаус» Вальтер Гропіус і Людвіг Гільберсаймер намагались поєднати дизайн з науковим менеджментом. Натомість англійський письменник Джордж Орвел в романі-антиутопії «1984» виражав острах перед масовим виробництвом та науковими підходами в управлінні (Mickletwaith, 1996, р. 67). Не менш важливим є роман англійського письменника Олдоса Гакслі «Прекрасний новий світ», опублікований в 1932 році. В цьому творі автор серед іншого викладає своє ставлення до суспільства споживання і намагається показати до чого приводить надмірна науковість, доцільність, стандартизація, конвеєрне виробництво та індустріалізація, а саме до втрати індивідуальності.

Більш динамічно ситуація в управлінні почала змінюватись з більшим використанням точних наук, зокрема математики, статистики та кількісних методів, що сприяло появі «науки управління».

Наука управління, яку ще називають «наука про прийняття рішень», «системний аналіз», «наука про системи», «кількісний підхід», «дослідження операцій» зародилась в Англії як відповідь на виклики Другої світової війни з метою ефективного використання та оптимізації військових ресурсів, а пізніше напрацьована методологія почала використовуватись в промисловості. Наука управління збільшує ефективність організацій за рахунок підвищення здатності

керівників приймати об'єктивні рішення у складних ситуаціях, забезпечуючи наукове підґрунтя за допомогою кількісних методів та моделювання. Ключовою її характеристикою є заміна словесних роздумів і описового аналізу символами, моделями і кількісними значеннями. Вона набула значної популярності в зв'язку з поширенням використання обчислювальної техніки (Mescon, 1988, р. 47, 220).

Важливим внеском науки управління стало застосування теорії систем в управлінській діяльності. Її вперше впровадили в точних науках та техніці. Теорія систем допомогла інтегрувати теоретичні та практичні напрацювання різних управлінських шкіл, оскільки вони раніше концентрувались на якомусь одному елементі і не враховували цілісність та залежність ефективності управління від різних факторів. Загалом системний підхід потрібно розуміти не як набір правил та принципів для керівників, а як спосіб мислення стосовно організації та управління (Mescon, 1988, р. 56).

В зв'язку з цим нам потрібно повернутись до праці, про яку згадували у Вступі, а саме американського вченого Рассела Акоффа «Теорія систем». На думку Акоффа, «найважливіша зміна полягає в тому як ми намагаємось зрозуміти світ і нашому усвідомленні його природи» (Ackoff, 1999, р. 5).

Автор говорить про епоху систем, яка приходить на зміну епосі машин в період Другої світової війни. Ця зміна епох триває до цих пір. Так, епоха машин проглядається з часів Промислової революції і використовує аналіз, який для пояснення бере цілісний предмет, а потім вивчає його частини. Натомість епоха систем використовує синтез, при якому предмет, що підлягає поясненню, розглядається як частина системи, елементом якої він являється. Синтез є шляхом до системного мислення, в той час як аналіз – до аналітичного. Проте різниця між епохами не в тому, що одна епоха синтезує, а друга аналізує, а в поєднанні двох процесів в системному мисленні. Відповідно до системного мислення краще розуміння системи приходить при її розширенні, а не зведенні до складових елементів. Сама ж система – це ціле, яке неможливо зрозуміти за допомогою аналізу (Ackoff, 1999, р. 5–20).

Тут варто згадати автора, до якого ми ще повертатимемось, а саме британського кібернетика Стаффорда Біра (1926–2002) та його працю «Кібернетика і управління виробництвом», в якій автор стверджує, що загалом Всесвіт складається з безлічі систем. Кожна з них міститься в більшій системі подібно до пустотілих кубиків, вкладених один в один. Так само з більшої системи можна виділити більш обмежену, що входить до неї (Бір, 1963, с. 24). Як на нас, це досить цікаве бачення, яке спонукає подивитись на знамените твердження Арістотеля: «...необхідно, аби ціле передувало частині» (Арістотель, 2023, с. 28), – під іншим кутом зору та з інакшої перспективи.

Таким чином, ми наблизились до появи в 1948 році книжки «Кібернетика» (від грец. κυβερνητική — «мистецтво управління», від κυβερνήτης — «керманич», «стерновий») авторства американського вченого, математика Норберта Вінера. На думку Біра, ця праця показала, що механізм управління, який вивчається різними науками, характеризує справжня єдність, і як наслідок за рахунок злиття різних наукових дисциплін почала зароджуватись загальна теорія управління. (Бір, 1963, с. 18).

Спершу Вінер визначав кібернетику, зводячи до купи поняття «комунікація» і «управління», а пізніше стверджував, що управління є частиною теорії інформації. Автор вважав, що розуміння суспільства можливе тільки на шляху дослідження сигналів і засобів зв'язку та в обміні інформацією між людиною і машиною, між машиною і людиною, між машиною та машиною. Завданням кібернетики вбачав у виробленні мови і технічних прийомів, що дадуть змогу вирішити проблеми зв'язку та управління. Для активного життя людина повинна володіти вірною інформацією. В своїй праці Норберт Вінер доходить висновку, що комунікація та управління однаково зв'язані з сутністю людського існування та з життям людини в суспільстві (Wiener, 1989, р. 16–18).

Поява кібернетики справила великий вплив на світову науку і в подальшому розвивається в США не стільки як «наука управління», а як наука дослідження «штучного інтелекту» (Гвішиані, 2007, с. 24). Загалом в

сьогоднішній період кібернетика перетворилась на таку велику кількість самодостатніх дисциплін, що сам термін нині згадується вкрай рідко. Існує й інший погляд, згідно якого кібернетика розцінюється як невдала спроба розробити загальну теорію управління технічними, біологічними і соціальними системами, що зупинилась і не рухається далі (Бех, 2012, с. 6).

Насамкінець не можна не згадати вже цитованого нами раніше Петера Друкера (1909–2005), який став своєрідним провідником управлінських напрацювань через століття. Його часто називають гуру менеджменту або одним з батьків наукової дисципліни «Менеджмент організацій», а також вважають винахідником приватизації та автором ідеї «високкваліфікованого працівника». Дослідники характеризували його і як представника школи людських відносин, і як прихильника теорії Фредеріка Тейлора.

Друкер вважав, що у всіх великих дієвців, починаючи від флорентійки Медічі (вона відома в історії як французька королева Катерина Медічі), в епоху Відродження була своя чітка теорія, яка визначала їхні подальші дії. На його думку, менеджмент важливий не тільки для підприємницької діяльності, а й для університетів, церков, лікарень та благодійних фондів. Друкера часто критикували за очевидність його праць, особливо коли він піднімав теми про висококваліфікованих працівників, важливість чітких цілей, подвійну природу компаній. Проте кажуть, що вони стали очевидними, тільки тому, що він їх зробив такими (Micklethwait, 1996, р. 63–75). Така думка може бути важливою для філософії управління і принести загальну користь як в теоретичній так і практичній площині.

Вагомими є погляди Пітера Друкера, які він виклав у своєму підручнику «Менеджмент», написаному разом із Джозефом Макьярелло.

Зокрема, автор намагається прояснити розуміння терміну «менеджмент» і – що найважливіше, на нашу думку, – зняти по суті економічний присмак, який йому був притаманний у широкому вжитку. Таким чином, дослідник фактично співвідніс поняття «менеджмент» та «управління» і «менеджер» та

«управлінець». Друкер визначав управління як «соціальну функцію, яка проявляється в цінностях, традиціях, переконаннях, а також державних і політичних системах». Разом з цим управління визначається культурою, а управлінці та управління, у свою чергу, формують культуру та суспільство (Drucker, 2008, p. 12).

Не менш цікава думка автора щодо визначення управління як ліберального мистецтва.

До ліберального він відносив управління в зв'язку з тим, що має справу з основами знань, усвідомленням себе, мудрістю і лідерством, а мистецтва через те, що воно застосовується на практиці. Тобто на його переконання, «управлінці застосовують всі знання і здогадки гуманітарних і соціальних наук – психології і філософії, економіки, історії та етики, а також всіх природничих наук. Але при цьому їм необхідно націлювати ці знання на досягнення ефективності і результату, тобто: на лікування пацієнта, навчання студента, побудову мосту, розробку і продаж простої у використанні комп'ютерної програми» (Drucker, 2008, p. 25). Друкер вбачав розвиток управління в двох напрямках: як наукова теорія та як практичний метод (Drucker, 2008, p. 25).

В рамках нашого дослідження потрібно звернути увагу на те, що дослідник часто звертає увагу на поняття ефективності та результату, а такий підхід у практичному втіленні може обмежувати горизонт мислення. Вважаємо доречно вжити до цієї ситуації фразеологізм: «Не бачити лісу за деревами».

З таким доробком прийшла до рубежів двох останніх століть західна наука про управління.

§ 1.2. Управління як предмет досліджень у вітчизняній гуманітаристиці другої половини ХХ – початку ХХІ столітті

Встановлення радянської влади та втрата незалежності Україною в 1919 році ознаменувалась складним періодом, який потрібно було пережити і забути про плюралізм поглядів щодо влаштування економічного та соціального життя в суспільстві. Натомість «канонізувались» принципи побудови радянської

системи. Відбулась жорстка централізація влади, скасування приватної власності, абсолютизація планування – і все це намагались компенсувати командно-адміністративними та репресивними методами управління. Замість критичної оцінки складної ситуації оспівували будівництво соціалізму. Тільки на початку другої половини століття почали відбуватись зрушення щодо розуміння багатогранності та комплексності проблем організації та управління. Поступово, хоч і досить критично, почали приглядатись до західних управлінських практик та теорій (Гвішіані, 2007, 21–24).

Так, для багатьох радянських вчених кібернетика стала синонімом науки про управління. Одним з найвідоміших представників цієї науки вважається засновник і перший директор Інституту кібернетики Академії наук УРСР, Віктор Михайлович Глушков (пізніше цей заклад був перейменований в Інститут кібернетики імені В. М. Глушкова НАН України). Дослідник розвивав кібернетику як науку про оптимальне, цілеспрямоване управління складними, динамічними системами, досліджував її не тільки теоретично, а й добивався практичного застосування саме як практики організаційного управління. Сприймаючи виклики, які ставила науково-технічна революція, вчений розумів необхідність у швидкому вирішенні проблемних завдань, правильному регулюванні планової економіки і вдосконаленню механізмів управління через пошук додаткових ресурсів та підвищення ефективності. Самі ресурси, на його думку, потрібно шукати у трьох засадах, на яких тримається управління: системі економічних відносин, організації та автоматизованих системах управління (АСУ), якими займаються економісти та кібернетики.

За моделлю Глушкова економічні науки розробляють для організацій відповідні методи планування та прогнозування і застосовують їх при складанні державних річних та п'ятирічних планів відповідно до галузей господарювання. Керування сучасною організацією командно-адміністративними методами ставало неможливим, а для вирішення проблемних питань, необхідних для функціонування організації, потрібно мати наукове обґрунтування. Економісти

та керівники організацій мали володіти знаннями та відповідною освітою. Автоматизовані системи управління, зокрема електронні обчислювальні машини, застосуванням яких опікуються кібернетики та економісти, інженери-електроніки та інші спеціалісти, мали допомогти суспільству вирішувати складні завдання. Без забезпечення такими технічними засобами та знаннями, як ними користуватись, людям важко розвиватись та рухатись вперед.

Вищезгадані ресурси вважались рівнозначними. До сучасних керівників та економістів висувались вимоги щодо комплексного підходу при вирішенні управлінських, виробничих та господарських завдань (Глушков, 1974, с. 7–9). Дослідник вважав життєвою необхідністю автоматизацію розумової праці, а вивчення закономірностей людського мислення одним із головних завдань кібернетики (Глушков, 1966, с. 2–33).

В розвитку кібернетики та електронно-обчислювальної техніки Глушков вбачав величезний потенціал розвитку. При цьому він наголошував, що «філософська основа, на якій базується знаходження загального в таких різних об'єктах, – це матеріальна єдність світу». На думку науковця, методи і засоби кібернетики спрямовані на підвищення продуктивності праці в галузі науки, виробництва і техніки (Глушков, 1986, с. 48–49).

За цим всім вбачалась певна універсалізація науки, проте, щоб краще зрозуміти погляди Віктора Глушкова, а також побачити відмінність між західним та вітчизняним поглядом на кібернетику, є сенс звернутись до збірки праць Джермена Гвішиані «Вибрані праці з філософії, соціології та системного аналізу». В одній із них, а саме в роботі «Організація і управління» (Гвішиані, 2007, с. 24–25) автор, між іншим, уже главі першій аналізує та цитує твір уже згадуваного нами британського кібернетика Стаффорда Біра «Кібернетика і управління виробництвом».

С. Бір, і це добре відомо, розглядав систему людських відносин в розвинутому суспільстві як уже впорядковану та самоорганізовану. Виходячи з ідеї «іманентної організації» та уявляючи структуру буття як перехід з одного

стану в інший у режимі «порядок – хаос – порядок», при тому, що перший стан видавався Біру «природнішим» за другий, англійський дослідник наголошував: «Я уявляю собі кібернетичну організаційну керівну структуру як осердя природного порядку; як структуру, що міняється у відповідності до «поверх реакцій» цієї ситуації; як структуру, що нерозривно пов'язана з керованою системою і втілює в собі її природну впорядкованість. Я протиставляю її структурі, що вважає свій власний порядок таким, що виник із хаосу і в той же час нав'язаний їй; структурі закостенілій; структурі, що турбується про підрозділи системи та її функціях, замість того щоб мати на увазі її єдність і ті завдання, які вона повинна вирішувати; структурі, що, по суті, ненавидить решту частину системи, котра уявляється їй хаотичною, а відповідно, загрожує її власному добробуту» (Гвішиані, 2007, с. 25–26).

Таке дослідницьке бачення характеризує вузько кібернетичний підхід до організаційного управління. Цей підхід до соціальної ситуації виразно демонструє недоліки її оцінки виключно з позиції однієї дисципліни, якою б універсальною вона не була. Тож концепція С. Біра насправді ставить під сумнів можливість розробити теорію організації та управління виключно засобами науки кібернетики (Гвішиані, 2007, с. 25–26).

З огляду на це специфіка управління людськими колективами, на думку Дж. М. Гвішиані, потребує переважно соціологічного дослідження, яке спирається на міждисциплінарні знання в галузі економіки, політики, права, філософії, психології, техніки та інших наук (Гвішиані, 2007, с. 27–28). Також важливою проблемою виявляється тут надмірна формалізація процесів управлінської діяльності та надмірної фетишизації електронно-обчислювальних машин (Гвішиані, 2007, с. 30).

Повертаючись до поглядів В. М. Глушкова та оцінюючи їх із позиції сучасності, потрібно звернути увагу на ще один проблемний аспект, а саме на твердження автора, що «людина і система – це одне єдине і неподільне ціле» (Глушков, 1974, с.183).

Такий підхід, незважаючи на теоретичне обґрунтування тези про важливість людини, на практиці перетворював індивіда на елемент або механізм «могутньої» бюрократичної системи. При цьому Глушкова паралельно турбували економічні прорахунки в країні, через які траплявся то дефіцит, то перевиробництво, а також паперова стихія, через яку довідки видавались заради довідок і ніхто їх не читав. Як спробу вирішити проблему слід розглядати пропозиції автора на початку 1960-х створити Загальнодержавну автоматизовану систему збирання та обробки інформації для можливості управління країною у віддаленому режимі.

