УДК 37.013

Бех В.П., Бех Ю.В.

Підготовка менеджерів для інноваційної економики – вимога глобалізаційної парадигми сталого розвитку

Аналізується перехід у теорії управління від принципу динамічної рівноваги, що лежить в основі гомеостазу соціальних систем до принципу сталої нерівноважності, що переводить фірми у режим сталого стійкого розвитку і потребує принципово іншого світогляду менеджерів

Ключові слова: *менеджмент, менеджер, принцип, гомеостаз, гомеорез, синергетичний світогляд.*

Сучасний стан соціального організму України свідчить, що у ньому відсутня така важлива складова, як менеджмент загалом і державний менеджмент зокрема. Звідси випливає низка проблем наднаціонального і національного походження. У зовнішньому середовищі наша країна не може визначитись не тільки з демократичними процедурами управлінської діяльності, а є навіть проблеми світоглядних орієнтацій. Тому Україна не може знайти своє місце у системі міжнародного розподілу праці, організаційної взаємодії з країнами Об'єднаної Європи і країнами СНГ. У внутрішньому просторі соціальної системи панує анархія, підприємства банкрутують, нестримно зростає ентропія.

Вада тут єдина: відсутність кваліфікованого менеджменту, що поступився бюрократії і загруз у корупційних схемах розподілу державного бюджету, привласнення природних та інших матеріальних ресурсів.

У той же час соціальний розвиток під впливом глобалізації і інформатизації піднявся з горизонту динамічного розвитку у площину сталої нерівноваги. З 1992 року ідеалом соціального розвитку став не гомеостаз, а гомеорез, тобто сталий розвиток, до якого прагнуть сьогодні усі країни світу, що швидко зрозуміли переваги нової ідеологеми і під неї скеровують формування світогляду і мислення менеджерів. Для України це незрозуміла тема, щоправда, інколи виникають розмови про інноваційний розвиток і потребу його опанувати.

Отже, рух до стійкої нерівноваги був започаткований на початку 90–х років XX ст. З часу самміту в Ріо–де–Жанейро (1992) концепцію стійкого розвитку підтримали більш ніж у 160 країнах світу. Ця концепція почала активно поширюватися в Росії та у тих державах, що утворилися з колишніх республік СРСР. Концепція стійкого розвитку, наприклад, в Росії стала поширюватися відразу після закінчення роботи самміту в Ріо–де–Жанейро в 1992 р. На державних рівнях прийняті програми переходу національних економік до стійкого розвитку. У 1994 р. в Росії було видано Указ Президента №236 «О государственной стратегии Российской Федерации по охране окружающей среды и обеспечению устойчивого развития», що передбачав розробку моделі стійкого розвитку, яка нібито може забезпечити «збалансоване вирішення завдань соціально–економічного розвитку на перспективу і збереження сприятливого стану довкілля та природно–ресурсного потенціалу з метою задоволення життєвих потреб населення».

Нині концепція стійкого розвитку Росії перейшла і на сторінки навчальних посібників, де стверджується, що «проблема виходу Росії на рівень стійкого розвитку є концептуальною основою стратегії просування країни в третє тисячоліття» [6,с.16].

В Україні концепція стійкого розвитку теоретично обгрунтована аналогічно, якщо навіть не гірше [17]. Незважаючи на те, що в Україні законодавчо закріплена мета та принципи державної інноваційної політики, практика засвідчує сповільнені темпи інноваційного оновлення виробництва. За звітами Держкомстату, успіхи в упровадженні інновацій є незначними, а самі підприємства – суб'єкти інновацій – виглядають неуспішними, індиферентними до будь–яких інновацій, а тому неконкурентоспроможними на внутрішньому, а ще більше на зовнішньому ринках.

Причиною індиферентності підприємців до випуску високотехнологічної продукції є не брак інформації та інертність, а природні економічні явища, тобто стан внутрішнього середовища соціальних систем, їх малоефективний алгоритм життєдіяльності. Лише під тиском зовнішніх обставин, у результаті конкурентної боротьби ухвалюють рішення щодо впровадження інновацій. У цьому контексті потрібно згадати історію Й.Шумпетера, який внаслідок фетишизації інновацій довів власний банк до банкрутства і був найневдалішим міністром економіки Австро–Угорщини. Зазначимо, що в біологічному середовищі більшість мутацій є шкідливими, тому навіть виник механізм знищення «новаторів–мутантів».

