

УДК 658

## ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ СХІДНОСЛОВ'ЯНСЬКОЇ ЦИВІЛІЗАЦІЇ

*Компанієць В.В., к.е.н, доцент (УкрДАЗТ)*

*В статті сформульовані особливості моделі управління східнослов'янської цивілізації, визначені її відмінності у порівнянні з моделлю менеджменту західної цивілізації.*

*Ключові слова: модель управління східнослов'янської цивілізації; модель менеджменту західної цивілізації.*

### **Постановка проблеми, актуальність.**

Зараз, у період реформування української економіки, перед науковцями та фахівцями з управління, керівниками різних рівнів стає питання щодо обґрунтування та вибору такої моделі управління - менеджменту, яка була б ефективною. Така модель управління повинна відповідати певним принципам, зокрема: відповідати закону соціокультурної (цивілізаційної) ідентичності та змінам у зовнішньому середовищі.

До речі, необхідно зазначити, що під категорією «менеджмент», яка означає галузь знань та вмінь щодо будування суспільного управління, фактично зараз, ми маємо справу тільки з однією ментальною моделлю – доктринальним оформленням особливостей суспільного управління, яке сформувалось у західній цивілізації. Взагалі, і сам термін «менеджмент» західного походження, тоді як «управління» – термін, який завжди використовували вчені, представники східнослов'янської соціально-економічної думки. У дійсності, в різних соціокультурних системах (цивілізаціях) існують різні форми механізмів суспільного управління, різні підходи до управління людьми. У межах кожної цивілізації формується своє бачення, сприйняття світу, людини в ньому, що обумовлює відповідну поведінку і пояснює різницю у моделях менеджменту різних цивілізацій.

Але якщо західна модель менеджменту досить відома (по-суті ми вивчаємо тільки її), то модель управління, сформована в тій цивілізації, до якої відноситься Україна, тобто в східнослов'янській (православній) цивілізації, тільки починає осмислюватись. І взагалі, досить популярною є думка про те, що ніяких національних (цивілізаційних) моделей управління не існує і нам необхідно «рівнятись на західну модель».

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** До найбільш змістовних сучасних досліджень, які характеризують модель управління, сформовану у межах

східнослов'янської (православної) цивілізації, слід віднести публікації О. Банних, А.Бахур, Л. Мельника, О.Платонова [1-4]. Але, нажаль, системне вивчення православної моделі управління залишається відкритим питанням. Майже не проводиться і порівняльний аналіз моделей менеджменту східнослов'янської та західної цивілізацій. Ми вже присвячували свої публікації цим питанням, у більшій мірі аналізу ціннісного підґрунтя двох моделей та аналізу сучасних концепцій західного менеджменту [5,6]. Ціннісну основу моделі управління східнослов'янської цивілізації ми відобразили у концепції духовно-морального управління [6].

Але кожна модель управління відрізняється не тільки ціннісною основою, а й особливостями системи управління, механізму дії. Охарактеризувати особливості моделі управління східнослов'янської цивілізації у цілому є більш складним завданням, оскільки теоретично цю модель намагались описати дуже обмежене коло дослідників.

**Постановка завдань.** Тому у цій публікації ми цілісно охарактеризуємо особливості моделі управління, сформованої у межах східнослов'янської (православної) цивілізації та порівняємо моделі менеджменту двох цивілізацій.

**Викладення основного матеріалу.** Отже, в різних соціокультурних системах (цивілізаціях) існують різні форми механізмів суспільного управління, різні підходи до управління людьми.

Спробуємо узагальнити особливості, виділити сильні та слабкі місця тієї моделі управління, яка склалась у межах східнослов'янської цивілізації.

Перше. Модель управління заснована на аксиологічній (ціннісній) єдності – духовній чи (у гіршому варіанті) ідейній. Причому система цінностей має певну ієрархію – духовні, творчі, соціальні, матеріальні (докладно дивись концепцію духовно-морального управління [6]), яка суттєво відрізняється від ієрархії цінностей західної моделі. Якщо ця єдність існувала, система управління і, відповідно, соціально-економічна система будь-якого рівня, мала величезний

потенціал розвитку, який не йде у порівняння із системою, що заснована на процедурній єдності, або цінностях здобування прибутку, багатства. Але, якщо ця єдність руйнувалась, система втрачала власну силу, в ній виникав хаос, який міг призводити навіть до руйнування. Найсильніший приклад – розпад, руйнування соціально-економічної системи, яка склалась у межах православної моделі господарювання, внаслідок ціннісної роз'єднаності духовної кризи у російському суспільстві перед революцією. Взагалі елементи хаосу проявляються у зниженні довіри та відповідальності, невиконанні необхідних функцій, дії кожного у власних інтересах, виникненні декількох центрів прийняття рішення, зарегульованості, як наслідок, прийнятті суперечливих, невірних рішень, уповільненні процесів, неякісній роботі.