Цей проект із часом назвали спробою запустити «радянський інтернет». Проте на думку режисера документального фільму про В. М. Глушкова «Великий прискорювач» Олексія Радинського йшлося про щось значно більше, ніж про інтернет, а саме про електронний уряд. Цей проект за задумом автора мав соціальне спрямування, завдяки якому можливості економіки та добробут населення мали подвоїтися (*Українська кібернетика. Випробовуючи людський фактор*, б. д.). Тут сам по собі напрошується висновок про причинно-наслідковий зв'язок ідей Глушкова з їхнім фактичним, хоч і частковим втіленням в мобільному додатку «Держава в смартфоні».

Разом із тим поживлення, органічність та увагу до людських відносин в наукове поле досліджень організацій та управління вносить американсько-український економіст, дослідник Валерій Іванович Терещенко, який після остаточного повернення в 60-х роках з США проживав у Києві. Його називали людиною, що виконала унікальну місію проповідника ідей та пробудження інтересу до сучасного менеджменту (Клочко, 2017).

Відомою його працею є «Організація та управління (досвід США)». Поява такої праці, незважаючи на її ідеологічне забарвлення, свідчила про невелику «відлигу» між капіталістичним і соціалістичним державним устроєм та допущенням певної плюральності думок. Так, дослідник звертає увагу на помилковість заміни виразу «організація та управління» на «організація

управління». На його думку, організація – це свого роду «анатомія» підприємства, тоді як управління – це його «фізіологія», або ж організація – це статика, а управління – його динаміка (Терещенко, 1965, с. 12). Терещенко цінував методи організації та управління в США і часто апелював до праць Фредеріка Тейлора, втім закидаючи йому те, що він не враховував психофізіологію людської праці. Науку про організацію та управління автор вважав міжгалузєвою і пропонував критично осмислювати та запроваджувати кращий світовий досвід в цій сфері.

Взагалі у своїх працях Терещенко піднімає, з одного боку, прості, а з іншого – необхідні запитання. Він вважає, що наука про організацію та управління починається з питання «Чому?». При цьому він критикує загальноприйнятту формулу, яка прикриває пасивність та байдужість: «А в нас так прийнято». Автор також звертав увагу на важливості висококваліфікованих працівників та впливу психологічних факторів на підвищення ефективності праці, а також в необхідності розвитку освіти в галузі організації та управління (Глушков, 1974, с. 162–174).

Важливими та актуальними для теми дослідження є погляди вже згаданого нами вітчизняного філософа Ю. І. Сватка.

Дослідник поділяє погляди Норберта Вінера щодо однакової зв'язаності комунікації та управління з сутністю людського існування та з життям людини в суспільстві. Проте Ю. І. Сватко досліджує дану проблематику не за допомогою точних наук, а з точки зору філософського знання. Результати цих досліджень підтверджують важливість міждисциплінарних зв'язків щодо розвитку науки про організацію та управління, оскільки дозволяють всебічно та системно аналізувати проблему.

Так, автор розглядає проблематику управління в її зв'язку з освітою та освіченістю-духовністю з огляду на тезу про те, що «освіта як розумна самоідентифікація *resp.* самоототожнення, або ще інакше – самоспілкування, особистості за посередництва знання насправді обертається цілком *особливим*

видом комунікацією. То є комунікація з приводу свідомого пошуку себе у знанні», отож, «освіта є особистісною комунікацією з приводу управління власним життям» (Сватко, 2023а, с. 178). «З такої точки зору, – спеціально наголошує він, – освіта вимагає від особистості практичних управлінських знань, навичок і вмінь, взагалі кажучи – знань з приводу використання знання, або певних компетенцій» (Сватко, 2023а, с. 187).

Розглядаючи проблему комунікації та ототожнюючи в інтересах і в рамках дослідження саму комунікацію зі спілкуванням або навіть просто з мовленням, цитований автор ставить питання про застосування аналітичного потенціалу риторики як, серед іншого, науки про закони ефективного мовлення, де риторичне знання постає у статусі нормотворця мови як інструмента впливу.

«Використовуючи риторіку в прикладному аспекті (саме як практичну риторіку), – зазначає він, – ми наче пристаємо на пропозицію долучитися до своєрідної бізнес-комунікації, прагнучи ефективно розв’язати одну з наріжних проблем сучасного ресурсорієнтованого підприємницького циклу, а саме – отримати від використання певного ресурсу певний задовільний результат. Інакше кажучи, щось реально створити» (Сватко, 2023b, с. 5–6).

В рамках такого практичного застосування риторичного знання і відбувається перехід від риторичної теорії до риторичної практики, точніше до того, що варто назвати практичною риторикою, яка може розглядатися як «мистецтво свідомо-мовленнєвого управління життям у часі та просторі» (Сватко, 2023b, с. 9).

З огляду на це практична риторика дозволяє визначити управління як «1) прогнозований у режимі досяжності 2) специфічний тип комунікації 3) щодо свідомого забезпечення проєктної діяльності людини 4) як діяльності задля а) цілеспрямованого, б) організованого, в) результативного й г) оцінюваного оволодіння майбутнім 5) через його дійсне – тобто ідеальне й реальне, символічне та фактичне – владне привласнення» (Сватко, 2023b, с. 25). При цьому, досліджуючи феномен управління, Ю. І. Сватко, як це вже було частково

продемонстровано на початку розділу I, включає його в історичний, культурний, соціальний та сучасний контекст, таким чином піднімаючи широке коло проблем, але разом з тим пропонує інструменти їх вирішення.

Звісно, такий підхід вимагає від реципієнта текстів філософа значної підготовки. Отож, ми знову – іншими манівцями – повертаємось до щойно згаданої в цьому підрозділі до проблеми – управління в зв'язку з освітою.

В одній зі своїх останніх праць, «Духовність особистості у світлі знання, риторичних образів часу та опанування власного майбутнього. Частина I. Освіта – держава – управління – світ проєктів», Ю. І. Сватко, посилаючись на «Політику» Арістотеля, з цього приводу зазначає: «... якщо світська особистість... найповнішим чином збувається в *державі*... а ця сама держава, здавна претендуючи на духовне поведирство громадян, зазвичай виступає прямим гарантом реалізації права людини на освіту... нам не оминати тут суголосних питань державного управління» (Сватко, 2023а, с. 178–179). Отож, висновує він, шлях громадянина до себе через освіту, тобто його, мовою автора, «самоототожнення через знання», прямо передбачає чи то знаттєве, чи то практичне долучення «до “царського мистецтва” управління» (Сватко, 2023а, с. 179). А це, своєю чергою, передбачає можливість і навіть необхідність розглянути філософію управління у світлі соціальної філософії, до чого ми зараз і переходимо.

§ 1.3. Філософія управління як складова соціальної філософії. Предмет філософії управління

Розглядаючи проблему, винесену в заголовок цього параграфа, спершу варто звернутись до розуміння самого поняття «соціальна філософія». Зокрема, його окремо розглядає український науковець, філософ Анатолій Єрмоленко в своїй статті «Соціальна філософія у структурі соціогуманітарних наук».

На думку автора, центральну роль у структурі соціальних та гуманітарних наук відіграє філософія практичного дискурсу. Сам дискурс у статті «аналізовано як аргументативну практику узасаднення соціальних норм і

цінностей та як метаституцію, що легітимізує соціальні інститути. Згідно з таким підходом соціальна філософія розглядається як метатеорія соціальних наук...» (Єрмоленко, 2020, с. 6). Також Єрмоленко, спираючись на працю Детлефа Горстера «Соціальна філософія» у збірнику «Філософські дисципліни» [Hörster, 1998], відзначає, що не існує однозначного тлумачення поняття «соціальна філософія», а можна виокремити принаймні сім різних визначень цього поняття. «Перше з них полягає в тому, що “соціальна філософія” є об’єднувальною дисципліною для окремих практичних дисциплін, тобто практичною філософією. По-друге, їй приписують функцію, яка нормативно доповнює дескриптивну емпіричну соціологію. По-третє, її розуміють як дисципліну, спрямовану на діагностування історичної доби. По-четверте, вона нерідко постає як політична філософія. По-п’яте, соціальну філософію тлумачать як дисципліну, в якій аналізуються патології процесу розвитку суспільства».

Далі А. Єрмоленко зазначає: «Макс Горкгаймер вбачає діалектичний зв’язок між філософською теорією і практиками окремих соціальних наук, називаючи цей зв’язок (і це буде *шостим* визначенням) соціальною філософією. Сам Горстер дає *сьоме* визначення соціальної філософії, за яким вона є філософською дисципліною, що охоплює відносини індивіда і суспільства та проблеми, які звідси впливають; при цьому нормативним масштабом для того, що є проблемою, має бути функціонування всього суспільного порядку без перешкод» (Єрмоленко, 2020, 8–9).

Щодо спроби визначення самої філософії управління, то це є галузь вивчення всіх аспектів філософських основ управління в теорії та практиці. Але незважаючи на те, що з часів виходу згадуваної нами праці «Філософія управління» авторства Олівера Шелдона пройшло понад сто років, дотепер немає згоди, чи є філософія управління окремою галуззю, та як її окреслити (Erkal, Vandekerckhove, 2021, p. 1).

Не менш важливим і проблемним є й питання *предмета філософії управління*.

Так, поява перших практик управління, очевидно, співвідносна з початком людської історії, а підтверджені згадки про філософію датуються серединою першого тисячоліття до Р. Х., тож обидва ці феномени культури, управління і філософія, до певного часу крокували окремо. Так тривало доти, доки епоха античної класики в особі Платона, а потім Арістотеля спеціально не звернули увагу на мистецтво управління, освітивши його світлом знання, в якому той, хто діє, і той, хто керує діями, виявилися знавцями принципово різного ґатунку. З тих часів управління постійно, хоча й у різних ракурсах, перебуває в полі зору філософії.

Насправді управління присутнє скрізь, починаючи від самоуправління, управління родиною або державою, а з іншого боку – компанією або сучасними соціальними мережами, і так – аж до нинішніх ідей управління планетою в контексті впливу на глобальні процеси, наприклад, на екологію. Такий широкий «горизонт впливу», безумовно, потребує актуального філософського осмислення самої природи управління. Потрібно розуміти управління не тільки як процес, діяльність, інституційні зусилля, лідерство чи техніку прийняття владних рішень, а й спробувати збагнути управління по суті, з точки зору його смислу, визначити, специфікувати саму галузь філософії управління. Саме ця інтенція розуміння, між іншим, стимулювала сучасного німецького філософа і вченого-економіста Петера Козловського вже в першій частині колективного дослідження «Засади філософії менеджменту і організації – *Elements of a Philosophy of Management and Organisation*» (Koslowski, 2010, p. 3), підготовленого ним разом із дослідницькою групою Philosophy of Management and Organisation – Philosophy in Bedrijt з Вільного університету Амстердама, тематизувати відразу дві наріжні проблеми: «Філософія як виклик [для] бізнесу» і «Менеджмент як виклик [для] філософії». Адже, як стверджує сам автор вже в «Передмові», управління «невід’ємно пов’язане з філософією в [контексті] епістемології, етики й теорії культури» – тих «трьох головних дисциплін», що «актуалізують» філософію для економіки й управління (Koslowsky, 2010, p. v).

Разом з тим дослідники Найджел Лорі, який є засновником журналу «Philosophy of Management», та професор Університету Теннесі Ноксвілл Крістофер Черрі намагаються окреслити і визначити саму знаттєву галузь філософії управління.

Зокрема, вони вважають, що філософія управління – це не просто бізнес-етика. Їй належить також бути аналітичною та *директивною*. Інакше кажучи, вона має описувати, як працює управління, і рекомендувати, як його слід практикувати. Це повинно сприяти покращенню практики управління, при цьому утримуючись від спокуси надавати йому негайну практичну допомогу.

Важливою думкою авторів є те, що ідея управління базується на передумовах, які можна вважати невираженою філософією управління.

Цю філософію потрібно розвивати і досліджувати, щоб розкрити її історію, джерела привабливості, сильні та слабкі сторони. Потрібно переглядати та оцінювати різницю між культурами. Наприклад американці можуть наголошувати на суттєво відокремленій індивідуальності, натомість японські керівники підкреслюють належність та взаємодію, тобто внутрішньоособистісне протиставляється міжособистісному. З таких неперевірених конструкцій виникає дуже різна управлінська поведінка та організації, передумови яких потрібно спеціально аналізувати (Laurie, Cherry, 2001, p. 5–6).

Також автори піднімають проблему того, що багато філософів працює так, ніби управління не існує.

Серед причин такого стану речей називають снобізм або неприязнь, викликану постійним змішуванням «бізнесу» і «управління», що приводить менеджмент до ролі акушера з отримання прибутку. Або ж філософи вважають, що питання, які вони хочуть досліджувати, краще розглядати в інших термінах чи галузях, не звертаючись до управлінського дискурсу (Laurie, Cherry, 2001, p. 4–5). Потрібно зауважити, що докладніше творчий доробок Н. Лорі та К. Черрі буде розглянуто у другому розділі.

В свою чергу, їхні сучасники: інженер-будівельник, квакер та лектор в Інституті виробництва при Університеті Кембриджа Джим Платтс і відвідувач-дослідник в Інституті виробництва Університету Кембриджа Говард Гарріс – навпаки, не намагаються визначити ту конкретну галузь знання, де варто «прописати» філософію управління. Вони, скоріше, облаштовують її серед традиційних філософських дисциплін, таких як етика, метафізика, епістемологія, логіка та естетика. Тим самим ця пара авторів наче наголошує, що деякі способи філософування, філософські навички, розуміння філософських принципів, а також сама дотичність до філософської рефлексії, участь у філософських дискусіях між менеджерами і філософами можуть сприяти покращенню практики управління.

Взагалі до прийомів і практик управління, де філософія займає важливе місце та які стосуються метафізичного поняття «існування» нині належать питання, пов'язані з інтелектуальною власністю, природою віртуальної реальності, природою управлінських завдань, а також із формуванням цілей для підприємств та проблемою цінностей.

Що стосується логіки як традиційного інструмента реалізації принципів правильного мислення, то вона може використовуватись у такій управлінській діяльності: в корпоративних нарадах і переговорах, процедурах прийняття корпоративних рішень, в інформатиці – в тому числі в рамках вирішення проблем, пов'язаних із машинним навчанням і штучним інтелектом.

Потрібно зазначити, що автори, досліджуючи філософські аспекти природи управління, звертають увагу, що у всіх них є елементи філософії процесу, а також повертають нас до дискусії з приводу того, чи полягає реальність у речах або у процесах. З одного боку, Платон і Аристотель дотримувалися думки, що основними складовими реальності є речі, тоді як альтернативний погляд, що «все тече, все змінюється», і саме процес є серцем життя та існування, приписується Геракліту. Пізніше, аж у XX столітті

«філософію процесу» як окремий напрямок заснував англійський математик і філософ Альфред Норт Уайтхад (Platts, Harris, 2011, p. 19–34).