Ухвалені рішення характеризують украй низький рівень теоретичного опрацювання проблеми, свідчать, що неусвідомленою залишається абсолютна несумісність ідей стійкого розвитку з ідеями ринкового саморегулювання; не зрозуміло, що ідея «стійкого розвитку» теоретично може бути реалізована лише в небагатьох розвинених країнах за умови жорсткого регулювання соціально–економічних стосунків і експлуатації природних ресурсів у глобальному масштабі.

Таким чином, концепція стійкого розвитку – це справді більше демагогія, ніж зважена стратегія [3]. У цій концепції тільки декларовано те, що було б добре, якби «невідкладно відмовитися від руйнівного принципу антропоцентризму. Відмовитися в ім'я іншого, більш високого начала – екоцентризму» [4]. Проте потрібно визнати, що немає сьогодні в цивілізації таких сил, які були б здатні спрямувати соціально–економічний процес в інше єдине необхідне русло. Але діє закономірний зворотний негативний зв'язок, що створюється самою природою: зменшується глобальна екологічна місткості, демпфуючи людську діяльність. І тільки коли до відчутної величини скоротяться запаси енергетичних джерел та зростуть негативні впливи природи, тоді лише почнуться зміни парадигми розвитку цивілізації. Тоді й почнеться перехідний період до нового етапу її розвитку.

Суб'єкти ринкових відносин сьогодні розділились на три величезні групи. Одна група перебуває у стані так званої динамічної рівноваги або гомеостазу і намагається з усіх сил вижити за рахунок дрейфу навколо адаптаційної горизонталі. Друга група підприємств, навіть країн, не змогла відповісти на виклики сучасного ринку і потрапила у соціальний «штопор», у зону гомеоклазу, що характеризується зростанням ентропії, некерованості і занепаду. Водночас третя група соціальних систем логічно перейшла у горизонт сталого розвитку і набуває рис економічної ефективності та політичної результативності. При цьому розміри підприємств і країн не мають особливого значення, наприклад, Сінгапур або Грузія майже не помітили першу кризову хвилю, що охопила соціальний світ у 2009–2010 роках. Про це свідчить стан їх економік і діяльність корпоративного та урядового менеджменту. Про це йшла мова на економічному форумі у Ялті 7 жовтня 2011 року. Ці держави пережили кризову хвилю завдяки ефективному інноваційному менеджменту і особливо не переймаються можливою другою хвилею фінансової кризи, яку з острахом очікують інші країни Європи і світу, зокрема Греція, Італія, Іспанія.

Проблема полягає, на нашу думку, у світогляді менеджерів. Ідеологеми застарілих концепцій управління або елементарне незнання специфіки сучасного управління не дозволяють керівникам різних ланок впоратися з проблемами організації виробництва і політичного керівництва. Реакція владних структур різного рівня однакова. Вони інстинктивно посилюють так зване ручне управління і країна поступово сходить з рейок демократичного розвитку. Засобом порятунку у цьому випадку може бути тільки перепідготовка найбільш здібної частини існуючого корпусу управлінців і оновлення професійної підготовки нової генерації менеджерів, що розуміються на специфіці сталого розвитку.

Діяльність менеджера повинна розкриватись як професійна активність у багатьох нових управлінсько–регулятивних розробках, орієнтованих на пошук механізмів впливу на процеси життєдіяльності і зміни якоїсь соціальної системи, розробках, що не містять явної декларації прихильності ідеям самоорганізації. При уважному розгляді з незмінністю можна виявити орієнтацію на підключення потенційності соціальної

самоорганізації до управлінських процесів – по суті, приручення її стихійної сили західною управлінською традицією, що тривалий час була недооцінена. Рівень опрацювання таких управлінських проектів, як правило, дуже різний, і процес приходу ідей самоорганізації в управлінську практику можна поділити на два зустрічні потоки: один походить від безпосередньої практики, виникає як результат емпіричного виявлення зростаючої неефективності виключно організаційних принципів управління, а другий бере початок у досить абстрактній теорії і часто містить інтуїції підходів самоорганізацій у певному неявному, невідрефлексованому вигляді.

