

Сучасні виклики теорії та практики управління/менеджменту

Олена Медведєва

д.т.н, професор,

професор кафедри математичних методів та статистики,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: medvedieva@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0002-8873-8100

Ольга Россошанська

д.е.н, професор,

професор кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: olgar@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0002-6831-6998

Валентин Рач

д.т.н, професор,

директор ННІ інформаційних та комунікаційних технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: v_rach@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0002-6563-2354

Вже протягом як мінімум півтора століття системність світу визнається основною ознакою єдності матеріального та духовного життя суспільства (людства), яка проявляється в усіх аспектах діяльності особистостей (практичній, пізнавальній, комунікаційній та оцінній). За цей час цивілізація продемонструвала «великий стрибок» у своєму розвитку.

Порівняно з достатньо повільним етапом (до почату другої світової війни), етап до початку 1990-х років характеризувався значним прискоренням розвитку в умовах концепції SPOD-світу (steady – стійкий; predictable – передбачуваний; ordinary – простий, definite – визначений). В цей час достатньо швидко збільшувалась кількість нестійких, невизначених, складних та неоднозначних ситуацій. Причиною цього став, перш за все, темп зміни науково-технічного прогресу, в межах якого S-подібні криві передових технологій досягали своєї технічної межі швидше зміни одного покоління. Іншим фактором виступило масове застосування обчислювальної техніки, інформаційних технологій, інтернету. Суспільство перейшло з «інформаційної пустелі» до «інформаційних джунглів». А найголовніше те, що основою суспільства стала нематеріальна економіка, основана на знаннях та передових технологіях. Ключем для розвитку стали творчі ідеї та новітні технології, а джерелом – вільні творчі особистості.

На таку тенденцію після завершення холодної війни у 80-х роках ХХ століття відреагували американські військові стратеги. Вони озвучили нову концепцію VUCA-світу (volatility – нестабільний; uncertainty – невизначений; complexity – складний; ambiguity – неоднозначний). Саме в цей час зародилося таке поняття, як «складність світу». У світі бізнесу ця концепція масово була прийнята під час глобальної фінансової кризи 2007-2008 років. Конкурентними перевагами стали здатність до нововведень, вміння швидко пристосовуватись до

змін у турбулентному середовищі й безперервно творчо руйнувати конкурентів.

Протягом майже 30-ти років VUCA-світу відбувалися надшвидкі зміни. Світ непомітно втратив практично усі орієнтири, які визначали вектори руху й правила гри. Це ще більше ускладнило світ, і концепція VUCA-світу перестала

бути актуальною. У 2020 році американським футурологом Жамі Кассіо була експлікована нова концепція BANI-світу, яка значно адекватніше відображає реальність сьогодення та тенденції руху цивілізації. Вона базується на тому, що світ став крихким (B - brittle), тривожним (A - anxious), нелінійним (N - nonlinear) та незрозумілим (I-incomprehensible).

Хрупкість світу ми постійно відчуваємо в різних аспектах нашої життєдіяльності. Системи, до яких ми звикли, фірми з перспективами розвитку, способи нашої особистої діяльності, позитивні враження про політичних лідерів та іншу еліту миттєво «падають і розбиваються, як кришталь». Будь-яка дрібниця може зруйнувати усталену систему, порядок її функціонування.

Неможливість передбачити майбутнє робить світ тривожним, вводить в стан стресу усіх і де завгодно. Відчуття страху стає хворобою нашого часу. Невідомо, що трапиться з тобою, твоїми близькими; невідомо, якими можливостями ми не скористувалися, а вони вже втрачені.

Неможливість встановити чіткі причино-наслідкові зв'язки між подіями свідчить про нелінійність складного світу. Будь-які події проявляють системний нелінійний ефект впливу одночасно на багато інших подій. А це потребує виконання багатьох системних дій.

При гіпервеликому потоці даних та інформації постійно відчувається нестача знань та компетентностей для їх переробки. Тому управлінські та особисті рішення у більшості випадків приймаються інтуїтивно в умовах невизначеності. На тлі швидкого розвитку цивілізації відбувається зростання складності середовища діяльності, яка стає все більш незрозумілою і, як наслідок, непізнаваною.

Протягом останніх 20 років переважна більшість керівників та фахівців вважали і продовжують вважати, що задля виживання в умовах VUCA- та BANI-світу потрібно постійно змінювати набір власних компетентностей. І швидкість зміни компетентностей має корелюватись зі швидкістю зміни світу. Для цього співробітникам пропонується постійно відслідковувати тренди, навчатись та перенавчатись. Основну увагу рекомендують приділяти постійній актуалізації soft skills (гнучкі навички), self skills (навички самоуправління) та підвищенню або засвоєнню нових hard skills (жорсткі навички). Переконають, що досягти успіху можна завдяки праці зі своїми психотравмами, приборканню стресів та емоцій, розвитку когнітивної гнучкості та емоціонального інтелекту, «прокачуванню» умінь взаємодіяти зі світом та комунікувати з людьми, та багато іншого. І таких порад з часом стає все більше. Для їх реалізації запроваджено безліч семінарів, вебінарів, курсів, тренінгів, послуг консультантів, кар'єрних коучерів, майндфулнес-коучерів та ін. Проте, людина фізіологічно та психологічно не може так швидко змінюватись в такій великій кількості напрямків. Незважаючи

на це, багато людей намагаються виконати якомога більше порад, витрачаючи на це весь свій вільний час і гроші. Результат для багатьох з них при цьому не відповідає очікуванням, оскільки зростаюча складність у світі швидша, ніж їх намагання та успіхи. І таке явище є загальносвітовим.