Разом з тим, на думку щойно згаданих авторів, хоча слово «філософія» широко використовується сьогодні в контексті управління та бізнесу, воно часто тлумачиться у досить вузькому сенсі – як конкретний, отже, лише частковий підхід до тих чи інших аспектів бізнес-діяльності, а не в зв'язку з глибинними питаннями щодо мети чи принципу. Через це часто можемо чути про філософію управління людськими ресурсами, філософію інвестицій або ж філософію «Якраз вчасно – Just-In-Time» (Platts, Harris, 2011, p. 22).

Також, намагаючись окреслити галузь філософії управління та визначити її предмет, потрібно вкотре згадати Петера Друкера. Він був одним із тих, хто добре розумів те, що Роджер Менсфілд уже на початку колективного дослідження з характерною назвою «Границі менеджменту», яке вперше побачило світ у 1989 р. саме під його редакцією, позначив як «складність [заплутаність] управлінської справи – complexity of the management task» (Mansfield, 1989, p. 3). З іншого боку, П. Друкер, здається, так само розумів і те, що інший автор у щойно згаданому виданні позначив у такий спосіб: «... ідентичність і цілісність, the identity and integrity, менеджменту як професії» (Argeris, 1989, p. 8). Нарешті, він не міг не реагувати на появу в 1990-х рр. так званого «менеджеріалізму» – ідеологічного конструкту, який асоціюється передусім з Віллардом Ф. Ентеманом та його відомою працею *Managerialism: The Emergence of a New Ideology* – «Менеджеріалізм: поява нової ідеології» (Enteman, 1993), де, серед іншого, було запропоновано уявлення про суспільство як про певну суму рішень та операцій, що здійснюються менеджментом організацій, незалежним уже і від їхніх власників, і від їхніх найманих працівників, і від капіталізму, соціалізму і навіть демократії.

Так, на його думку, що, здається, наслідуює тут класичну точку зору Платона щодо керманіча і моряків (Платон, 2021, с. 30), «управлінці займаються управлінням. Вони не займаються економікою та обчисленням, не вивчають

поведінку як спеціальні завдання власної діяльності. Все це тільки інструменти управлінця. Вони займаються економікою не частіше, як лікар робить аналіз крові. Вони займаються наукою про поведінку не частіше, як біолог використовує мікроскоп. Вони займаються обчисленнями не частіше, як адвокат вивчає прецеденти. Управлінці займаються управлінням» (Drucker, 2008, р. 12).

Взагалі предметом філософії управління є, звісно, саме *управління як таке* – і в цьому сенсі у своєму практичному втіленні – як цілком специфічний вид людської діяльності, особистісно увиразнений, як кажуть філософи, «для-іншого», тобто відкритий для комунікації за допомогою інструментів влади. Таким чином, це саме специфічна, владна, форма комунікації. У зв'язку з цим нам видається цілком «робочим» те визначення управління, яке на щойно окреслених засадах свого часу запропонував Ю. І. Сватко, і яке ми вже наводили у Вступі та на початку розділу I: «Управління – це 1) владна 2) комунікація з приводу 3) особистісного 4) оволодіння 5) майбуттям» (Сватко, 2023а, с. 186). На нинішньому етапі розвитку представлених вище дискусій щодо філософії управління та її предмета ми зупинимося саме на ньому.

Виходячи з цього визначення управління, ми й переходимо до розділу II, де розглянемо, як стикаються з ним – і чи стикаються з ним узагалі – ті спроби «філософування з приводу управління», що були запропоновані на рубежі двох останніх століть деякими авторами професійно орієнтованого журналу «Філософія менеджменту» (див. далі).

РОЗДІЛ II

**ОСНОВНІ НАПРЯМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЇ
СУЧАСНОЇ ФІЛОСОФІЇ УПРАВЛІННЯ НА РУБЕЖІ СТОЛІТЬ (ЗА
МАТЕРІАЛАМИ ЖУРНАЛІВ «REASON IN PRACTICE –
PHILOSOPHY OF MANAGEMENT»)**

ПРЕАМБУЛА

Журнал *Philosophy of Management* – «Філософія менеджменту»¹, матеріали якого разом із матеріалами з його безпосереднього попередника, часопису *Reason in Practice*, стануть предметом спеціального дослідження в цьому, другому, розділі нашої розвідки, – це рецензоване наукове видання, що було започатковане у 2003 р. Ще раз підкреслимо, що *Philosophy of Management* – це справжній творчий спадкоємець видання *Reason in Practice* (2001)². «Філософія менеджменту» видається відомим своєю участю в науково-дослідних проектах видавництвом *Springer Publishing*. Редактором-засновником журналу, як і його попередника, був Найджел Лорі (*Nigel Laurie*), який після вивчення філософії у Глазго і Гвельфі (Канада) та кар'єри в ІВМ, заснував власну консалтингову кампанію з менеджменту, а також започаткував конференції з менеджменту в коледжі св. Анни (Оксфорд).

У «нульових» і 2010-х рр. на сторінках журналу публікуються дискусійні матеріали з теорії та практики менеджменту. Офіційний сайт видання (link.springer.com/journal/40926) інформує, що ті дискусії охоплюють питання ділової етики, онтології, епістемології, естетики, політики *etc.* Виходячи чотири рази на рік, цей ресурс позиціонує себе як незалежний форум для філософів,

¹ Щодо різних семантичних акцентів у термінах «управління» і «менеджмент» – див. у Вступі. Оскільки обидва ці терміни не ставлять під сумнів прийняте нами в дослідженні робоче розуміння управління як специфічної владної комунікації, надалі ми вважатимемо згадані семантичні незбіги несуттєвими для досягання мети цієї розвідки, що передбачає аналіз основних напрямів осмислення сучасної філософії управління, як вони склалися на рубежі двох останніх століть, з урахуванням наявних концептуальних рамок та використовуваного нею інструментарію.

² Ці два видання розглядаються тут як єдине ціле, адже їх послідовно започаткувало одне коло авторів, опікуваних однією наскрізною метою – тематизувати філософію управління.

теоретиків і практиків менеджменту, що адресує розміщені тут матеріали філософам усіх традицій – «мислителям в галузі менеджменту».

Надалі ми розглянемо кілька праць, представлених у трьох випусках обраного нами для аналізу журнального «тандему» (відповідно, за 2001, 2002 і 2020 роки), щоб наблизити вітчизняних фахівців до такої достатньо нової галузі філософського знання, як філософія управління. При цьому, маючи на увазі мету і завдання нашого дипломного дослідження, ми зупинимося на деяких актуальних напрямках, які достатньо окреслюють концептуальні рамки та інструментарій фахових досліджень. Нам вдалося цікавим представити тут ті матеріали, з яких, власне, і починалася філософія управління. З огляду на це варто уважніше придивитися до творчого доробку самого засновника видання, Найджела Лорі, та його співавторів.

§ 2.1. Найджел Лорі: в пошуках філософії управління на рубежі століть (до визначення предмета дисциплінарного знання та деяких інструментів його дослідження)

Отож, предметом нашої першої розвідки стане стаття Н. Лорі та професора Університету Теннессі-Ноксвілл, доцента кафедри цивільного та екобудівництва Крістофера Черрі (Christopher Cherry) «Розшукується філософія управління – *Wanted: Philosophy of management*». Цю статтю можна розглядати як своєрідний маніфест, що ініціює оформлення цілої нової галузі філософського знання.

Згадана праця опублікована практично на рубежі століть, у 2001 р., в часописі «Розум у практичному використанні – *Reason in Practice*», який, як про це вже згадувалося, можна вважати певним прообразом журналу «Філософія менеджменту».

В ній автори розглядають коло питань, пов'язаних як із визначенням *границь* цієї нової галузі філософського знання, так і з уточненням обумовлених самою природою філософії дослідницьких *інструментів*, вважаючи, що вони повинні забезпечити аналітичний і рецептивний характер дослідницьких практик. Інакше кажучи, ці дослідження, на думку авторів, мають

спиратися на такий інструментарій, що має тут вигляд, скоріше, загальнометодологічних настанов:

- 1) осмислення результатів безпосереднього сприйняття (= рецепція) наявних практик управління;
- 2) їхню термінологічно точну інтерпретацію з униканням мови філософських абстракцій.

При цьому Н. Лорі та Кр. Черрі намагаються встановити і визначити зв'язки між філософією управління та іншими галузями – дисциплінарного знання, вирішуючи тим самим подвійне завдання:

- 1) залучити управлінців до філософії;
- 2) залучити філософів до проблем управління.

В такий спосіб, на нашу думку, автори рухаються до визначення концептуальних рамок філософії управління та уточнення її предмета. Разом із тим, наводячи відповідні аргументи та залучаючи певні концепції, дослідники беруться переконати свою аудиторію, що управління заслуговує на власне філософське вивчення.

Аналізована нами стаття складається з трьох розділів 1) «Двосторонній шлях? – *A Two-Way Street?*»; 2) «Сфера застосування – *The Scope*» та 3) «Передумови – *Presuppositions*». Останній із них, своєю чергою, містить три параграфи: 1) «Я – *Selves*»; 2) «Мова – *Language*»; 3) «Раціональність – *Rationality*».

Починаючи з власне запитального розділу «Двосторонній шлях?», автори, з однієї сторони, наголошують на тому практичному висновку, що управлінці намагаються враховувати присутність філософії в їхній діяльності – як на практиці, так і в теорії.

Передусім як приклад Н. Лорі та Кр. Черрі – цілком у дусі заявленого ними загального рецептивного підходу – наводять відомі їм HR-практики щодо надання переваги для роботи в галузі штучного інтелекту випускникам філософії перед дипломованими магістрами з ділового адміністрування – *Master of*

Business Administration (MBA) ³. У свою чергу, керівники-управлінці долучаються до освоєння навичок філософського дослідження, управлінці служби охорони здоров'я вивчають медичну етику, а багато менеджерів ще й навчаються за програмами з бізнес-етики, що навіть мають свої журнали та товариства (Laugie, Cherry, 2001, р. 3).

Не забувають автори звернути увагу і на творчий спадок Олівера Шелдона, якого ми згадували раніше, в тому числі – на його погляди в рамках бізнес-етики. Знаходиться тут місце і Петеру Друкеру, якого згадують не лише як економіста, консультанта, письменника, але і як філософа управління. Цікавою є також апеляція до американського філософа та зіркового американського лектора Томаса В. Морріса, зокрема до його твору «Якби Аристотель керував General Motors: новий дух бізнесу – *If Aristotle Ran General Motors: The New Soul of Business*» (1997), де він який закликає бізнес слідувати вченням філософів-класиків.

Підходячи з іншої сторони, Н. Лорі та Кр. Черрі наголошують на тому, що в Копенгагенській Бізнес-школі працює Інститут управління, політики та філософії, а американський політичний філософ шотландського походження Аласдер Макінтайр у своєму творі «Після чеснот – *After Virtue*» безпосередньо опікується питаннями управління (Laugie, Cherry, 2001, р. 3–4). При цьому автори статті акцентують увагу на проблемі, яку ми згадували вже в попередньому розділі, а саме – малій зацікавленості самих філософів галуззю управління та менеджменту. Між тим, управління, на думку авторів, заслуговує на філософське вивчення хоча б тому, що способи, якими менеджери і теоретики осмислюють свої ролі та діяльність, навантажені філософським змістом.

Отже, з огляду на щойно наведені роздуми дослідників, які спираються на існуючий досвід існування управлінської галузі та наявні управлінські практики,

³ Насправді це не дивно – дивно було б, якби філософи мали в AI-галузі пріоритет перед прикладними математиками, інформатиками чи інженерами з відповідною кваліфікацією щодо мовних моделей чи розпізнавання образів.

ми можемо дійти висновку, що осмислення філософії управління потребує усвідомленої участі та партнерства як управлінців, так і філософів задля ширшого розуміння внутрішніх механізмів, яким підпорядкована управлінська галузь, тих сенсів, що дозволяють глибше досягнути управлінські практики.

В наступному другому розділі своєї програмної статті, «Сфера застосування», автори, так само використовуючи настанови та інструменти рецепції й аналітичного мислення-мовлення, намагаються визначити внесок філософії управління в існуючі теорії управління, фахові дослідження, аналіз і практики, що склалися тут.

На їхню думку, увагу потрібно приділити щонайменше шести темам (Laurie, Cherry, 2001, р. 5-6) серед яких передусім відзначаються такі:

1) знання-право-влада – передумови теорії та практики менеджменту: імпліцитні теорії знань, мови, природи – в тому числі і людської, а також легітимність управлінської влади та прав керівників-управлінців;

2) концептуалізація – основні концепції управління, пов’язані з таким термінологічним рядом і його можливими тлумаченнями: керівник, лідер, організація, роль, відповідальність, зацікавлена сторона, ефективність, бачення, місія, судження, творчість, мотивація, культура, цінність і ризик.

Деякі з цих понять стосуються, як бачимо, *індивідів* і їхньої поведінки. Інші пов’язані з *організаціями*, через які функціонують керівники-управлінці. В будь-якому разі вони потребують точної інтерпретації. Передусім важливо дослідити взаємозв’язок між цими двома видами концепцій та намагатися визначити, які з них є більш фундаментальними.

Наступні дві теми 3 і 4 після зазначених тем 1–2 присвячені:

3) уявленню про управління і міфам про керівництво, що інформують щодо теорії та практики управління (це уявлення зазвичай вказує на напруженість і протиріччя всередині керівництва);

4) методології управління: прийняттю рішень, контролю та організаційному дизайну – проектування організацій, які зв’язують

постачальників послуг із користувачами через внутрішні ринки, ґрунтуються на припущеннях про місце та ефективність довіри в функціонуванні організацій та про те, чим потреби відрізняються від бажань, і як кожному з них найкраще встановити та задовольнити.

Як бачимо, тема 4 завдяки рецепції управлінських практик дозволяє на філософських засадах визначити управління через визначення його інструментарію, що примушує нас згадати про п'ять управлінських функцій в А. Файоля (див. § 1 розділу I нашого дослідження). Йдеться про:

- а) прийняття рішень;
- б) контроль;
- в) цілеспрямоване планування (проєктування).

Це, своєю чергою, призводить до того, що автори визначаються і з власне філософськими інструментами, що дозволяють досліджувати сферу управління як предмет, сказати б, «галузевого» філософування. Для того, щоб точніше зрозуміти, що мається на увазі, розгляньмо останню пару тем – теми 5 і 6. Пор.:

5) актуальність та застосування філософських методів і навичок у практиці управління – пор.:

- а) діалог;
- б) дослідження;
- в) концептуальний аналіз;
- г) моральне мислення;
- б) залучення філософських дисциплін до аналізу проблем, з якими

стикаються керівники, а саме:

- а) визначення мети організації та обов'язків управління;
- б) вимірювання ефективності;
- в) уточнення статусу етики в управлінні;
- г) прописування етики у сфері зв'язків з громадськістю;
- д) проблематики спонсорства, стимулів та контрактів;

е) кордонів приватності працівників та належних обмежень на свободу дій керівництва.