Та все ж можна сказати, що в управлінській практиці принципи самоорганізацій управління вже широко застосовують. Ці принципи навіть виходять на провідні позиції. Розгляд таких підходів у рамках загальної теорії соціальної самоорганізації може дозволити по–іншому поглянути на суть такого менеджменту, побачити їх загальну, самоорганізаційну основу.

Суть такого менеджменту складає та консолідуюча сила, яка відповідає структурам самоорганізацій, те бачення конфліктних стосунків, яке пропонує підхід самоорганізації до соціальних процесів, а також те уявлення про розведення гомеопатичного і біфуркаційного управління, на яке звертає увагу парадигма самоорганізації в управлінні.

При цьому в ряд генетично пов'язаних з уявленнями про дію в суспільстві законів самоорганізації можуть потрапити принципово нові, в чомусь екзотичні для звичного наукового погляду технології, проте з точки зору самоорганізації на соціальні зміни вони заслуговують на увагу. Їх спірність, неоднозначність як соціальних, етичних, так і інших можливих наслідків, у разі їх поширення, вимагає серйознішого і в чомусь попереджуючого погляду науки і суспільства на перспективу використання цих технологій [1].

Принципи як основоположення, начала, фундаментальні регулятиви управлінської діяльності в сучасному суспільстві зазнають істотних змін [14].

По–перше, соціальне управління має бути сьогодні світоглядно орієнтованим, тобто мати під собою вагому теоретичну базу, яка містить і філософські концепції.

По–друге, управління повинно бути рефлексією, тобто заснованим на роздумах і здатним аналізувати власні дії, співвідносити їх з минулим і передбачати майбутнє, а також коригувати управлінські дії у зв'язку з ситуаціями, що складаються.

По–третє, щоб бути ефективним, воно має бути синергетичним, тобто м'яким і розумним, нелінійним і резонансним. Застосування ідеї синергії (спільної і взаємно дії, що посилюється), а також нелінійної динаміки в цілому і синергетики зокрема складає науковий базис сучасної теорії управління.

По–четверте, управління має бути конструктивним, точніше, конструктивістським, тобто що виходить з розуміння того, що Я сам вибираю і конструюю своє майбутнє і переважне майбутнє для суспільства і тим самим конструюю і самого себе. Конструювання соціальної реальності – це постійна проба світу, гра з соціальним світом, випробування його, уявне «прокручування» ситуацій і здійснення стратегічних дій з постійною готовністю змінити шлях відповідно до мінливої соціальної ситуації. Водночас соціальне конструювання – це уміння мислити на два кроки вперед не з точки зору «завтра», а з точки зору «післязавтра», будувати свою власну мету, погоджену зі своїми глибинними руслами історичного розвитку соціальних систем, з різними образами майбутнього в довгостроковій перспективі.

По–п'яте, воно має бути екологічним, тобто кожен раз релевантним до ситуації, що склалася, таким, що враховує те, як вписуються управлінські дії в соціальне середовище, чи є вони в цьому випадку і у цей момент доречними та своєчасними. Найважливішим є запропоноване Е.Мореном уявлення про екологію управлінської дії.

По–шосте, управління має бути глобально орієнтованим. Щоб локально ефективно діяти, треба навчитися мислити глобально.

По–сьоме, воно має бути креативним, максимально гнучким і мобільним. Креативний керівник знаходиться на рівні сьогоднішнього дня. Він повинен тренувати свої креативні уміння як своєрідні інтелектуальні й вольові м'язи.

Новизна альтернативного менеджменту полягає в розумінні того ресурсу, який міститься в людях, їх ставленні до праці і до компанії, в якій вони працюють, говорячи мовою самоорганізації, в розумінні значущості збереження продуктивного рівня корпоративної соціальної ентропії. Низькі показники ентропії виражаються в почутті єднання людини і компанії, в тих ідентифікаційних устремліннях, які роблять людину не лише працівником, але і патріотом своєї організації (фірми). Виникає культивуванням корпоративної культури, корпоративного міфу. «Основна філософія прекрасних фірм — визнання цінностей усіма учасниками — може звучати дуже легко і абстрактно, але це набагато більше стосується їх досягнень, ніж економічні ресурси, технологічний розвиток, організаційна структура або система контролю»[8].