Перехід до BANI-світу в період COVIDної епопеї та воєнних дій на території України призвів за дуже короткий термін до глобальної зміни картини світу у багатьох людей планети. В результаті проявився феномен YOLO-мислення («you only live once» - живемо тільки раз). Цей феномен почав формувати нове соціально-економічне явище - YOLO-економіку. В ній люди постійно ризикують роботою та стабільністю, грошима заради більш цікавого життя тут і зараз. Люди вже не бажають прогнозувати непрогнозоване майбутнє. Це дозволяє їм використовувати своє право на самовираження, а їх унікальний талант, яким потенційно володіє будь-яка людина, але не мала умов його прояви, сьогодні забезпечує собі паспорт «громадянина світу». Ця категорія людей не боїться тих, хто встановлює правила, і порушує їх адекватно ситуаціям, що складаються. Вони переходять до рангу «актуалізаторів» і живуть за гаслами «Сам собі начальник», «Добрий начальник – це той, хто сам собі начальник», «Ти потрібен начальнику, він тобі не потрібен» (останні два - гасла масових протестів студентської молоді в Парижі 1968 року). Але від цього починає потерпати бізнес, яким керують без врахування цих гасел. З причини розширення тенденції добровільного масового звільнення, в першу чергу, досвідчених фахівців та талановитої молоді, відбувається зниження інтелектуального та творчого потенціалу фірм.

В такій ситуації виникає питання, як жити а не виживати? Накопичена світова статистика періоду VUCA- світу свідчить, що вихід потрібно шукати не в людях, а у зміні систем різного масштабу, зміні підходів та принципів управління складними системами в умовах BANI-світу, у системному переосмисленні ролі науки і практики в процесах розвитку. Сьогодні це є глобальним викликом для всього суспільства, і, вочевидь, для теорії та практики управління.

Перед тим, як шукати вихід, треба визнати, що більшість нашої діяльності з довгострокової функціональної, перетворилась на проєктну – унікальну, разову, тимчасову, інноваційну, в невизначених умовах та обмежених ресурсах. Якщо виникають проблеми, які для свого розв'язання потребують довгострокових проєктів, то їх переводять до рангу програм або портфеля короткострокових проєктів. При цьому, у боротьби зі складнощами в проєктах (інженерних, менеджерських, культурно-мистецьких та ін.) використовують системне мислення 2.0. В цьому полягає основа будь-якої сучасної діяльності.

Короткостроковість діяльності з отриманням продуктів призвела до того, що багато з проєктів починають створювати продукти через прототипування. В процесі прототипування з'являються нові знання від практики (умовно «від тіла») додатково до наукових знань (умовно «від голови»). Роль практики на отримання нових знань була помічена соціологами в 60-70-ті роки ХХ століття. Тоді почала зароджуватись «теорія практик», яку можна розглядати як методологію вивчення практичного повсякдення. Проте, в середовищі

авторитетних вчених системних аналітиків, яке очолював Рассел Акофф, в той же період було виділено самостійний розділ системної методології – теорію практики (а не практик, як у соціологів). Головне завдання цього розділу – дослідження умов ефективного застосування отриманих результатів системного аналізу. Останні є результатом спільної роботи в межах проєкту усіх зацікавлених сторін, які є носіями знань «від тіла» з системними аналітиками - носіями знань «від голови». Головна мета проєкту – «підняти» систему та усіх, хто залучений до проєкту, на більш високий рівень розуміння та інтелектуального розвитку. Тобто, теорію практики (а точніше системну теорію практики) сьогодні можна розглядати як методологію сучасної діяльності у відповідній галузі знань. Це можливо досягати за використання НІКС-мислення (нечітке, інтерактивне (в трактовці Р. Акоффа), креативне, системне).

Щодо галузі знань, яка сьогодні іменується як «управління/менеджмент». Ще на початку ХХІ століття з'явилися публікації під назвою «Менеджмент мертвий, наступний - маркетинг». Вже в той період дослідники доводили, що довгострокове планування – це повна маячня; що в реальному житті менеджери поводяться зовсім не так, як це описується в розумних книгах; що знайдені успішні моделі живуть лише кілька років, та багато іншого, що сьогодні вже не викликає сумніву. За часів існування VUCA-світу Кевин Робертс виступив з лекцією «Менеджмент помер. Маркетинг помер. Стратегія померла», де показав, що світ перейшов в епоху ідей. Для перемоги у такому світі треба визнавати, що нове – вже старе, а важливо те, що сьогодні актуальне. Світ бажає жити в епосі актуального з причини того, що воно приносить людям радість. Незважаючи на це, в галузі управління/менеджменту продовжують використовувати багато термінів, змістовна різниця між якими чітко не визначена. «Актуалізаторам», які «самі собі начальники», запропоновано позицію «начальник» (початок) представити у вигляді менш складних, спрощених чотирьох ролей: правитель, керівник, менеджер, управлінець. Кожна з цих ролей чітко описана, має свої цілі та продукт діяльності. Реалізація цих ролей згідно з матрицею (аналогом матриці головних функцій діяльності) в умовах принципу життя «у нас одне життя, тому потрібно жити тут і зараз для отримання радості і робити інших щасливими» дозволяє суттєво знизити складність задач, що виконуються в управлінні проєктною діяльністю, і зробити діяльність цікавішою та щасливішою. Такий підхід робить реальним перехід на діяльність з реалізації проєктів за методологією системної теорії практики.

Ключові слова: VUCA-світ; BANI-світ; НІКС-мислення; YOLO-мислення; актуалізатор.