Друге. Система працює за умов високої самостійності окремого працівника, тобто його вміння самостійно приймати оперативні та тактичні рішення у межах наміченої стратегії, висунутих та узгоджених цілей, цінностей, вміння координувати свої зусилля та дії з іншими. Це передбачує існування відповідної атмосфери, культури, яка виховує у працівника ще з дитинства відчуття хазяїну справи, вміння приймати рішення самостійно, відповідно до обставин, які змінюються, вміння слухати та розуміти іншого. До речі, виховання творчого ставлення до праці, якостей справжнього хазяїна, кмітливості, спрямування на освоєння декількох спеціальностей – усі ці риси господарської культури можливо побачити із різних джерел - із Домострою, спогадів купців та підприємців, історичних нарисів щодо розвитку підприємництва, промисловості, сільського господарства, господарювання в умовах артілі, а також художньої літератури.

Нажаль, за роки радянської влади, командно-адміністративної системи управління та господарювання, духовна основа управління була замінена на ідеологічну, яка є набагато більш слабкою, а виховання самостійності у працівника було замінено вихованням вміння підкорятись, чітко виконувати розпорядження та не приймати рішення самостійно. Особливо це проявилось, у так звані, застійні часи. Та і зараз, нажаль, вся система виховання, освіти, культура управління, яка існує на підприємствах, ніяк не сприяють розвиненню творчих здібностей, вміння мислити креативно, самостійно приймати рішення, які були б узгоджені із загальними цінностями та цілями.

Третє. Особливістю моделі управління є принципова відсутність спрямованості на максимізацію ефектів і взагалі на отримання суто раціональних, очевидних ефектів. Замість цього управління спрямоване на досягнення доцільної єдності, пошук, втілення через працю, справу сенсу буття, спрямоване на особистість – її

гармонійний розвиток (духу, душі, тіла) та на цільність, єдність, мир у суспільстві. Цілі управління ми сформували у концепції духовно-морального управління [6]. Тому в умовах жорсткої конкуренції у глобальному середовищі з іншою системою, збудованою на принципі максимізації ефектів, ця модель управління за усіма суто економічними, раціональними параметрами виглядає дійсно неефективною, взагалі програє. Вихід полягає у створенні умов для автаркії і незалежності від глобального середовища. Тоді у довготривалому періоді за рахунок величезного духовно-морального потенціалу, ціннісної єдності, система реалізує усі цілі СЕС (духовно-моральну, гуманну, соціальну, екологічну, економічну), зростає у духовному, культурному, економічному вимірах набагато більше, ніж протилежна західна система, яка, навпаки поступово деформується, деградує та розпадається.

Четверте. Модель управління східнослов'янської цивілізації сформована на принципово іншій моделі людини (іншому розумінні людини, сенсу її буття, її потреб і детермінант поведінки), заснованій на православної антропології. Людина сприймається як творіння Бога і тому сенс буття людини розуміється у духовному вимірюванні, а її вчинки оцінюються і регулюються у відповідності до духовно-морального закону. Ієрархія цінностей і потреб, відповідно мотивів діяльності людини йде від духовного до душевного і тілесного рівня, від служіння Богу, потім суспільству, Вітчизні і тільки потім власній родині і собі. І вся система мотивації – центральна складова системи управління, будується у відповідності саме з цією ієрархією. Якщо змінюється таке розуміння людини, змінюється суспільна свідомість і духовне стає не головним мотивом, сенс буття люди бачать лише у земному вимірі, модель управління поступово руйнується, а з нею руйнується і сама система. Замість духовно-моральної моделі соціально-економічної системи та управління ми отримуємо зовсім протилежну їй аморальну систему.