У таких менеджерських прийомах людина в усій її цілісності не випадає з поля уваги менеджера, а навпаки, стає основною ланкою, на яку спрямовані управлінські зусилля. Ідеологію такого менеджменту висловив Ф.Герцберг: «Основною функцією будь–якої організації, релігійної, політичної або промислової, має бути втілення потреби людини радіти від усвідомлення свого існування» [8]. На відміну від сконцентрованості на результаті, що походить від ідей Тейлора, нові методи управління сконцентровані на процесі та людях, які беруть безпосередню участь у ньому, на їх згуртованості, задоволеності спільною роботою. Низькоентропійність (тобто висока енергетичність) корпорації стає значущою продукувальною силою.

Отже, з синергетики, що пояснює режим стійкої нерівноваги соціальних систем, народжується нова філософія, яка дає усвідомлення того, що вивчати треба нелінійний світ, оскільки саме в ньому майже завжди у рішенні присутній кінцевий час. І «поблизу кризи, якщо вона відбувається в режимі із загостренням, вдається знайти конкретну модель і побудувати для неї спектр таких структур, які відповідають нашому сьогоднішньому життю і сприяють коеволюції» [5].

Сьогодні багато ознак свідчить про те, що ми знаходимося на порозі нової економічної форми. Її можна назвати і інформаційною економікою, і мережевою економікою або навіть високотехнологічною економікою. При цьому особливо важливу роль відіграє утворення мережевих структур, які здійснюють вирішальний вплив на просування до мережевої економіки і виникнення нової господарської форми, у рамках якої починає діяти закон зростаючої граничної прибутковості і ефективно працювати позитивний зворотний зв'язок.

Тому здійснювати перепідготовку менеджерів, у тому числі й вищого рангу, зокрема у сфері політики, необхідно після ґрунтовного вивчення досвіду корпоративного управління, що сьогодні нав'язує свою волю державному управлінню, а те не може йому протистояти. У той же час аналіз практики соціального управління свідчить, що національні системи освіти повільно, але все ж таки реагують на вимоги нової доби, запроваджуючи у сферу професійної підготовки менеджерів необхідні зміни. Зреагували на них, у першу чергу, промислові підприємства. Так, наприклад, за свідченнями професора кафедри економіки, організації і управління підприємством Університету м. Тріра (Німеччина) Р.Вайбера, мюнхенський технічний університет в 2000 році створив економічний факультет, щоб при підготовці інженерів уже в процесі університетського навчання прищеплювати знання про взаємозалежності між технікою і економікою.

Те ж саме можна сказати і про Швейцарську вищу технічну школу в м. Цюріху, яка в 2002 році відкрила п'ять кафедр з теорії підприємства. Тим самим підкреслено не лише зростаюче значення технології для управління підприємством, але і ті виклики, які пов'язані з сучасними технологічними змінами і їх впливом на суспільство.

Російська Федерація також має такі приклади. З 1993 до 1998 року розділ економічної синергетики у Камському політехнічному інституті (Татарстан, м. Набережні Челни) [15] читали як самостійний розділ для студентів–економістів у курсах «Загальна теорія систем» і «Концепції сучасного природознавства». З 1998 року економічну синергетику тут вивчають як самостійну дисципліну. Її предметом є дослідження економічного розвитку з використанням системно–синергетичного підходу, оскільки велика сфера динамічних процесів у економічних системах вирізняється нестаціонарністю, нелінійністю, безповоротністю, в яких виявляються амбівалентність,

емерджентність, синергізм, фазові й структурні трансформації, що призводять, у свою чергу, до якісних перетворень.

К.Майнцер, професор кафедри філософії і теорії науки Інституту міждисциплінарної інформатики Університету м. Аугсбурга (Німеччина), зазначає, що можна заперечити те, що підприємства – це системи, які складаються з того, що володіє свідомістю і почуттями людей, а не з позбавлених волі атомів і молекул [16]. Але і в соціальних групах виникають у результаті колективної взаємодії їх членів (наприклад, за допомогою комунікації) глобальні тенденції формування думки. З іншого боку, глобальні тренди розвитку чинять зворотну дію на членів групи, впливають на їх поведінку на мікрорівні і посилюють або гальмують таким чином глобальну динаміку системи. Такі петлі зворотного зв'язку (Feedback) між мікро– і макродинамікою системи якраз і призводять до навчання, втіленого на підприємствах, наприклад, у навчанні антициклічній поведінці, що має на меті свідоме протистояння тенденціям розвитку, які завдають збитку.