З одного боку, ми бачимо, що до вирізнених раніше двох підходів-інструментів філософії управління: 1) рецепції та 2) аналітичних практик – додаються різною мірою конкретизовані 3) комунікативні практики діалогу, 4) концепт-аналіз, 5) етичні дослідження та 6) критичне мислення, яке, на наш погляд, криється за авторським терміном «дослідження». Крім того, дослідники передбачають, що, зазначена в темі 6, потребує застосовувати щойно перерахований інструментарій як власне філософський, тобто залучаючи філософські дисципліни, оздоблені ідеями американського прагматизму в дусі Вільяма Джеймса, – передусім, вочевидь:

- а) епістемологію;
- б) філософію мови;
- в) філософію комунікації;
- г) герменевтику;
- д) філософію політики;
- є) аксіологію;
- ж) етику.

Автори, таким чином, звертають увагу на те, що тематизовані в пункті 6 проблеми філософії управління виникають на кількох рівнях. На найбільш практичному рівні вони стимулюють наступні запитання: «За що відповідальні керівники?», «Для чого існує бізнес?», «Що створює хорошу лікарню, школу, бібліотеку, компанію?», «Що саме означає бути роботодавцем із рівними можливостями?». Відповідно, на метарівні постають питання такого роду: «Чи є реальними ті речі, які ви не можете вимірювати?», «Що означає ставитись до людей як кінцевої мети?», «Який статус і пріоритет управлінці повинні надавати етиці?» (Laurie, Cherry, 2001, р. 6).

Наприкінці другого розділу Н. Лорі та Кр. Черрі цитують англійського філософа моралі Бернарда Вільямса: «Філософія, яка прагне бути корисною, не

може бути відокремлена від філософії, яка має на меті допомогти нам розуміти – *The philosophy that is concerned to be helpful cannot be separated from the philosophy that aims to help us understand*» (Laurie, Cherry, 2001, p. 6). Підсумовуючи, вони роблять загальний висновок, що покращення управлінської практики та мислення відбувається через осягання управлінцями своєї філософської позиції визначання з приводу того, звідки і куди вони йдуть.

В останньому, третьому розділі, «Передумови», ми слідом за авторами статті детальніше розглянемо одну з шести сфер застосування філософії управління, а саме – передумови теорії та практики менеджменту. Як коротко зазначається в підрозділі 1.3, ідея управління базується на передумовах, які можна вважати невираженою філософією управління, зокрема пропонується переглядати та оцінювати різницю між культурами (Laurie, Cherry, 2001, p. 6–7). Тим самим до комплексу з шести інструментів, що «обслуговують» філософію управління можна сміливо додати сьомий – міжкультурні дослідження, а до філософських дисциплін, що залучаються до таких досліджень, – філософію культури.

Але виявлення культурних відмінностей, на думку авторів, – це лише філософський початок, оскільки міжкультурні дослідження можуть сформувати різні припущення, на підставі яких можна управляти організаціями. Однак вони не виводять за межі прагматичного релятивізму. Тому Н. Лорі та К. Черрі пропонують звернути увагу на три філософські теми передумов англосаксонської традиційної практики управління. Мається на увазі проблематика «Я», «мови» та «раціональності», що можна вважати тільки трьома з багатьох філософськи значущих припущень, які зробили управлінці (Laurie, Cherry, 2001, p. 7).

Так, дослідники припускають, що «Я» в управлінні наявне, принаймні у трьох своїх образах. Адже керівники дуже по-різному сприймають:

- 1) «Я» себе;
- 2) «Я» своїх співробітників;

3) «Я» осіб за межами їхніх організацій.

Очевидно, що за своєю метою, обов'язками, мірою відповідальності, статусом це цілком різні «Я». Таким чином, різні концепції «Я», з якими постійно – кожна на свій кшталт – грається феноменологія і герменевтика, а також філософія свідомості та сучасні когнітивні теорії, лежать в основі відмінностей щодо практик владної комунікації управлінців, що відповідає обраному раніше робочому визначенню управління, а також щодо філософського ставлення до винагород.

У свою чергу, автори вважають, що багато менеджерів відносять себе до розважливих, цілеспрямованих та орієнтованих на майбутнє індивідів, а їхній досвід описується телеологічними термінами (Laurie, Cherry, 2001, р. 7) – і це знову ж таки цілком узгоджується зі щойно згаданим і принциповим для цієї розвідки визначенням управління. Проте з самою персоналізацією в рамках оприлюдненого авторами підходу до розуміння управлінської проблематики можуть виникати певні проблеми.

По-перше, така модель, орієнтована на те, як ми відчуваємо себе, і як ми мислимо, має тенденцію перетворитись на розповідь про те, якими ми є. Цей опис потім визначає думки та дії управління і в майбутньому може перетворити відчуття ідентичності деяких працівників на те, що визначається цілями організації, призвести до ототожнення з ними – з супутньою втратою ідентичності при звільненні чи на пенсії. По-друге, на рівні цінності такий підхід відштовхує на задній план тих, хто має інакші відчуття власного «я». Разом із цим виникає дилема: що робити керівникам стосовно працівників чи колег, чиє уявлення про себе є зовсім іншим, або як менеджери можуть цінувати таких людей, коли конструкт управління так чи інакше заперечує їхню нормальність.

Також, на думку авторів дослідження, існує ще один аспект, коли переконання керівництва щодо себе самих можуть лежати в основі управлінської практики.

Він полягає в тому, що західні менеджери сприймають себе відчуженими від ролей, які вони відіграють, і відносин, у яких вони беруть участь. Таким чином, їх розглядають як здатних залишатися морально цілісними через рольові вимоги організаційного життя (Laurie, Cherry, 2001, р. 8). Проте згодом самі ж дослідники влучно роблять акцент на тому, що менеджери є невід'ємною частиною не лише їхньої публічної діяльності, за наслідки якої можуть нести професійну відповідальність. Вони також є частиною того, що вважають своїм «приватним моральним “Я”» (Laurie, Cherry, 2001, р. 8).

Далі автори розглядають питання мови.

Вони мають намір докладніше вивчити проблему того, наскільки ідентичність управлінців конструюється мовою, якою вони послуговуються, та як мова контролює менеджерів на відміну від того, як вона є піддатливою їхньому впливу (Laurie, Cherry, 2001, р. 8). Таке бачення пов'язане із занепокоєнням, що на практиці мова сприймається керівниками інструментально, тобто як інструмент (додамо – *владний* інструмент!) для здійснення контролю шляхом констатації, спекуляції, скерування, суперечки, переконання тощо. Управлінці використовують мову, щоб сформулювати переконання, ставлення та поведінку, а також «нав'язати культуру». І тут прагматика, як видається, може навіть переважати семантику.

З огляду на це дослідники припускають, що кожне управлінське висловлення несе в собі постійні можливості наказу, які залежать лише від сприйняття аудиторією (Laurie, Cherry, 2001, р. 9). Виходячи зі свого припущення, автори зіштовхуються з важливим фактором у дискусіях про відповідальність керівників та про їхнє право на управління, яке потребує обґрунтування.

А саме: зазвичай право на управління виникає з контрактної *влади* щодо управління, заснованої на економічній продуктивності чи іншому результаті як на зовнішньому питанні. Однак, можливо, право видавати накази повинно базуватися на формальних внутрішніх характеристиках управлінського

висловлення, аналогічного логічним властивостям, які надають перспективу моральним твердженням сприйматись серйозно.

Додатковим аргументом на користь цього є існування невідчужуваних суспільних цінностей. Тобто якщо вони існують, то відповідальність керівників не може бути повністю представлена тільки в термінах результатів, оскільки менеджери також відповідальні за культуру, створену через відносини та сформовану їхніми висловлюваннями. У підсумку Н. Лорі та К. Черрі пропонують розробити етичну теорію управлінських висловлювань, що слугуватиме розвитку етики комунікації для управлінців (Laurie, Cherry, 2001, p. 9), тим самим передбачаючи їхню відповідальність за власну управлінську діяльність.

Завершальним питанням для дослідників в цій статті постає раціональність, оскільки управлінці стикаються з проблемами та суперечностями у своїх передумовах на шляху до неї (Laurie, Cherry, 2001, p. 11). Так, з одного боку раціональні рішення опираються на розрахунок, керуються правилами і орієнтовані на майбутнє. При цьому оцінка вдалості таких управлінських рішень визначається поняттями «отримання» або «задоволення», а не в поняттях «вираження моральних цінностей» чи «ідеалів». З іншого ж боку менеджери часто говорять про необхідність *бачення*, оперуючи поняттями «трансекономічних цінностей – *transeconomic values*», щоб краще керувати діями. Вони наголошують на потребі «виходити за межі встановлених рамок – *think out of the box*» і змінювати довгострокові парадигми з метою покращити управління середовище, що постійно має здатність до ускладнення (Laurie, Cherry, 2001, p. 11).

Схожі суперечності, роблять висновок автори дослідження, турбують керівників і в їхніх підходах до управління людьми. Так, управлінці натхненно намагаються залучити людей до спільної візії в той самий час, коли працівники також є раціональними і опираються на розрахунок при задоволенні своїх потреб.

Підсумовуючи, автори дослідження Н. Лорі та К. Черрі акцентують увагу на тому, що у вищевикладеній розвідці намагалися визначити і описати, на їхню

думку, нову галузь досліджень для філософів – філософію управління, а також шляхом вибіркової ілюстрації показати, яку форму це може прийняти і як може розвиватися. Насамкінець автори свідомо зауважують: «Ледь початий край роботи – Almost everything, of course, remains to be done» (Laurie, Cherry, 2001, p. 12).

Отож, в аналізованій нами статті – в тому, що стосується нашої теми, – було розглянуто коло питань, пов'язаних із ставленням управлінців до філософії та, відповідно, філософів до управління. Важливими є щойно досліджені питання щодо сфери застосування філософії управління на підставі шести визначених авторами тем, де насправді:

- а) окреслено концептуальні рамки цієї дисципліни;
- б) віднайдено відповідний дослідницький інструментарій на рівні як загальних підходів, так і конкретних практик ведення дослідження.

При цьому автори, достатньо описово визначаючи границі нового дисциплінарного знання, експліцитно чи імпліцитно, але задають його через два набори термінів, зосереджені, відповідно, в «*концептуальному*» тематичному блоці 2 та «*інструментальному*» тематичному блоці 4, але при цьому орієнтують згадані набори відносно цілого комплексу суміжних філософських дисциплін, на тлі яких це знання саме набуває філософської специфіки. Йдеться, як ми переконалися, про 1) епістемологію, 2) філософію мови, 3) філософію комунікації, 4) герменевтику, 5) філософію політики, 6) аксіологію, 7) етику, 8) феноменологію, 9) філософію свідомості, 10) сучасну когнітивістику в оздобленні ідей 11) американського прагматизму.

З іншого боку, наш аналіз дозволив визначити ті інструменти, які – знову ж таки експліцитно чи імпліцитно – наші автори рекомендують задіяти у філософуванні з приводу управління. Мова йде про 1) рецепції та 2) аналітичні практики, до яких додаються 3) комунікативні практики діалогу, 4) концепт-аналіз, 5) етичні дослідження, 6) настанови критичного мислення, 7)

інструментарій лінгвопрагматики (принципи і максими спілкування) і 8) трансакційного аналізу (в дусі біхевіоризму).

Це, на наш погляд, є вагомим внеском у розвиток традиції «філософування з приводу управління». Зафіксувавши його і структурувавши те, що, можливо, не було належним чином структуровано в щойно аналізованій нами праці, ми переходимо до наступного етапу розвідки.

§ 2.2. Пол Дірі: філософія управління у світлі процедур системного мислення

У другому параграфі розділу II нашого дипломного дослідження предметом аналізу буде стаття «Системне мислення: Філософія управління – *Systems Thinking: A Philosophy of Management*», що була опублікована знову ж таки у прототипі часопису «Філософія менеджменту» – журналі «Розум у практичному використанні» (2002) і може розглядатися як ще один крок в напрямку уточнення предмета філософії управління та інструментарію відповідних філософських досліджень. Автором статті є Пол Дірі, який на той час викладав етику на факультеті гуманітарних наук в Університеті Халла, що знаходиться в Англії, а також був дослідником у Центрі прикладної етики та Центрі системних досліджень цього ж освітнього закладу.

У статті пропонується огляд системного мислення від середини ХХ-го століття до сьогодення. Поява цього інструмента в полі управлінської проблематики вже згадувалась нами в першому розділі, проте тут він розглядається у власне філософському контексті. Автор оцінює перспективи системного мислення як зрілої філософії управління, акцентуючи увагу на якості людських відносин, яким воно сприяє. Це надає нам нові, додаткові ключі для розуміння предмета нашого дослідження.

Пол Дірі пропонує розглядати системне мислення як міждисциплінарний підхід до управління складністю в організаціях, адже таке управління характеризується за трьома ознаками:

- 1) «цілісність – *holistic*»;

- 2) «діалогічність – dialogical»;
- 3) «плюралістичність – pluralistic» (Dearey, 2002, p. 73).

Філософське тлумачення практики системного втручання, як зауважує автор, стає все більш важливим для розуміння рефлексивного та етичного виміру управління. Крім того автору видається важливим питання про дискурсивну природу самого системного мислення, тобто про його природу як певної практики дієвого мислення-мовлення. Дослідження цієї проблеми автор вважає своїм філософським завданням, передбачаючи, що її розв'язання має сприяти нашому розумінню не лише того, як систематичне втручання покращує економічні результати, але й те, як воно може породжувати етичну та політично бажану поведінку. Міркування такого роду зосереджені на людському вимірі складних систем в зв'язку з тим, що операційні системи населені людьми, які поміж іншим пропрацьовують свій життєвий шлях різними способами: рефлексивно, корисливо, нав'язливо, норовливо, добровільно тощо. Нарешті, автора цікавить також питання спроможності пояснити набір людських властивостей, що впливають із цих систем, з точки зору їхнього значення, тобто з наших екзистенціальних реакцій на організації (Dearey, 2002, p. 73).

Стаття складається з вступної частини і чотирьох розділів:

- 1) розділ 1 «Припущення щодо системного мислення – *Systems Thinking Assumptions*», що містить чотири параграфи: § 1 «Комплексне розуміння – *Comprehensive Understanding*», § 2 «Самоорганізація – *Self-Organisation*», § 3 «Людські виміри – *Human Dimensions*», § 4 «Припущення про Складність» – *Assumptions About Complexity*»;
- 2) розділ 2 «Застосування системного мислення в управлінні – *Applying Systems Thinking to Management*», що містить один параграф, «Епістемологічні принципи – *Epistemological Principles*»;
- 3) розділ 3 «Критичне розуміння системного втручання – *The Critical Notion of Systemic Intervention*»;

4) розділ 4 «На шляху до системної філософії – *Towards a Systems Philosophy*».

Надалі ми слідом за автором детально розглянемо питання системного мислення та його філософських аспектів, що охоплює коло проблем, пов'язаних з оцінкою перспектив системного мислення як зрілої філософії управління.

Вже у вступній частині автор акцентує увагу на власне філософській меті дискурсу щодо систематичного втручання у складні операції.