П'яте. Для східнослов'янської моделі управління первинним було створення організації як доцільної єдності, співтовариства, що і створювало можливість, передумови безпосередньо для управління. Тобто управління можливе тільки на основі створення організації як доцільної єдності. В західній моделі менеджменту, навпаки первинним є управління як механізм, який зобов'язує до виконання певних процедур (операцій). Така процедурна єдність має певні переваги: вона є більш мобільною, навіть за умов ціннісної роз'єднаності у певній соціальній системі, тобто в умовах екстремальних ситуацій здатна скоріше перебудуватись та виконувати висунуті завдання. Взагалі будувати управління,

заснованого на принципах західної моделі завжди більш простий та не досить тривалий шлях. Це пов'язано із тим, що досягнення ціннісної єдності у будь якій соціальній системі, вимагає досить тривалого періоду, значних зусиль з боку усіх її учасників, узгодженої роботи усіх ланок системи, що формують особистість (виховання – освіта – ЗМІ – діяльність керівників, лідерів) у відповідності до духовно-моральних законів та особливостей культури певної цивілізації. І ця складність зростає по мірі зростання розмірів соціальної системи. Але, при видимій простоті, перенесення західної моделі управління на нашу модель викликає суттєві деформації, і в управлінні, і в самій системі. Інша культурна модель не може бути втілена у повній мірі, і ми отримуємо стан культурної шизофренії, або культурного шоку в системі з усіма її наслідками.

Слід відмітити, що ці особливості нашої моделі управління, зокрема: відсутність орієнтації на максимальний, очевидний ефект, м'який, не жорстко детермінований зв'язок між зусиллями та результатами; відсутність прописаних регламентацій та виділення групи працівників, які контролюють їх виконання (адміністративної групи), роблять управління в системі неочевидним з точки зору західної моделі.

Підставою для думки відносно того, що національна модель управління, сформована у межах східнослов'янської цивілізації, не існує є складність цієї моделі та ускладнення її теоретичного обґрунтування. Справа в тому, що західну механістичну, жорстко-детерміновану модель менеджменту описати в теорії набагато легше, ніж узагальнити та описати досвід управління живою (а не механістичною) соціальною системою в якій є як раціональні, так і ірраціональні складові, що не можуть бути досягнуті логікою розуму. Будь яка соціальна, соціально-економічна система, ще система основою якої є людина. Традиційна модель людини, яка існувала в східнослов'янській цивілізації, - це модель, заснована на православній антропології. В ній людина сприймається як творіння Бога. А детермінантами її поведінки є не тільки її фізіологічні та психологічні особливості, здібності, особливості зовнішнього середовища (морально-психологічні соціальні, економічні), виховання та освіти, але і духовні складові. Це і особливості дії пошкодженої гріхопадінням природи людини, і духовний стан людини і суспільства, і дія духовних сил, Божої благодаті та духовно-моральних законів. Ці ірраціональні детермінанти не піддаються осмисленню та досягненню логічним розумом – розсудком. Але вони є визначальними у поведінці людини, суспільства, у стані соціальної, соціально-економічної системи. Вони детермінують і ті процеси, які відбуваються у системі управління,

визначають кінцеві результати управління. Але, оскільки їх не можливо змоделювати, чітко раціонально описати, то і сама модель управління виглядає нечіткою, не розробленою, навіть неіснуючою. В ній діє логіка, яку неможливо описати за допомогою математики.

Взагалі, модель управління, сформована у межах східнослов'янської цивілізації має дуже великий, незрівнянний із західною моделлю, потенціал в усіх напрямках розвитку суспільства, але її необхідно системно вибудовувати досить тривалий період, її будівництво вимагає значних зусиль і держави, і суспільства, і окремої особистості.

**Висновки.** У межах різних цивілізацій (соціокультурних систем), відповідно, соціально-економічних систем, формуються різні моделі управління (менеджменту), основу яких складають цінності відповідної цивілізації. У межах цивілізації формується своє бачення, сприйняття світу, людини в ньому, що обумовлює відповідну поведінку і пояснює різницю у моделях менеджменту різних цивілізацій.

Західна модель менеджменту та модель, сформована у межах східнослов'янської (православної цивілізації), принципово відрізняються одна від одної.

Основу західної моделі становить культура, мораль протестантизму, а основу східнослов'янської - культура, мораль православ'я.

Якщо перша спирається на процедурну єдність та спрямована на максимізацію ефектів та отримання матеріальних результатів, то друга – на духовну (або у гіршому випадку ідейну) єдність, організацію як доцільну єдність та спрямована на пошук і реалізацію сенсу буття.

Західна у якості цілей та, відповідно, критеріїв ефективності діяльності організації розглядає суто економічні цілі та критерії, а в сучасній парадигмі менеджменту 2.0 [5] додає, але як додаткові, також соціальні та гуманні.