У вітчизняних вищих навчальних закладах також вводять навчальні дисципліни, створюють підручники для підготовки менеджерів нової генерації з урахуванням нової доби розвитку світової спільноти. Так, наприклад, науковцями Національної академії державного управління при Президентові України підготовлено навчальний посібник «Інвестиції в людський розвиток в умовах глобальної трансформації» (2011) [9]. Викладачі кафедри управління та євроінтеграції НПУ імені М.П.Драгоманова видали навчальний посібник «Персонал: управління на засадах самоорганізації» (2010) з грифом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України [7]. Такий зміщення центру уваги на синергетичну методологію, що має хороший евристичний потенціал у режимі гомеорезу, спостерігається у багатьох вищих навчальних закладах України.

Отже, усі ці новації має увібрати в себе організаційна культура менеджера, його команди і фірми [2;10;11;12]. Нагадаємо, що під культурою розуміють патерн (схему, модель, рамки) колективних базових уявлень, необхідних для вирішення проблем адаптації, зміни зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якої є достатньою для того, щоб вважати її цінною і передавати новим членам групи як адекватну систему сприйняття і аналізу вказаних проблем [13].

Найчастіше культуру розглядають як колективний досвід певної групи, що містить поведінковий, емоційний, когнітивний психологічний елементи. Основні проблеми організаційної культури, на які натрапляють усі групи, є такими:

проблеми виживання, зростання і адаптації до зовнішніх умов;

проблеми внутрішньої інтеграції, що визначається рутинним функціонуванням і здатністю до адаптації.

Організаційну культуру необхідно розглядати з точки зору трьох основних теоретичних підходів до її вивчення: символічного, когнітивного, цілісного [13]. Понад усе нас цікавить цілісний підхід, що має наповнитись якісно новим змістом. Це повинно відбутися поповненням традиційних елементів організаційної культури смислами нової доби.

Систематичний (чи цілісний) підхід походить від розповсюдження клімату організації як інтегральної характеристики її середовища, набору об'єктивних властивостей організації (її обсяг, формальна структура, стиль керівництва, мета організації), а також психологічного середовища (суб'єктивні враження сприйняття організації її працівниками).

Цілісний підхід до змісту організаційної культури містить 10 характеристик:

- усвідомлення себе і свого місця в організації;
- комунікаційна культура і мова спілкування;
- зовнішній вигляд, одяг і уявлення про себе на роботі;
- звички і традиції людей;
- усвідомлення часу, ставлення до нього і його використання;
- віра у щось і ставлення до чогось;
- цінності і норми;
- процес розвитку працівника і навчання;

- трудова етика і мотивування, рівні організаційної культури:
- найбільш поверхневим рівнем є рівень артефактів;
- архітектура матеріального оточення організації;
- технологія і продукти діяльності, художні твори і стиль, втілений у поведінці, емоційній атмосфері, міфах та історіях, пов'язаних з організацією;
- опис цінностей, зовнішні ритуали і цінності. Артефакти — це видимі організаційні структури і процеси.

Прийнято розрізняти цінності, які вважають чимось постійним і важливим для суспільства, і установки, які є нестійкими і швидкоплинними. Стан суспільства залежить не від установок, які можуть змінюватися, а від більш чи менш стійких цінностей. Згідно з Т.Парсонсом, соціальний порядок залежить від існування загальних цінностей, які вважають легітимними і обов'язковими, стандартом, за допомогою якого обирають мету дії. Зв'язок між соціальною системою і системою особистості досягається через посередництво інтерналізації цінностей у процесі соціалізації. Цінності не можуть бути зведені до інтересів, біологічних потреб.

Ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів нової доби розгортаються в ідеалах, інтересах, життєвих планах, принципах, переконаннях; свій вияв вони знаходять у вербалізованих програмах і реальній поведінці людей. Ослаблення загальних вірувань і почуттів, а при глобалізаційному процесі і їх стагнація, загрожує дезорганізованістю суспільства (організації), його розпадом.