При цьому він не вважає, що філософія є, сказати б, першозасадою для системного мислення, тим більше для практики управління. Тобто перш ніж думати про системи, потрібно, щоб нашим абсолютним пріоритетом була правильна філософія в її різних вимірах: онтологічному, епістемологічному, політичному тощо. Ідея автора полягає в тому, що в разі, якщо проблема виникає на практиці, це може сигналізувати про «філософську неспроможність – *philosophical inadequacy*». Йдеться про неможливість пояснення труднощів в організації з точки зору структур її власних і внутрішніх відносин. При цьому існує потреба у відкритому дискурсі щодо актуальних у цьому контексті цінностей, концепцій та мови. Використання або навіть винайдення нової мови та концепцій для опису та пояснень проблемних ситуацій є «шанованою філософською технікою – *respected philosophical technique*» (Dearey, 2002, p. 73).

Разом із тим дослідник вважає цілісний підхід до складності організацій головною характеристикою системного мислення, яке, в свою чергу, прагне, сказати б, «інструментально» впоратися з цією складністю таким чином, щоб створити творчі та проникливі можливості для управлінських дій.

Цілісне розуміння відносин, динаміки та поведінки, що існують в організації, а також ролі, яку організація відіграє у своєму соціальному та економічному середовищі, як на цьому наголошують корпоративні кодекси з 1930-40-х рр. минулого століття, можуть успішно інформувати керівників в управлінській ситуації прийняття рішень. В той же час системна практика має на меті збагатити

ефективну командну роботу, розширити можливості окремих людей і заохотити участь в організації шляхом сприяння ефективній комунікації.

Надалі в першому розділі П. Дірі пропонує розглянути деякі з концепцій, які використовувалися в самому системному мисленні на момент його виникнення в середині ХХ-го століття, зокрема в фундаментальній узагальненій системній концепції, що отримала назву «Загальна теорія систем» авторства австрійського біолога Людвіга фон Берталанфі. Вона мала значний вплив на теорію та практику управління як у частині а) визнання *ізоморфізму*, або оборотного відображення (бієкції) законів, що мають керувати функціонуванням системних об'єктів, так і в частині б) реалізації принципу «*еквіфінальності*», або рівної «правильності», при плануванні керівниками-управлінцями можливих організаційних змін.

У першому параграфі розділу 1, «Комплексне розуміння», автор звертає увагу на те, що загальна теорія систем намагається досягнути комплексного розуміння систем, яке було б дієвим для різних дисциплінарних підходів (Dearey, 2002, р. 74–75). Мета системного мислення, за цим підходом, полягає в тому, щоб висловити комплексне розуміння системних явищ шляхом виходу за рамки дисциплін – у відкритий простір інформаційного обміну. Крім того, такий метод мотивує самих теоретиків загальних систем до своєрідного розсування обріїв дослідницької думки, оскільки концептуальні рамки окремих дисциплін (= строго дисциплінарний підхід) обмежують пошуки істини.

Так, згадуваний П. Дірі американський біолог Джеймс Грієр Міллер в своїй праці «Живі системи – *Living systems*» (1978) свого часу висловлював думку про те, що для «теоретиків загальних систем реальність може бути описана як ієрархія вкладених систем, наприклад, клітина, окремий орган, організм, родина, спільнота, екосистема, планета, сонячна система, галактика» (посилання на статтю!). В зв'язку з цим П. Дірі звертає увагу на те, що кожна система містить власні підсистеми і міститься в інших системах, тоді як мова загальної теорії систем має на меті виразити ці знання, підкреслюючи подібність структур, а не

їхні відмінності. В цьому підході загальне уявлення про системи насправді є найбільш повним розумінням реальності, якого тільки можна досягти.

Проте вже в наступному параграфі другого розділу, «Самоорганізація», дослідник висловлює думку про те, що з сучасної точки зору ці припущення щодо потенціалу теоретичного знання видаються наївними (Dearey, 2002, p. 75).

Наголошуючи на більш критичному обговоренні системного мислення в подальших розділах, автор підкреслює той аспект, що системне мислення – це новий напрям досліджень і, відповідно, практик, представники якого прагнуть зрозуміти філософські ідеї, що загалом визнані важливими в теорії складності. Системне мислення намагається застосувати їх у дослідженнях явища самоорганізації в локальних контекстах, включаючи контексти управління. З цієї точки зору система, скажімо, структура управління, не є ні статичною, ні цілком хаотичною. Вона має компоненти, що демонструють автономну поведінку, але при цьому взаємодіють у локальному контексті з іншими компонентами, таким чином передбачаючи варіації та маючи потенціал для еволюції. Технічно кажучи, такі контексти слід розуміти як такі, що складаються з критично взаємодіючих компонентів, які насправді самоорганізуються для того, щоб формувати потенційно еволюційні структури. Ці останні, своєю чергою, демонструють ієрархією виникаючих/нових властивостей.

В наступному, третьому параграфі розділу 2, «Людські виміри», Пол Дірі привертає увагу до проблеми, яку можна було б сформулювати так: системне мислення, серед іншого, досліджує появу розуміння як властивості комунікацій всередині організації, враховуючи при цьому етичні та політичні фактори (Dearey, 2002, p. 76).

Саме це, припускає автор, тобто етичний і політичний момент комунікації та розуміння, вже знайомі нам за проаналізованим у попередньому параграфі нашої розвідки текстом Н. Лорі, – так ось, саме ці моменти і надають системному мисленню власне філософського характеру. Також він наводить приклади систем, що самоорганізуються і для яких, вочевидь, властиві етичні або

політичні аспекти. Зокрема, йдеться про оптимізацію за допомогою компромісу, яка є властивістю екології. Компроміс дозволяє співіснувати багатьом різним потребам. З поведінкової точки зору індивідам необхідно оптимізувати обмежену кількість цінностей, а не максимізувати якусь одну з них. Численні цінності та розподіл праці вказують на локальні компроміси, які мають наростаючий ефект через еволюційні процеси. Організаційні завдання, підсумовує філософ, не завжди потребують глобальних чи утопічних рішень (Dearey, 2002, p. 76).

Розглядаючи останній, четвертий параграф розділу 2 «Припущення про Складність», автор висловлює низку думок щодо деяких теоретичних припущень про складність, які ретельно вивчаються в системному мисленні.

«По-перше, – зауважує він, – існує ідея, що складні системи складаються з незалежних або автономних учасників. Ці учасники вважаються такими, що сприяють функціонуванню системи, хоча і мають вирішальне значення за відсутності центрального, зовнішнього чи виконавчого контролю. Цінний внесок учасників у систему передбачає незалежність від структури, лідерства, влади, а скоріше, виявляється шляхом до здійснення самоорганізації».

«По-друге, – продовжує філософ, – завдяки взаємодії учасників їхній внесок у систему аналізується цілісним способом. Робота системи не пропорційна активності її частин. Так, операційна система не піддається опису в термінах її складників, оскільки її властивості є функціями вищого рівня – рівня системи в цілому» (Dearey, 2002, p. 76).

По-третє, ще одним припущенням дослідника щодо складних систем, – наголошує П. Дірі, завершуючи розгляд цього питання, – «є те, що вони охоплюють багато локальних областей, де існують стабільні операції, тому системи демонструють багато різних типів поведінки. Це критичне припущення, оскільки воно підтверджує, що система містить різні події, тобто різні конфігурації поведінки, а також зміни та переходи з одного поведінкового стану до іншого. Іншими словами, на відміну від традиційної науки системне мислення

дозволяє стверджувати, що складні системи мають історію. Це, у свою чергу, означає, що розуміння, яке будь-яка організація має про себе, є *нарративним розумінням*: воно не є ні заданим, ані нормативним, а є дієвим. Тобто те, як організація розуміє себе, і передусім є проекцією її майбутніх можливостей» (Dearey, 2002, p. 76–77).

Важливими серед іншого, видаються нам і роздуми Пола Дірі в розділі 3 «Застосування системного мислення в управлінні».

Автор вкотре звертає увагу на міждисциплінарний характер галузі системного мислення, що розглядає багато різних форм організації та намагається знайти спільні властивості та підходи до них. Саме з цієї причини системне мислення вивчає системи в загальному вигляді, а не конкретні форми організації.

Висновуючи, автор наголошує, що знання, яке воно пропонує, – це більше, ніж технічний опис конкретної системи. Системне мислення має філософську якість (Dearey, 2002, p. 77). Для дослідника ця якість обумовлена передусім спрямуванням на розвиток морального та політичного розуміння управлінських операцій, що, з нашої точки зору та з урахуванням раніше проаналізованого дослідження Н. Лорі та Кр. Черрі, здається певним «звуженням горизонту бачення» в інтерпретації цієї проблеми. Разом з тим, у чому ми можемо цілком погодитися з автором, ці знання призначені для практичного застосування, оскільки концепція системи містить у собі ідею зворотного зв'язку.

Просуваючись далі у своєму дослідженні філософських аспектів управління з позицій системного мислення, Пол Дірі зосереджується на тому напрямі системного мислення, що втілює зовсім інше розуміння в порівнянні з загальною теорією систем. Тим самим він прагне забезпечити, сказати б, належну «панорамність» і «критичність» власного дослідження.

Отож, автор нашої розвідки має тут на увазі американського філософа і дослідника систем Чарльза Веста Черчмана та його працю «Виклик розуму – Challenge to Reason» (1968).

У ній, зокрема, стверджується, що межі систем є конструктами, умови якого опосередковуються особистими та соціальними факторами, тому загальне чи всебічне представлення таких систем є неможливим. В зв'язку з цим границя системи позначається і, відповідно, сприймається там, де це доречно позначати і сприймати в ході аналізу. Така думка суперечить припущенням послідовників загальної теорії систем, згідно з якою межі системи задані структурою реальності, тобто існують у реальному світі, і, відповідно, теорія представляє всебічне знання про них. Отже, на думку автора, «ідентифікація системи залежить не лише від знань, що мають відношення до аналізу чи втручання, а й від людей, які беруть участь у створенні цих знань, тобто від авторів аналізу» (Dearey, 2002, p. 78).

В єдиному параграфі розділу 2, «Епістемологічні принципи», Пол Дірі описує деякі епістемологічні принципи, які збагачують застосування припущень щодо теорії складності в управлінні, згаданої раніше (Dearey, 2002, p. 79). Тут ідеться, зокрема, про такий набір вихідних положень, які самі по собі мають *інструментальний* характер, виглядаючи як певні техніки мислення «з приводу управління», багато в чому відомі нам на підставі аналізу праці Н. Лорі та Кр. Черрі «Розшукується філософія управління», здійсненому в попередньому параграфі нашої розвідки. Пор.:

1. Системне мислення критично ставиться до всіх методологій у науці про управління, припускаючи, що розуміння систем залежить від безлічі методологій.

2. Знання про системи є комунікативними та партисипативними – воно залежить від діалогу між зацікавленими сторонами в операційному аналізі, включаючи дослідників, менеджерів і працівників.

3. Знання про системи є радше практичним, ніж прикладним (тобто передбачає застосування теорій чи експертних знань).

4. Системне мислення демонструє прагматичну орієнтацію, хоча воно може включати ширший спектр герменевтичних стратегій, щоб відобразити

відчуження особистого досвіду, спричинене технікою управління та/або дослідженнями (Dearey, 2002, p. 79).

В наступному, третьому розділі дослідник розглядає критичне поняття системного втручання.

Так, слушно зауважує він, вивчення організацій у рамках системного втручання (Dearey, 2002, p. 80) передусім стосується соціальних практик. Будь-яка концепція організації завжди пов'язана з іманентною неефективністю та суперечностями в суспільних відносинах. Думка про стан організації, її народження і можливий майбутній шлях, стосується розвитку організації в суспільстві, тобто її ролі в сучасних соціальних і історичних умовах. Відповідно до цієї точки зору, немає сенсу пояснювати складну діяльність організації або претендувати на експертне знання про неї у статусі управлінця чи дослідника, не розуміючи при цьому соціального значення, яке вона відіграє в суспільстві.

Аналогічно, продовжує П. Дірі, можна відзначити, що системне мислення аналізує соціальні практики так, як вони утверджуються в організаціях. Разом із тим системне втручання спрямоване не на створення системної теорії організацій, а на *оцінювання* того, що по суті є соціальними практиками. Справа в тому, зазначає автор, що основне завдання системного мислення – сприяти діалогу, а не створювати техніки моделювання. Системне мислення має на меті цілісно пояснити нашу участь в організаціях (Dearey, 2002, p. 80).

Насамкінець, в останньому, четвертому розділі «На шляху до системної філософії» Пол Дірі підсумовує щодо спроможності системного мислення зробити наступний крок для того, щоб стати зрілою філософією управління. Для цього, стверджує автор, системне мислення повинно продемонструвати здатність співвідносити особисту ідентичність та операцій, мислити і висловлюватися етично, політично, а можливо, навіть духовно або релігійно.

Також автор тут формулює декілька важливих філософських питань, що потребують подальших досліджень. Зокрема, йдеться про саму природу системного мислення як практики, а тим самим і про те, як воно породжує не

лише економічну ефективність, але й етичну поведінку та, можливо, політичні покликання. Такий розгляд вказує на більш комплексне бачення людських вимірів систем. У свою чергу, філософія систем за таких умов набуває можливості пояснювати виникнення властивостей систем з точки зору їхнього значення. Таким чином, вона могла б і взагалі пояснити виникнення знання, розуміння та судження, навіть бажання. В майбутньому, зауважую П. Дірі, можна передбачити, що у кінцевому підсумку особисті якості систем повинні стати об'єктом всебічної філософії систем (Dearey, 2002, p. 81).

Отож, у другому параграфі другого розділу нашої дипломної розвідки нам вдалося – слідом за Полом Дірі – проаналізувати системне мислення та його філософські аспекти, а також можливість використання цих філософських ідей для цілей управління. Як ми бачимо із заключної частини, П. Дірі ставить певні вимоги та додаткові питання, які необхідно дослідити для того, щоб системне мислення обернулося повноцінною філософією управління. Разом із тим можна зробити висновок, що автор не веде тут мову про окрему галузь філософії управління, а швидше, вказує на філософське обговорення теорії та практик управління і, відповідно, спрямовує свої дослідницькі зусилля на пошук інструментарію для підвищення ефективності такого мислення і мовлення. Одним із таких інструментів його покращання, яким, зокрема, на нашу думку, й може бути визнане системне мислення.

§ 2.3. Вінсент Блок: філософія управління як окрема галузь філософування. Одна цікава спроба концептуалізації шести вимірів бізнес-управління

В завершальному, третьому, параграфі другого розділу нашого дипломного дослідження ми проаналізуємо статтю «Що таке (бізнес) управління? Закладання підвалин філософії управління – *What Is (Business) Management? Laying the Ground for a Philosophy of Management*», перша публікація якої відбулась онлайн в 2019 році (Published online: 24 December 2019 The Author(s) 2019). Надалі цей текст було опубліковано вже безпосередньо в журналі «Філософія менеджменту» (2020). Автором статті є голландський

філософ, професор Вагенінгенського університету (Нідерланди), а також науковий директор «4TU Center for Ethics of Technology» Вінсент Блок.

Стаття присвячена актуальній темі філософії управління та можливого розумінню в цьому контексті природи бізнес-управління. Варто зауважити, що автор виходить за межі політичної парадигми концептуалізації власне управління як такого, щоб покласти основу для філософії саме «бізнес-управління – *business management*», але zarazом припускає, що принаймні деякі отримані тут характеристики застосовні і до «організаційного управління – *organizational management*».