Східнослов'янська (православна) - висуває систему цілей та критеріїв ефективності (духовно-моральні, гуманні, соціальні, екологічні, економічні), які побудовані у відповідності до ієрархії: духовне – соціальне – матеріальне; Бог-суспільство-особистість.

Західна модель спрямована на досягнення індивідуальної ефективності, особистісного матеріального, кар'єрного, владного зростання і тому спирається на регламентацію операцій, дій, відносин (стримування хаосу).

Східнослов'янська (православна) - спрямована на сумісне досягнення висунутих, у т.ч. господарських цілей та особистісне духовно-моральне, творче зростання. В ній ціниться вміння слухати та розуміти іншого, координувати сумісні дії та зусилля.

Західна модель менеджменту доктринально оформилася на початку ХХ століття, оскільки в її основі є дуже спрощена модель світу та людини, яка піддається логічному опису та заснована на емпіричних дослідженнях.

Модель управління, сформовану у межах східнослов'янської цивілізації, ще не можна вважати доктринально оформленою. По-перше, вона є набагато складнішою для раціонального осмислення та теоретичних узагальнень, ніж західна, оскільки спирається на таку модель світу та людини, в якій головними є ірраціональні, духовні складові, що досить складно піддаються емпіричному узагальненню. По-друге, теоретичне осмислення її особливостей та узагальнення закономірностей, які існують в ній було перервано у радянські часи. По-третє, вона практично відсутня зараз у реальній практиці хазяйнування. По-четверте, у багатьох науковців існує переконання, що вона зовсім не існує.

Починаючи з кінця ХХ століття, західна модель менеджменту, внаслідок усвідомлення вченими обмеженості парадигми менеджменту 1.0, набуває досить суттєвих змін. За багатьма своїми характеристиками, якщо не брати до уваги її ціннісну основу, західні концепції менеджменту 2.0 висувають ті ж завдання, напрями змін, у деяких випадках, навіть механізми їх рішення, які вже існували і реально втілювались в життя в межах тієї моделі управління, яка існувала у східнослов'янській цивілізації. Але, незважаючи на суттєві зміни у парадигмі менеджменту 2.0, його ціннісна основа залишається незмінною, тому, на нашу думку, нова парадигма є досить обмеженою щодо її реального втілення в життя, тим більш в умовах світової кризи.

Та модель управління, яка зараз існує у соціально-економічному просторі України, не відповідає ані східнослов'янській моделі, ані західній. Вона, за етичною оцінкою є аморальною, за економічною – неефективною. Тому зараз перед науковцями та фахівцями з управління, керівниками стає питання щодо обґрунтування та вибору моделі управління.

При цьому необхідно мати на увазі наступне. Перше. Пам'ятати, про те, що при побудові системи менеджменту необхідно дотримуватись принципу соціокультурної ідентичності – ідеальна модель менеджменту, у першу чергу в своїй ціннісній основі, повинна відповідати моделі менеджменту власної цивілізації, впровадження чужих моделей менеджменту викликає культурний шок і деградацію системи.

Друге. Не змінюючи ціннісної основи, ментальних рис власної моделі управління, можливо використовувати досвід західної моделі менеджменту, особливо тих її сторін, які стосуються процедурної організації. Так, досить

корисним є вивчення нових концепцій менеджменту та досвіду їх впровадження, оскільки в них актуалізуються ті характеристики, які були притаманними моделі менеджменту, сформованій у східнослов'янській цивілізації, по суті визнається її ефективність. До речі, це доцільно використовувати як методичні підходи у підготовці та перепідготовці нинішніх та майбутніх управлінців.

Модель управління, яка сформувалась у межах східнослов'янської цивілізації, має дуже високий потенціал в усіх напрямках розвитку суспільства, набагато більший, ніж потенціал західної системи. Але для розкриття цього потенціалу необхідно здійснити складну, тривалу працю. По-перше, необхідно більш глибоко її теоретичне осмислення, рівень методичної розробленості. По-друге, це вимагає знання та прийняття того, світогляду, культури, які були сформовані у межах східнослов'янської (православної) цивілізації. По-третє, щоб побачити розкриття цього потенціалу у реальному житті необхідно системно вибудовувати цю модель управління в складних сучасних умовах, починаючи зі зміни свідомості критичного управлінського потенціалу та закінчуючи суспільством у цілому. Це будівництво вимагатиме усвідомлення змін, бажання змін та значних зусиль і держави, і провідних підприємств державного значення, і суспільства, і окремої особистості. Особливе значення у цьому будівництві має система виховання та освіти. Система освіти, особливо підготовки майбутніх керівників повинна бути спрямованою не тільки на формування професіональних знань та вмій, а перед усім духовно-моральних якостей, вміння творчо висловити, самостійно приймати рішення, навиків взаєморозуміння, узгоджених дій, скоординованих з ходом подій та з діями іншими.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Банних О.В. Русский православный подход к проблеме управления [Текст] /О.В. Банних// Русский экономический вестник: научно-публицистический журнал. Специальный выпуск. Материалы Всероссийских научно-богословских чтений. Екатеринбург: Урал.ун-т., 2003. - 423с. – С. 333-344.
2. Бахур А.Б. Особенности национального менеджмента. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sic-inteltech.ru/>
3. Мельник Л.Г. Состоявшаяся утопия, или Машина времени Н.Н.Неплюева: Экономические эссе [Текст] / Л.Г. Мельник. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. – 56 с.