Таким чином, процес виявлення культурних уявлень організації зведено до наступного:

- культура є системою колективних уявлень, які повинні бути дієвими і надійними;
- контекстуальне значення культурних уявлень може бути в повній мірі усвідомлено тільки людьми, що належать до певної культури;
- деякі культурні уявлення можуть сприйматися як фактори, що сприяють досягненню стратегічних організаційних завдань;
- нова організаційна практика може бути похідною від існуючої культури;
- базова парадигма змінюється вкрай різко, процес таких організаційних змін відбувається через багато років.

Основна мета організаційної культури полягає у забезпеченні можливості усвідомлення самими учасниками організації тих уявлень, які сприяють досягненню високих організаційних завдань.

У цьому процесі формування нової когорти інноваційних менеджерів ми маємо отримати оригінальний продукт – ноократію. Дослівно з грецької мови термін «ноократія» можна перекласти як «влада розуму». Часто поняття ноократії плутають з поняттям технократії. Це не зовсім правильно. Технократія – це майстерність, професіоналізм, знання, досвід. Усе це необхідні атрибути якісного управління і управління загалом. Це також необхідний, але тільки технічний аспект питання. Але сам по собі технократичний підхід є одностороннім і неповним, хоча на відміну від нинішньої системи політичної влади, здатної звести на олімп влади хоч неука, хоч психа, хоч маніяка, ноократія передбачає створення системи і механізмів, які забезпечують саме професіоналізм і відповідальність влади перед суспільством.

Разом з усім цим ноократія передбачає також наявність моральних та духовних якостей, цінностей, заснованих на глибинному розумінні філософських проблем. Припустимо, ноократія як філософія не дає однозначної відповіді на питання про те, як з'явилося життя (хоча і має варіанти відповіді, здатні в тій чи іншій мірі задовольнити як матеріалістів, так і ідеалістів, як атеїстів, так і вірян), але вона ставить перед собою завдання (прикладний аспект ноократії) відповісти на питання, як не допустити передчасного закінчення цього життя. Тобто вищою цінністю ноократія визначає життя, розумне життя, людську цивілізацію як єдино достовірно відому нам форму такого життя, її збереження, і стійкий поступальний розвиток, необмежений, наскільки це взагалі можливо, у просторі та часі.

На основі вищевикладеного можемо зробити наступні висновки. По–перше, в період сучасної кризи людство поставлене перед вибором: загинути або намагатися

усвідомлено пройти цей період. Тоді набутий досвід дозволить і надалі вибирати більш ощадливі шляхи виходу з кризових станів. Це надзавдання. Донині такого завдання перед людством ніхто ніколи не ставив. Ми живемо в небезпечний час, але цей час колосального подвигу наукової інтелігенції. Від неї зараз у буквальному розумінні залежить доля нашого світу. Збігнев Бжезинський сформулював цю проблему для Америки так: «Світове панування або глобальне лідерство». Він радить керівництву країни обрати глобальне лідерство, що вимагає від нього докорінної перебудови всієї діяльності американської адміністративної системи.

По–друге, перехід до управління у парадигмі саморегуляції соціальних систем можна здійснити тільки за рахунок підготовки нової генерації політиків і менеджерів, що набудуть системних властивостей з використання зворотного зв'язку для трьох головних типів систем, що перейшли у стан саморегуляції функціонування і розвитку.

По–третє, програма підготовки політиків і менеджерів, особливо вищого ешелону, має переглянути усі компоненти професійної підготовки фахівців цього профілю у такому алгоритмі оновлення змісту: оновлений світогляд – сформована на основі нового світогляду організаційна свідомість – особливе мислення як виконавчий орган пошуку інноваційних рішень – ідеологема, яка відповідає реаліям глобалізованого суспільства – нова міждисциплінарна методологія як інструмент креативного менеджменту – опанування змісту через принципи управління, валідні для упорядкування відкритих систем – практика управління креативними системами у дискурсі стійкої нерівноваги – інноваційна організаційна культура як накопичення досвіду креативного управління.