Так, уже на початку дослідження автор розглядає коло питань, пов'язаних з розумінням поняття самого управління та із самоочевидною концептуалізацією бізнес-управління в сучасних практиках управління, порівнюючи при цьому стародавні та сучасні визначення управління. Крім того, він розробляє структуру із шести вимірів природи управління бізнесом, які можуть спрямовувати майбутню філософську та емпіричну роботу щодо осмислення його природи. Йдеться про 1) контроль управління; 2) управління людьми; 3) управління активами та підприємницьку діяльність, 4) управління як участь; 5) управління як реакцію; 6) управління як формування смислів.

Стаття складається зі вступу та трьох розділів:

1) розділу 1 «Відкриваємо самоочевидну концепцію управління – *Opening up the Self-Evident Concept of Management*», що містить два параграфи: 1) «Управління у Ксенофонта та сучасна теорія управління – *Management in Xenophon and Contemporary Management Theory*»; 2) «Ставимо під сумнів самоочевидну концепцію менеджменту як управлінської влади та механізму контролю – *Questioning the Self-Evident Conceptualization of Management as Managerial Power and Mechanism of Control*»;

2) розділу 2 «На шляху до філософії управління – *Toward a Philosophy of Management*», що, своєю чергою, містить три параграфи: 1) «Управління як участь – *Management as Participation*»; 2) «Управління як опір та реагування –

Management as Resistance and Responsive Action»; 3) «Управління як утворення смислу – *Management as Constituting Meaning*»;

3) розділу 3 «Висновки».

Вже на початку Вступної частини у Вінсента Блока виникає запитання щодо того, що насправді мається на увазі під поняттям «бізнес-управління». Так, під управлінням зазвичай розуміють управлінську владу та механізм контролю⁴. Ці поняття натхнені теорією наукового управління, яку дотепер викладають у бізнес-школах. Разом із тим для отримання кращого розуміння сучасного значення цього концепту можна було б очікувати у «субдисципліні філософії управління – *sub-discipline of philosophy of management*». Проте автор, на наш погляд, надто категорично (див. Вступ і розділ I здійсненого нами дослідження) зазначає, що філософія управління, наскільки йому відомо, ніколи не ставила філософського питання про те, «що таке управління» (Blok, 2020, р. 173–174).

Це питання, на думку В. Блока, абсолютно відсутнє як в історичних, так і в систематичних роздумах в галузі філософії управління. Наприклад, фахівець у сфері менеджменту та бізнес-освіти, викладач дисциплін, пов'язаних з філософією, для студентів бізнес-шкіл всіх рівнів та головний редактор журналу «Філософія управління» Пол Грізері у своїй книзі «Вступ до філософії управління – *An Introduction to the Philosophy of Management*» (2013), розмірковуючи в першому розділі «що таке управління», фактично відповідає тільки на питання про те, що таке організація, робота та лідерство. При цьому, як зауважує дослідник, інтерес до історії концепції управління частіше зустрічається поза межами філософії управління, як, наприклад, у французької філософині, дослідниці мистецтва та авторки праць із філософії образу Марі-

⁴ Автор статті, напевно, не помічає наявного тут «хибного кола», коли одне невідоме, «управління», він пояснює через інше невідоме – «управлінську владу».

Жозе Мондзен та італійського філософа, автора праць з політичної і моральної філософії Джорджо Агамбена.

Виходячи з цього, дещо обмеженого для ХХІ століття та наявних джерельних баз даних кола авторів, Вінсент Блок одним з можливих пояснень того, чому багато (не) філософів визначають самоочевидність управління бізнесом з точки зору влади керівників та механізму контролю, в той час як філософи управління не приділяють уваги питанню «що таке управління», – так ось, нідерландський філософ вважає можливою відповіддю на ці питання те, що концепцію управління «викрадено» політичними філософами, такими як Мішель Фуко. Адже М. Фуко розглядає управління як урядову техніку, яка вказує на сучасну державність світу (Blok, 2020, р. 174).

Тим не менше, на думку автора питання: «Що таке управління бізнесом?» – є законним питанням у галузі філософії управління. Щоб відповісти на нього, він пропонує відокремити політичну парадигму концептуалізації управління для того, щоб увиразнити конкретну природу управління бізнесом. В якості аргументу, який мотивував би слідувати цій стратегії, дослідник наводить наступну низку причин.

По-перше, зауважує В. Блок, «якщо політична парадигма концептуалізації управління впливає з моделі управління господарським побутом, економічна парадигма управління може допомогти нам зрозуміти конкретне явище управління бізнесом». По-друге, продовжує він, «якщо ми відчуваємо дискомфорт з ортодоксальністю управління бізнесом як управлінської влади та механізму контролю, ми повинні віддзеркалити цей конкретний контекст управління і шукати альтернативні концептуалізації управління бізнесом, які можуть допомогти нам відкрити це самозрозуміле поняття для філософського рефлексії». В цьому сенсі замість того, щоб бути «обмеженим структурами його самозрозумілої концептуальності, завданням філософії управління є розвиток нових теорій уявлення для науки управління» (Blok, 2020, р. 174).

ТАБЛИЦЯ 1. Дев'ять вимірів управління (за Ксенофонтом)

1. Управління стосується створення та підтримання порядку функціонування бізнесу з метою отримання прибутку.
2. Управління стосується створення та підтримання порядку функціонування бізнесу з метою викликати захоплення громадськості.
3. Управління стосується створення та підтримання порядку функціонування бізнесу таким чином, щоб як приватні, так і державні інтереси задовольнялися комплексно.
4. Управління полягає в участі в бізнес-операціях підприємства шляхом прямої праці.
5. Управління полягає в залученості до бізнес-операцій через роботу, яка виконується іншими людьми: а) співпраця та партнерство з управлінською командою; б) створення системи управління з внутрішніми правилами та регламентами, яких повинні дотримуватися співробітники; в) призначення відповідальних ролей довіреним управлінцям середньої категорії; г) безпосереднє, пряме управління персоналом та/або керівниками середньої категорії.
6. Управління полягає в підготовці та навчанні працівників.
7. Управління визнає фундаментальні обмеження створення та забезпечення ефективного порядку в бізнесі та визнає фундаментальну роль ризику та нещасливих випадків.
8. Управління полягає в належному управлінні активами з метою збільшення прибутку та задоволення.
9. Управління полягає в належному управлінні активами з метою обслуговування суспільства.

Взагалі, як бачимо, автор у своїй статті розглядає природу управління бізнесом для сприяння розвитку філософії управління. У цьому контексті він

використовує філософський метод дослідницької конфронтації для розкриття концепції управління та критичного розвитку нашого розуміння управління бізнесом (згадаймо постулат критичного мислення у виконанні Н. Лорі в § 2.1 нашого дослідження). Автор зосереджується, таким чином, на дослідницькому підході, оскільки він полягає в розкритті глибшого розуміння філософських та наукових джерел управління. Запропонований ним підхід є саме конфронтаційним, оскільки в процесі дослідження аналізується уявлення про існування традицій для розвитку нашого розуміння управління бізнесом, а також руйнується принаймні деякі з них. Разом із тим, як зауважує автор, він досліджує обмеження та суперечності в визначенні управління, наданому Тейлором, Файолем та іншими дослідниками, чий творчий доробок уже був достатньо проаналізований нами (Blok, 2020, p. 175).

Отже, дослідження в першому розділі автор розпочинає з параграфу «Управління у Ксенофонта та сучасна теорія управління», в якому зауважує: «в теорії управління концепція менеджменту бізнесу має довгу традицію, яку, про що вже згадувалось, зазвичай розуміють з позиції управлінської влади та механізму контролю...» (Blok, 2020, p. 175).

Таблиця 2. Розкриття самозрозумілої концепції управління бізнесом

Очевидні управлінські практики		Додаткові характеристики управління бізнесом
1. Інструментальне управління	→	Управління як участь
2. Управління контролем	→	Управління як опір та реагування
3. Управління заради прибутку	→	Управління як утворення смислу

Надалі дослідник звертає увагу на засновника управління як науки Фредеріка Тейлора, а також на Анрі Файоля, який має безпосередня стосунок до винайдення п'яти функцій управління: «планування, організації, інструктажу, координації та контролю – *planning, organizing, instruction, coordination and*

control» (див. раніше). Також додатковий внесок в розуміння характеру управління надали американський дослідник проблем організації і управління Лютер Гулік (1892–1993) та британський підприємець, консультант з питань управління, мислитель і фахівець з теорії управління Ліндал Урвік (1891–1983). Наприклад, вони розширили роботу Анрі Файоля та створили аббревіатуру POSDCORB: планування, організація, кадрове укомплектування, керівництво, координація, звітування та бюджетування.

Таким чином, Вінсент Блок одним зі способів концептуалізації управління для філософського відображення вбачає у відстеженні різних історичних смислів. На його думку, історичний аналіз може допомогти поставити під сумнів самоочевидність поточної асоціації управління та механізмів контролю, деконструювати передбачені концепції, які зазвичай вже структурують наше розуміння управління, і дослідити усталені концептуальні структури, які проявляють себе в словах та поняттях, які ми самоочевидно використовуємо в нашому розумінні управлінських практик (Blok, 2020, p. 176).

З огляду на це автор вважає, що одну з перших філософських концептуалізацій управління бізнесом здійснив давньогрецький історик, політичний і військовий діяч, учень Сократа та автор багатьох праць з історії, філософії та економіки Ксенофонт (бл. 430–355 до н. е.), при тому, додамо, що в античного автора, звісно, годі шукати сам термін «бізнес» у його нинішньому – «капіталістичному» – розумінні.

Так, у творі «Ойкономікос» (гр. Οἰκονομικός), опублікованому близько 385 р. до н. е., Ксенофонт вводить діалог між Сократом і Крітобулом, багатим молодим чоловіком, та Іскомахом, благородним і успішним, як нині висловлюються, менеджером, на тему «економіки – *oikonomia*».

Варто зауважити, що економіка, як її розумів Ксенофонт, тобто, власне, «домогосподарство», не тотожна сучасним розумінням економіки (автор статті посилається тут на думку французького філософа Гіслена Десланда) і передусім займалася управлінням господарства. Разом із цим область господарства не

обмежувалась приватною сферою будинку, а вміщувала всю власність, що дозволяла власникові господарства заробляти на життя.

Проте Вінсент Блок в цій статті пропонує замість детального аналізу самої роботи Ксенофонта, взяти за основу свій раніше згаданий внесок в інтерпретацію цієї теми у вигляді дев'яти вимірів концепції управління бізнесом, за Ксенофонтом (див. Таблицю 1). Ці виміри, у свою чергу, дозволяють нам розкрити самоочевидну концептуалізацію управління в термінах управлінської влади та механізмів контролю (Blok, 2020, p. 174).

Таблиця 3. Шість вимірів управління бізнесом

1. Управління полягає у створенні та підтримці порядку функціонування бізнесу.
2. Управління полягає в участі в бізнес-операціях через роботу, яку виконують інші люди.
3. Управління полягає в належному керуванні активами та підприємницьких діях з метою слугуванню бізнесу та суспільству.
4. Управління полягає в участі менеджера в первинному процесі бізнес-операцій.
5. Управління полягає в опорі невдачам у світі та в оперативних діях, спрямованих на зміну світу з метою усунення цих невдач.
6. Управління полягає у формуванні осмисленого світу для бізнес-операцій.

Здійснюючи історичний аналіз, автор висловлює здивування через те, наскільки ця рання концепція менеджменту перегукується з теорією управління Анрі Файоля. Так, наприклад, порівнюючи виміри Ксенофонта з п'ятьма функціями управління згідно з теорією А. Файоля, він зауважує, що функції управління – такі, як планування, організація та контроль, – відповідають першому виміру управління (див. Таблицю 1), який ми можемо знайти в творі Ксенофонта, а інструктаж та координація відповідають п'ятому виміру (див. Таблицю 1). Дослідник навіть намагається стверджувати, що уявлення

Ксенофонта про управління людьми вже виходить за межі механістичної перспективи управління, яку часто асоціюють з науковим управлінням, і передбачає перспективу, орієнтовану на людей, яка пропагується школою людських відносин до якої відносять Елтона Мейо.

Отже, підсумовуючи в цьому параграфі, автор виділяє три загальні спільні характеристики управління у Ксенофонта та в сучасних визначеннях управління (див. Таблицю 3). Управління, зазначає він, полягає:

- 1) у створенні та підтримці порядку функціонування бізнесу;
- 2) в участі в бізнес-операціях через роботу, яку виконують інші люди;
- 3) в належному керуванні активами та підприємницьких діях з метою служіння бізнесу і суспільству.

Автор виокремлює ці спільні характеристики у Ксенофонта та сучасних визначеннях менеджменту як перший набір вимірів концептуалізації управління (див. Таблицю 3), (Blok, 2020, p. 177).

В наступному, другому параграфі розділу 1 Вінсент Блок на підставі вимірів управління, виокремлених у творі Ксенофонта, ставить під сумнів очевидну концептуалізацію управління як управлінської влади та механізму контролю, зауважуючи, між іншим:

1. (див. Таблицю 2). Попри те, що роль ризику та невдач зазвичай визнається в сучасних концепціях управління бізнесом, але недосконалість та вразливість управління часто не знаходить систематичного відображення в управлінській літературі. Їх часто сприймають як щось чим можна управляти та контролювати, наприклад, за допомогою практик управління ризиками. В свою чергу, управлінська концепція Ксенофонта в її сучасному прочитанні допомагає визнати обмеження управлінського контролю, тобто фундаментальну роль ризику та нещасливих випадків і неможливість встановлення повного контролю (сьомий вимір управління Ксенофонта (див. Таблицю 1).

2. (див. Таблицю 2). Відповідно до сучасного розуміння управління – це процес управління організацією з метою найефективнішого використання

наявних ресурсів. Управління стосується навичок, які можна вивчити в бізнес-школах, і ці навички дозволяють окремим фахівцям керувати, планувати та контролювати бізнес-операції, зокрема за допомогою інструментальних систем (управління за допомогою чисел). Це можна порівняти з підходом Ксенофонта, який, мовою нинішньої доби, підкреслює необхідність експертних знань та навичок менеджера в конкретному секторі, а також необхідність залучення бізнес-менеджерів у бізнес-операції через пряму працю (четвертий вимір управління Ксенофонта (див. Таблицю 1).

3. (див. Таблицю 2). У сучасному контексті управління бізнесом головним чином акцентується на встановленні та збереженні функціонального порядку в бізнесі для отримання прибутку, тоді як у Ксенофонта показано внутрішній зв'язок між бізнесом та суспільством, тож мета управління бізнесом полягає в тому, щоб комплексно служити приватним та загальним інтересам, та викликати загальне захоплення громадськості (другий, третій та дев'ятий виміри управління Ксенофонта (див. Таблицю 1).

Наприкінці другого параграфу розділу 1 дослідник зауважує, що на основі цього першого етапу роздумів про природу управління бізнесом ще не можна зробити висновки щодо цих трьох суперечних аспектів управління. Але, порівнюючи виміри управління бізнесом, які пропонує Ксенофонт, із самоочевидним розумінням управління бізнесом в сучасній теорії управління бізнесом (див. Табл.2), можна застосовувати цю концепцію для подальшої філософської рефлексії в наступному розділі (Blok, 2020, p. 178).