4. Платонов О.А. Экономика русской цивилизации [Текст] / О.А. Платонов. – Институт русской цивилизации. – М., 2008. – 800 с.

5. Компанієць В.В. Порівняння моделей менеджменту двох цивілізацій. Ідеальна модель менеджменту [Текст] / В.В. Компанієць // Збірник наукових праць Державного економіко-

технологічного університету транспорту. Серія: Економіка і управління. Випуск 14. Київ. – 2009.

6. Компанієць В.В. Формування інтелектуальної моделі духовно-морального управління на залізничному транспорті [Текст] / В.В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості, УкрДАЗТ. - випуск 29. Харків. - 2010.

**Аннотація.** В статті сформулировані особливості моделі управління восточнославянської цивілізації, определены ее особенности по сравнению с моделью управления западной цивилизации.

**Ключевые слова:** модель управління восточнославянської цивілізації; модель менеджменту западної цивілізації.

**Summary.** In the article are formulated the features of case frame of eastslavonic civilization, are definite its features on comparison with the case frame of western civilization.

**Keywords:** case frame of eastslavonic civilization; model of management of western civilization.

*Рецензент к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зоріна О.І.*

*Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Шраменко О.В.*

УДК 330.341.1

## МОДЕЛЮВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ ІНТЕГРОВАНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ СТРУКТУРИ

*Науменко М.О., к.е.н., доцент,*

*Морозова Л.В., ст. викладач (Академія внутрішніх військ МВС України)*

*В рамках представлення інтегрованої корпоративної структури бізнесу через компетенції її учасників запропоновано підхід до моделювання життєвого циклу. Подано рекомендації з співвіднесення стадій життєвого циклу відокремлених суб'єктів господарювання.*

**Ключові слова:** моделювання, життєвий цикл, інтегрована корпоративна структура.

**Вступ.** Сучасний етап розвитку економічної думки характеризується появою досить відмінних поглядів на розуміння досить відомих явищ та реалізацію загальноприйнятих підходів й моделей. В першу чергу це пов'язано з розвитком інформаційної економіки чи економіки знань, яка активізувала появу таких тенденцій як віртуалізація, розмивання організаційних границь, створення ефективних інтеграційних структур, зміна організаційних форм взаємодії суб'єктів господарювання, поширення коопераційно-конкурентних відносин, активізація роботи з субпідрядниками тощо. Зрозуміло, що прояв таких тенденцій змінює й прийняті уявлення щодо протікання та моделювання життєвого циклу різних економічних об'єктів.

Особливо слід наголосити, що хоча з виникнення теорії життєвого циклу (ЖЦ) пройшло досить багато часу та існує безліч варіантів його

представлення, дослідженням циклічності інтеграційних корпоративних утворень присвячено праці хіба що В.М. Горбатова [3, 5] та М.О. Кизима [5, 6] (хоча, наприклад, у працях І. Адизеса [1] й розглядається життєвий цикл корпорації, все ж таки досить мало уваги приділяється розгляду розподілу так званого корпоративного ефекту між виділеними стадіями). Якщо ж врахувати появу кластерно-мережних утворень, то тут доречним постає використання лише запропонованої О.А. Біяковим [2] концепції життєвого циклу економічного простору ("формування – розвиток – рецесія – депресія"), яка на жаль дуже абстрактно описує еволюцію відносин між суб'єктами.

Більш того, найбільш поширені концепції життєвого циклу, такі як концепції Л. Грейнера ("творчий етап – етап прямого управління – етап делегування відповідальності – етап координації – етап співробітництва" [4] або "появлення –