По–четверте, ніхто не скасовував удосконалення управління соціальними системами, для яких бажаним є стан динамічної рівноваги. Ніхто не може гарантувати вічне існування організацій, особливо промислового походження, на ринку, а тому менеджер повинен володіти кризовим менеджментом для виведення організації зі стану гомеоклазу.

По–п'яте, паростки новітніх технологій управління накопичуються у першу чергу на рівні корпоративного менеджменту, що сьогодні підминає під себе державний менеджмент.

По–шосте, національні системи у різних країнах потихеньку запроваджують у корпоративний менеджмент ідеї зворотного зв'язку, що передбачають управління соціальними системами, які перебувають у стані гомеорезу, гомеостазу і гомеоклазу.

Список використаних джерел

1. Бевзенко Л.Д. Социальная самоорганизация. Синергетическая парадигма: возможности социальных интерпретаций. – К.: Институт социологии НАН Украины, 2002. – С. 325.

2. Богатырев М. Р. Организационная культура: Сущность и роль в системе управления: диссертация к. э. н. – МГУ: 2005.

3. Грешневиков А.Н., Лемешев М.Я. Подоплека «устойчивого развития». Почему Россия не должна слепо полагаться на рекомендации международных организаций // Независимая газета. – 2000. – №100 (2162).

4. Демянко Ю.Г. И все–таки – устойчивое развитие. Полемика с Анатолием Грешневиковым и Михаилом Лемешевым // Независимая газета. – 2000. – №120 (2182).

5. Курдюмов С.П. Новые тенденции в научном мировоззрении / С.П. Курдюмов // Космическое мировоззрение – новое мышление XXI века: материалы междунар. науч.–обществ. конференции. 2003: в 3–х т. / Под ред. В.В. Фролова, Е.Н. Черноземовой, Т.П. Григорьевой, О.А. Лавреновой, Е.А. Бровко. – М.: Международный Центр Рерихов, Мастер–Банк, 2004. – Т. 1. – С. 82–91.

6. Лось В.А., Урсул А.Д. Устойчивое развитие: учебное пособие. – М.: Агар, 2000. – 254 с.

7. Нестеренко Г.О. Персонал: управління на засадах самоорганізації: навчальний посібник. – К.: Вид–во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2010. – 350 с.

8. Пью Д.С., Хиксон Д., Томас Петерс и Роберт Уотерман. Исследования об организациях // Хрестоматия. – М.,1992.

9. Соснін О.В., Воронкова В.Г., Ажажа М.А. Інвестиції в людський розвиток в умовах глобальної трансформації: навчальний посібник. – Львів: Магнолія 2006, 2011. – 602 с.

10. Черных Е. А. Организационная культура предприятия в системе управления персоналом: диссертация к. э. н. – МГУ. – 2006.

11. Щербина С. В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Психология НГУ // http://www.nsu.ru/psych/bestarticles.php

12. Щербина С. В. Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике: диссертация к. э. н. – МГУ. – 1999.

13.http://pidruchniki.com.ua/14860110/menedzhment/organizatsiyna_kultura_ kontseptualne_ obgruntuvannya

14. http://spkurdyumov.narod.ru/Knyazeva36.htm

15. http://spkurdyumov.narod.ru/Kuznetsov26.htm

16. http://spkurdyumov.narod.ru/Mayntser5.htm

17. http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Logistyka/2010_690/12.pdf

Бех В.П., Бех Ю.В. Подготовка менеджеров для инновационной экономики – требование глобализационной парадигмы постоянного развития

Анализируется переход в теории управления от принципа динамичного равновесия, что лежит в основе геомеостаза соцальных систем к принципу постоянной неуравновешенности, которая переводит фирмы в режим постоянного стойкого развития и требует принципиально другого мировоззрения менеджеров.

Ключевые слова: *менеджмент, менеджер, принцип, гомеостаз, гомеорез,синергетическое мировоззрение.*

Bekh, V.P., Bekh, Y.V. Training of managers for innovative economy – requirement of globalization paradigm of sustainable development

The transition in management theory from the principle of dynamic balance that lies in the basis of homeostasis of social systems to the principle of sustainable imbalance that puts companies into a sustainable development mode and requires a radically different worldview of managers, is analyzed.

Key words: *management, manager, principle, homeostasis, homeorhesis, synergetic worldview.*