Надалі в другому розділі «На шляху до філософії управління» Вінсент Блок зосереджується на самому акті управління.

Так, на думку автора попри правильність трьох спільних характеристик (див. Таблицю 3) в концепції Ксенофонта та сучасних визначень управління все одно виникає питання справедливості щодо розуміння природи управління, якщо явище розглядати тільки з точки зору корисності. Тобто йдеться про те, що

розуміння природи управління виходить з її наслідків, а не з точки зору дії та поведінки, що включена в акт управління.

З огляду на це автор визнає три спільні характеристики вимірами управління (див. Таблицю 3), і пропонує в наступному розділі зосередитись на трьох додаткових властивостях управління. При цьому він бере за відправну точку три обговорювані спірні сфери (області) управління, які визначені в попередньому розділі, для того, щоб вийти за межі сучасних концепцій управління як управлінської влади та механізмів контролю. Отже, надалі мова піде про 1) управління як участь; 2) управління як опір та реагування; 3) управління як утворення смислу (Blok, 2020, p. 179).

Передусім у параграфі «Управління як участь» автор звертає увагу на той факт, що управління часто розглядається як щось зовнішнє щодо основного процесу бізнес-операцій, а управлінець здійснює керівництво первинним процесом за допомогою інструментальних систем контролю. У зв'язку з цим ми можемо розглядати цю зовнішність та інструментальність практик управління як втрату участі, а саме як втрату участі в первинному процесі бізнесу.

На думку Блока, втрата участі в первинному процесі управління часто критикується через фокус на обчисленнях та розрахунках, що призводить до високого рівня бюрократії. Також втрата участі підлягає наступній критиці: по-перше, оскільки вона нехтує унікальністю окремих фахівців на користь загальних механізмів управління та спільних корпоративних цілей; по-друге, як впливає з першого заперечення, вона нехтує моральним імпульсом окремих менеджерів; по-третє, через виникнення розриву між рівнем менеджменту та рівнем робочої сили, а також через відсутність розуміння та співчуття до фахівців, які беруть участь у первинному процесі.

Разом з тим дослідник наголошує на важливості підходу до управління як участі в первинному процесі бізнес-операцій. Так, наприклад, управління можна розглядати як експертні та перевірені знання, засновані на досвіді, які вимагають участі від керівництва в первинному процесі, щоб створити «ноу-хау – *know-*

how», тобто їхнє фактичне залучення в первинний процес бізнесу, зокрема, для виробництва продукту або послуги. При цьому, ноу-хау управління стосується не лише практичних знань про те, як планувати та контролювати бізнес-операції, але, в першу чергу, практичних знань про те, як виробляти продукт, який бізнес продає на ринку. Створення ноу-хау дозволяє керівнику бізнесу не тільки навчати та керувати своїми працівниками, але й отримувати задоволення від участі в первинному процесі бізнес-операцій, а також оцінювати красу порядку функціонування, яка досягається під наглядом керівника, поряд з його здатністю планувати та контролювати бізнес-операції належним чином (Blok, 2020, p. 180).

З огляду на це Вінсент Блок стверджує: хоча сучасні управлінські практики можуть характеризуватися втратою участі, проте ця втрата участі не є необхідною властивістю природи управління, і управління насправді характеризується участю в своїй діяльності. Управління як участь дозволяє відкрити новий погляд на природу управління бізнесом. Зважаючи на цей перехід від втрати участі управління до управління як участі дає першу додаткову характеристику концепції управління бізнесом (див. Таблицю 2).

В наступному параграфі, «Управління як опір та реагування», автора цікавлять питання, що ініціює акт управління, та як його можна далі охарактеризувати. Він вважає, що поняття невдачі може забезпечити відповідну основу для роздумів над питанням, що ініціює акт управління. Так, наприклад, часто стверджують, що управління бізнесом починається з проблеми, з якою стикаються споживачі, наприклад, – проблеми зі зв'язком, яка, в свою чергу, вирішується шляхом впровадження нових продуктів або послуг, наприклад – появою мобільного телефону. Зважаючи на це, менеджерів можна розглядати як тих, хто вирішує проблеми. У багатьох випадках ці проблеми або ринкові невдачі надають управлінцям можливість започатковувати прибутковий бізнес (Blok, 2020, p. 180).

Водночас дослідник наводить інакший випадок, що стосується зеленого підприємництва, відправною точкою якого є збої в екосистемі, такі як зміна клімату.

Для «зелених» підприємців, зазначає він, збої в екосистемі відкривають нові можливості для бізнесу, наприклад, нові продукти, які зменшують погіршення довкілля, забруднення та викиди парникових газів. Подібним чином соціальні підприємства вирішують суспільні проблеми у своїй діяльності.

Спільним у цих прикладах бізнесу, орієнтованого на прибуток, сталий розвиток та суспільство, є те, що управлінський акт ініціюється через досвід вирішення проблеми або невдачі, які існують у світі. Інша спільна риса полягає в тому, що замість того, щоб зіткнутися з реальністю цієї проблеми у світі та схилитися перед цими фактами тільки тому, що вони реальні, менеджери орієнтуються на можливості, які ще не є реальними, але можуть стати реальними завдяки їхнім управлінським діям. Це означає, що менеджмент характеризується не стільки управлінською владою для контролю над бізнесом, скільки опором, а саме опором проти світу, як він зараз організований і влаштований, і рішенням менеджера змінити світ або рішенням управлінця взяти на себе відповідальність змінювати світ, долучаючись до сталої підприємницької діяльності.

Разом з тим автор робить висновок: оскільки менеджмент характеризується опором і рішенням змінити світ, це відкриває інший погляд на управлінський контроль. Як зазначалося раніше, управління бізнесом часто розуміють з точки зору управлінської влади контролювати, що з одного боку є досить важливим для підтримки бізнесу, а з іншого підлягає критиці. Дослідник зауважує, що для запобігання критиці управлінський контроль має бути збалансований з іншим аспектом менеджменту, який можна асоціювати з опором і діями, спрямованими на зміну світу. Разом з тим, бізнес-менеджмент передбачає рішення змінити світ і може асоціюватися з підприємницьким розумінням менеджменту як розпізнавання і використання нових бізнес-можливостей.

Таким чином, управління як опір і дія дозволяє концептуалізувати природу управління бізнесом поза межами простого контролю, а саме як опір проблемам або невдачам у світі та бажання змінити світ з метою вирішити цю невдачу (див. Таблицю 2). Проте рішення змінити світ не приймає усталеного стану речей, і приводить до того, що менеджери ініціюють дію відповідно до свого бажання змінити світ. Ця дія менеджера може полягати у створенні нових стартапів, впровадженні нових продуктів і послуг, або долучитись до зміни поточної бізнес-практики, щоб зробити її соціально відповідальною (Blok, 2020, p. 182).

Не менш важливим питанням, на яке звертає увагу Вінсент Блок, стосується ідеї про те, що управлінський контроль супроводжується управлінням як опором і діями, спрямованими на зміну світу, також показує конструктивну роль непередбачуваності та можливості нещастя в управлінні. З огляду на цю проблему він зауважує, що оскільки фундаментальна невизначеність управління як дії ніколи не може бути повністю контрольована управлінським наглядом, управлінський акт завжди залишається вразливим до ризиків і можливих невдач. Отже, з цієї причини на думку автора можна стверджувати, що управління бізнесом потребує схвалення громадськості, яка надає компанії чи підприємцю соціальну ліцензію на діяльність. Таке схвалення суспільство може надати за умови, наприклад, коли підприємницька діяльність поряд з досягненням прибутковості оперативно *реагує* на соціальні та суспільні потреби.

Тут автор акцентує увагу на тому, що фактично діяльність та оперативність реагування взаємопов'язані і взаємозалежні, оскільки лише діяльність сама по собі може змінити світ без будь-якої гарантії того, що спосіб, яким керівник вирішує проблеми та невдачі у світі, є етично прийнятним і суспільно бажаним. Тим часом як оперативність реагування сама по собі, може обмежитися визнанням проблеми чи невдачі у світі без будь-якого її вирішення.

Роблячи висновок наприкінці параграфу, автор зауважує, що розглянута друга додаткова характеристика управління – управління як *реагуюча* дія –

відкриває новий погляд на природу управління бізнесом як на дію, що реагує на зміни. Відповідно, перехід від управлінського контролю до управління як реагування надає другу додаткову характеристику концепції управління бізнесом (див. Таблицю 2).

В останньому параграфі розділу 2, «Управління як утворення смислу», автор, розуміючи сьогодення, в якому управління часто розглядається як встановлення ефективного порядку в бізнесі для отримання прибутку, намагається визначити справжню природу бізнес-управління. Дослідник стверджує, що чисте спрямування на максимізацію прибутку є лише особливим випадком виконання управління як реагуючої дії. У зв'язку з цим його цікавить питання, в чому ж полягає первинна функція бізнес-управління, якщо це не прибуток (Blok, 2020, p. 184).

Так, на думку автора, потрібно віднайти іншу функцію бізнес-управління, а саме – приділити увагу концептуалізації управління у Ксенофонта.

Грецький філософ характеризує управління як створення ефективного порядку, в якому всі природні ресурси мають своє власне місце, всі людські ресурси мають своє власне завдання і роль, і управлінець регулює та керує належним використанням цих природних і людських ресурсів. Як приклад Ксенофонт наводить корабель: «Зараз я побачив цього чоловіка, який у вільний від роботи час перевіряв усе, що потрібно на кораблі. Я здивувався, побачивши, як він їх оглядає, і запитав, що він робить. “Пане”, - відповів він, - “Я дивлюся, як зберігається корабельне обладнання на випадок якоїсь аварії, чи нічого не пропало або не переплуталося з іншим обладнанням”». (Ксенофонт 2013: 8. 15-16).

Вінсент Блок зауважує, що в цьому контексті бізнес-управління розглядається як створення ефективного порядку, в якому всі природні ресурси мають своє належне місце, всі людські ресурси виконують своє належне завдання і роль, а власник активів регулює та керує належним використанням цих природних та людських ресурсів з метою отримання прибутку. Такий підхід

дозволяє менеджеру діяти відповідно в разі невдачі чи непередбачених обставин, а, наприклад, корабель, в якому все обладнання добре зберігається, надає спокій і енергію для праці.

Виходячи з цього, автор робить висновок, що особлива функція управління полягає у створенні ефективного порядку. Створення порядку вказує на те, що управлінці мають дуже конкретну функцію поруч з їхньою участю в первинному процесі та залученістю до реагуючої дії. Тобто особливість менеджера – не тільки у виробленні нових продуктів або заміні старих, або наданні послуг, або вирішенні проблем та невдач в світі, але й також у створенні порядку (Blok, 2020, р. 185).

Саме ж розуміння порядку автор влучно пояснює, знову ж таки згадуючи Ксенофонта, який асоціював впорядкованість ділових операцій з раєм краси, що викликає захоплення. Він виходив із того, то саме впорядкованість фізичних і природних ресурсів – мотузки, сітки, моряк у випадку корабля – становить осмислене ціле, яке пов'язує всі ці окремі сутності одну з одною і об'єднує їх, наприклад, у світі для риболовлі, що уможливорює акт рибальства. Тобто не виробництво товарів, в цьому випадку – риби, є основним завданням бізнес-менеджера, а створення осмисленого світового порядку для бізнес-операцій. Саме ця осмислена організація бізнес-операцій є прекрасною, а не конкретні ресурси, які займають необхідне місце в цьому осмисленому світі рибальства.

Так, на думку автора, розгляд конкретної діяльності управління як формування осмисленого світу для належного виконання бізнес-операцій, наприклад, осмисленого світу для риболовлі, виробництва молотків тощо, дозволяє керівнику вирішувати проблеми чи невдачі з якими він зіштовхується в світі. Це показує, з одного боку, тісний зв'язок між світом бізнес-операцій та світом суспільства, в якому він діє і на який реагує в управлінській діяльності, а з іншого боку, світи бізнесу та суспільства ніколи не збігаються, оскільки світ суспільства характеризується багатством конкуруючих підприємницьких

активностей, які становлять множину співіснуючих, але різних світів бізнесу в суспільстві (Blok, 2020, p. 186).

Підводячи підсумок останнього параграфу, Вінсент Блок звертає увагу на третю додаткову характеристику управління – управління як формування осмисленого світу для бізнес-операцій (див. Таблицю 2), що дозволяє критично поставити під сумнів популярний в багатьох бізнес-практиках акцент на прибуток і відкрити нову перспективу на основну діяльність управління бізнесом. Водночас перехід від управління для отримання прибутку до управління як утворення смислу надає третю додаткову характеристику концепції управління бізнесом (див. Таблицю 2).

У висновку автор зауважує щодо закладеної ним основи філософії управління бізнесом та акцентує увагу на основних поняттях. Йдеться про те, що на основі порівняння концепції управління Ксенофонта із сучасними визначеннями управління в розділі 1 вирізнено три загальні характеристики управління, які можна розглядати як виміри концепції управління: управління як створення та підтримання функціонуючого порядку в бізнесі, управління як участь у бізнес-операціях через роботу, яку виконують інші люди, та управління як керування активами і підприємницькими діями з метою слугуванню бізнесу та суспільству (див. Таблицю 3).

Заразом у розділі 2 розроблено три додаткові характеристики управління бізнесом: управління як участь, управління як опір та реагуюча дія, управління як утворення смислу. Ці три характеристики управління бізнесом виходять за межі самоочевидної концептуалізації управління та підкреслюють можливу важливість трьох «нових» вимірів поза його концептуалізацією як управлінської сили контролю (див. Таблицю 3).

Об'єднуючи висновки цієї статті, автор надає першу структуру із шести вимірів того (див. Таблицю 3), якою може бути природа управління, яка може направляти майбутню філософську та емпіричну роботу.

Насамкінець Вінсент Блок звертає увагу на те, що у своїх роздумах про природу менеджменту він не претендує на те, щоб створити повноцінну філософію управління. Разом з тим в нього ще залишаються запитання. Наприклад, як самореферентність менеджменту пов'язана зі станом людини в цілому (наприклад, менеджмент як стан людини)? Чим пояснюється втрата участі в первинному управлінні в багатьох сучасних бізнес-практиках? Як участь «я» або «ego» менеджера в бізнес-операціях можна узгодити з неучастю «я» або «ego» менеджера в його реагуванні на суспільні потреби? Яким чином управління як контроль і управління як опір і реагування, спрямовані на зміну світу, можуть посилювати і зміцнювати одне одного? В чому полягає особливість етичного менеджменту, і як бізнес-етика сприймається з точки зору філософії управління? Як значущий – економічний – світ, створений бізнес-менеджментом, і значущий – політичний – світ, сформований (не)бізнес-менеджментом, пов'язані один з одним? Нарешті, якою мірою наша концепція управління бізнесом виходить за межі концепції управління Фуко як сучасного управління світом?

Автор, завершуючи статтю, зауважує: «Роздумуючи над концепцією менеджменту, ми заклали основу для таких філософських запитань, запропонувавши шість будівельних блоків, які можуть спрямовувати майбутні дослідження філософії менеджменту» (Blok, 2020, p. 187).

Отож, у щойно проаналізованій нами статті закладена основа для філософії управління шляхом розроблення шістьох вимірів природи управління бізнесом. Важливим тут видається те міркування, що автор навіть не ставить питання, чи існує така галузь. При цьому, як ми переконалися раніше, він називає філософію управління субдисципліною яка ніколи не ставила власне філософського питання про те, «що таке управління».

Такими є концептуальні рамки та інструментарій філософії управління, як їх побачили залучені нами для аналізу автори журналів Найджел Лорі: в пошуках філософії управління на рубежі століть (до визначення предмета

дисциплінарного знання та деяких інструментів його дослідження) та Пол Дірі: філософія управління у світлі процедур системного мислення на рубежі двох останніх століть і на тлі попередньої історичної традиції філософування.

ВИСНОВКИ

Пропоновану до захисту кваліфікаційну роботу на здобуття академічного ступеня магістра за спеціальністю 033 «Філософія» присвячено актуальній і не надто дослідженій вітчизняними філософами та істориками філософії темі – «Сучасна філософія управління на рубежі століть: історія, концептуальні рамки, інструментарій».

Презентоване дипломне дослідження здійснювалося у повній відповідності до сформульованих автором мети (див. вище) і дослідницьких завдань. Робота складається з двох розділів, де, на думку автора, досягнуто певні – значущі для цих останніх – результати.

I. Так, у трьох параграфах розділу I автор презентованого дослідження послідовно проаналізував загальну проблематику управління в інтелектуальному просторі XX ст. на Заході (§ 1.1.); розглянув управління як предмет досліджень у вітчизняній гуманітаристиці другої половини XX – початку XXI ст. (§ 1.2.); окреслив філософію управління як складову соціальної філософії. та наостанок у світлі сучасних наукових тенденцій встановив предмет філософії управління (§ 1.3.).

1.1. Зокрема, було з'ясовано загальну проблематику управління в інтелектуальному просторі XX ст. на Заході. Це дозволило стверджувати, що об'єктом теоретичних і практичних зусиль фахівців у галузі управління стає організація (а), при тому, що головною спільною ознакою будь-якої організації можна вважати наявність мети (б), що, своєю чергою, перетворює управління організацією на діяльність, принципово орієнтовану на майбутнє (в) і водночас таку, де відбувається постійне протистояння між класичними та гуманістичними підходами до управління (г).

1.2. Також у процесі дослідження встановлено, що комунікація та управління однаково зв'язані з сутністю людського існування та з життям людини в суспільстві. В зв'язку з цим освіта як розумна самоідентифікація *resp.* самоототожнення, або ще інакше – самоспілкування, особистості за

посередництва знання насправді обертається цілком *особливим видом комунікацією*. То є комунікація з *приводу свідомого пошуку себе у знанні*, отож, освіта є особистісною комунікацією з приводу управління власним життям.

1.3. Нарешті, на думку автора, предметом філософії управління є саме управління як таке і в цьому сенсі у своєму практичному втіленні – як цілком специфічний вид людської діяльності, особистісно увиразнений «для-іншого», тобто відкритий для комунікації за допомогою інструментів влади, що, відтак, перетворює управління на специфічну, владну, форму комунікації.

II. У розділі II автором дослідження було проаналізовано погляди: Найджела Лорі: в пошуках філософії управління на рубежі століть (до визначення предмета дисциплінарного знання та деяких інструментів його дослідження) (§ 2.1.); Пола Дірі: філософія управління у світлі процедур системного мислення (§ 2.2.); Вінсента Блока: філософія управління як окрема галузь філософування. Одна цікава спроба концептуалізації шести вимірів бізнес-управління (§ 2.3.).

2.1. В першому параграфі висвітлено наступний дослідницький інструментарій сучасної філософії управління: рецепція результатів безпосереднього сприйняття наявних практик управління, аналітичні практики, комунікативні практики діалогу, концепт-аналіз, етичні дослідження, процедури критичного мислення, міжкультурні дослідження, трансакційний аналіз (в дусі біхевіоризму), інструментарій лінгвопрагматики (пор. принципи і максими спілкування), репертуар практик системного мислення.

2.2. У § 2.2. автору дипломного дослідження вдалося проаналізувати системне мислення та його філософські аспекти, а також можливість використання цих філософських ідей для цілей управління.

2.3. У § 2.3. розділу II автор здійснив оглядове дослідження щодо закладення основи для філософії управління шляхом вирізнення шістьох характеристик управління, які можна розглядати як виміри концепції управління бізнесом: 1) управління як створення та підтримання функціонуючого порядку в

бізнесі; 2) управління як участь у бізнес-операціях через роботу, яку виконують інші люди; 3) та управління як керування активами і підприємницькими діями з метою слугуванню бізнесу та суспільству; 4) управління як участь; 5) управління як опір та реагуюча дія; 6) управління як утворення смислу.

III. В підсумку здійснене нами дослідження дозволяє констатувати, що філософія управління дозволяє сьогодні розглядати її як самостійну галузь дисциплінарного знання, що знаходиться на етапі формування і має принципово міждисциплінарний характер.

Загалом можна вважати, що мета магістерського дипломного дослідження була досягнута. Тому воно відкриває можливості для подальшого детального аналізу філософії управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Арістотель. (2023). *Політика. Поетика*. Фоліо.
- Арістотель. (2020). *Поетика. Риторика*. Андронум.
- Бех, Ю. В. (2012). *Філософія управління соціальними системами: монографія*. Видавництво Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова.
- Гвишиани, Д. М. (2007). *Избрание труды по философии, социологии и системному анализу*. Канон+.
- Гегель. (1978). *Конституция Германии. Политические произведения*. Наука. 65–184.
- Глушков, В.М., Добров, Г.М., & Терещенко, В.И.(1974). *Беседы об управлении*. Наука.
- Глушков, В.М. (1986). *Кибернетика: вопросы теории и практики*. Наука.
- Глушков, В. М. (1966). *Мышление и кибернетика*. Знание.
- Голдратт, Е. & Кокс, Дж. (2023). *Мета. Процес безперервного вдосконалення*. Наш Формат.
- Єрмоленко, А. (2020). Соціальна філософія у структурі соціогуманітарних наук. *Філософська думка*, 5, 6-22.
- Ірвін, В. Б. (2009). *Жити змістовно. Філософія радості від античних стоїків*. (Н. Палій, Перекл.). YaKabo Publishing.
- Кампанелла, Т. (1988). *Місто сонця*. Дніпро.
- Клочко, Ю. (2017, 7 квітня). *Загадка феномена іншого Терещенка*. Зеркало недели | Дзеркало тижня | Mirror Weekly. https://zn.ua/ukr/personalities/zagadka-fenomena-inshogo-tereschenka-239004_.html
- Козловський, В. (2023). *Кантова антропология: Джерела. Констеляції. Моделі*. Дух і Літера.
- Кремень, В. Г., Мазоренко, Д. І., Заветний, С. О., Пазиніч, С. М., & Пономарьов, О. С. (2011). *Філософія спілкування: монографія*. Харківський національний технічний університет сільського господарства ім. Петра Василенка.

- Кремень, В. Г., Пазиніч, С. М., & Пономарьов, О. С. (2007). *Філософія управління: Підручник*. Знання України.
- Лок, Дж. (2020). *Два трактати про правління*. (П. Содомора, Перекл.). Наш формат.
- Мор, Т. (1988). *Утопія*. Дніпро.
- Платон. (2021). *Держава*. (Дз. Коваль, Перекл.). Апріорі.
- Макіавеллі, Н. (2015). *Державотворець. Про військове мистецтво*. (В. Балог, Перекл.). Арій.
- Рассел, А., Магидсон Дж., & Эддисон, Г. (2007). *Идеализированное проектирование. Как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации*. Баланс Бізнес Букс.
- Рождественский, Ю. В. (2000). *Введение в культуроведение*. Добросвет.
- Сватко, Ю. (2023а). Духовність особистості у світлі знання, риторичних образів часу та опанування власного майбутнього. Частина I. Освіта – держава – управління – світ проєктів. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*, 1(2 (106), 168-193.
- Сватко, Ю. (2023б). Комунікація з майбутнім і його привласнення в риторичних образах часу. *Наукові записки НаУКМА. Філософія та релігієзнавство*, 11-12, 3-28.
- Сватко, Ю. (2021). Опускул про метод, або як філософи текстуально маркують свою методологічну позицію... (Текст навздогін тексту). *Наукові записки НаУКМА. Філософія та релігієзнавство*, 7, 46-70.
- Сватко, Ю. (2016). Фрагментарій "великої гри" для ХХІ століття: фрагмент I "Гра про мігранта-аноніма". *Наукові записки НаУКМА. Філософія та релігієзнавство*, 180, 22-29.
- Сватко, Ю. (2015). Наприкінці Світу Людини: духовність, цінності, компетенція, освіта. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: збірник наукових праць*, 3 (66), 174–197.

Сватко, Ю. (2014). Міф про кредит, або Вправа з прикладної філософії. *Наукові записки НаУКМА. Філософія та релігієзнавство*, 154, 34–45.

Сватко, Ю. (2013). Кінець прекрасної епохи», або Час зміни «картинки»? *Наукові записки НаУКМА. Філософія та релігієзнавство*, 141, 3-12.

Сватко, Ю. (2011). Перспективи філософської освіти в Україні у світлі стратегічних завдань ЮНЕСКО в галузі філософії. *Філософська освіта в Україні: історія і сучасність: колективна монографія*, (с. 230-288). Аграр Медіа Груп.

Сватко, Ю. (2007). Принцип «Подивись на Абсолют!» як загальнометодологічна засада сучасного історико-філософського дослідження. *Наукові записки НаУКМА. Філософія та релігієзнавство*, 63, 3–10.

Сватко, Ю. (2006). Типи інтелектуалів і культурно-історичні моделі інтелектуального життя (одна з можливих версій європейського досвіду осягання історії). *Українські інтелектуали: погляд із сьогодення* (с.8-68). Дельта.

Сватко, Ю. (2005). Ефективна організація як культурний проект (мистецтво традиції, комунікативна вправність, мирне розв'язання проблем, оцінка). *Конфліктологічна експертиза: теорія і методика*, 4, (с. 81–90). Товариство конфліктологів України.

Сватко, Ю. (2002)...Між іншим, і «цивілізація жесту» (кілька штрихів до розуміння латинського християнського Середньовіччя як окремого культурно-історичного типу). *Шмітт Ж.-К. Сенс жесту на середньовічному Заході*. Око. 5–117.

Тейлор, Ч. (2013). *Етика автентичності*. (А. Васильченко, Перекл.). Дух і Літера.

Терещенко, В. И. (1965). *Организация и управление: (опыт США)*. Экономика. *Українська кібернетика. Випробовуючи людський фактор*. (б. д.). Радіо Свобода Україна – новини, ексклюзиви і перевірені факти. <https://www.radiosvoboda.org/a/ukrainian-cybernetics-glushkov/28703734.html>

- Ackoff, R. L. (1999). *Ackoff's best: His classic writings on management*. Wiley.
- Ackoff, R. L., Magidson, J., & Addison, H. J. (2006). *Idealized Design: How to Dissolve Tomorrow's Crisis... Today*. Pearson Education, Limited.
- Adizes, I. (1999). *Managing corporate lifecycles*. Prentice Hall Press.
- Ansoff, H. I. (2014). *Strategic Management*. Palgrave Macmillan.
- Argeris, Ch. (1989). Chapter two. The discipline of management and academic defensive routines. *Frontiers of Management. Research and Practice : Edited by Roger Mansfield*, 3–7.
- Beer, S. (1967). *Cybernetics and management*. (2 ed.). English Universities P.
- Blok, V. (2019). What Is (Business) Management? Laying the Ground for a Philosophy of Management. *Philosophy of Management*, 19(2), 173–189. <https://doi.org/10.1007/s40926-019-00126-9>
- Castiglione, B. (1976). *The Book of the Courtier*. Penguin Classics.
- Dearey P. (2002). Systems Thinking: A Philosophy of Management. *Philosophy of Management* 2, 73–82. <https://doi.org/10.5840/pom20022316>
- Dibben M., Sheard S. (2012). Reason in Practice: A Unique Role for a ‘Philosophy of Management’. *Philosophy of Management* 11, 1–9. <https://doi.org/10.5840/pom201211316>
- Drucker, P. F. (2008). *Management*. HarperCollins.
- Enteman, W. F. (1993). *Managerialism: The emergence of a new ideology*. University of Wisconsin Press.
- Erkal H., Vandekerckhove W. (2021). Twenty Years of Philosophy of Management. How has it Shaped the Field?. *Philosophy of Management*. <https://doi.org/10.1007/s40926-021-00185-x>
- Griseri, P. (2013). *Introduction to the Philosophy of Management*. SAGE Publications, Limited.
- Hobbes, T. T. (2020). *Leviathan*. Independently Published.
- Jeston, J., & Nelis, J. (2008). *Management by Process. A Roadmap to Sustainable Business Process Management*. Elsevier Ltd.

- Konstantinou, E., & Müller, R. (2016). The Role of Philosophy in Project Management. *Project Management Journal*, 47(3), 3–11. <https://doi.org/10.1177/875697281604700301>
- Koslowski, P. (2010). *Elements of a Philosophy of Management and Organization*. Springer.
- Laurie N., Cherry C. (2001). Wanted: Philosophy of Management. *Philosophy of Management*, 1, 3–12. <https://doi.org/10.5840/pom20011122>
- Mansfield, R. (1989). Chapter one. Management research and the development of management practice. *Frontiers of Management. Research and Practice : Edited by Roger Mansfield*, 3–7.
- Matsushita, K. (2007). *The Heart of Management: Konosuke Matsushita's Enduring Insights*. PHP Institute.
- Mescon, M. H. (1988). *Management* (3 ed.). Harper & Row.
- Micklethwait, J. (2003). *The company: A short history of a revolutionary idea* (2 ed.). Modern Library.
- Micklethwait, J. (1996). *The witch doctors: Making sense of the management gurus*. Times Books
- Pigliucci, M. (2020). *Stoic Guide to a Happy Life: 53 Brief Lessons for Living*. Ebury Publishing.
- Platts J., Harris H. (2011). The Place of Philosophy in Management. *Philosophy of Management*, 10, 19–39. <https://doi.org/10.5840/pom20111023>.
- Sanctus Thomas Aquinas (2012). *Summa Theologiae. Pars Prima Secundae. Questiones 68–114*. Москва: Книжный дом «ЛИБРОКОМ».
- Sheldon O. (1923). *The Philosophy of Management*. London, Sir Isaac Pitman & Sons.
- Soo, C., Devinney, T., Midgley, D., & Deering, A. (2002). Knowledge Management: Philosophy, Processes, and Pitfalls. *California Management Review*, 44(4), 129–150. <https://doi.org/10.2307/41166146>
- Thompson, K. (2003). *Early Sociology of Management and Organizations*. Taylor & Francis Group.

Wiener, N. (1989). *The human use of human beings: Cybernetics and society*. Free Association.

Xenophon. (2013). *Xenophon: Memorabilia. Oeconomicus. Symposium. Apology (Loeb Classical Library)*. Harvard University Press.