

## ПЕРЕДМОВА

В епоху кардинальних змін, які пронизують всі аспекти й сфери життєдіяльності суспільства, змінюється філософія суспільного мислення й світосприйняття, що вимагає адекватного підходу до традиційного погляду на менеджмент. Актуальними стають соціогуманістичні погляди на економічні явища, а культурологічні фактори проникають у матеріальний світ значно швидше, ніж він може їх сприйняти. Швидкоплинно змінюється ментальне розуміння явищ та процесів, які відбуваються навколо нас. Матеріальний світ витісняється світом ідей, які стають підґрунтям нової ідеології, а реалії сьогодення спонукають людину до визначення свого місця й соціально-професійної ролі в суспільстві, до усвідомлення сутності нових викликів, до свого особистісного розвитку, культурного самовдосконалення й розширення світогляду. Отже, зміна світоглядних значно актуалізувала культурологічні тенденції, які збагатили економічну науку життєздатною енергією, а культурологічний підхід став моделлю історичного мислення й дослідження.

Монографія є відповіддю на запити теорії і практики та відображає прагнення авторів встановити рівновагу між соціокультурною й економічною сферами. У першому розділі монографії **“Теоретико-методологічні засади дослідження впливу культурологічного чинника на систему управління персоналом”** запропоновано основи соціокультурної парадигми менеджменту в умовах глобалізації; висвітлено теоретико-методологічні підходи до формування організаційної культури підприємств, досліджено еволюцію систем менеджменту і організаційної культури; обґрунтовано доцільність синтезу традиційного й інноваційного в сучасній концепції управління персоналом; запропоновано авторські міркування про поєднання глобалізаційних факторів та специфіки національного менталітету під час формування організаційної культури.

Підтверджено, що сучасна управлінська парадигма повинна ґрунтуватися на синтезі культури та відповідальності, здатних забезпечити порядок не тільки в окремій організації, але й у суспільстві загалом. Ідеологічною основою сучасного менеджменту має стати

організаційна культура, відповідальність буде джерелом його розвитку. Культурній складовій належить важлива роль у формуванні сучасної людини, яка має значно ширші світоглядні перспективи, оскільки культура є якісною характеристикою розвитку суспільства, тому, без сумніву, українське суспільство стане на шлях прогресу, якщо керуватиметься ідеологією культури, а науковці покладуть її в основу сучасної парадигми менеджменту.

Теоретичним змістом сучасної парадигми економічної науки є система економічних законів і категорій, які можуть допомогти вирішити нагальні суперечності й проблеми. Серед цієї сукупності законів згадаємо універсальний закон розвитку, що пронизує всі сфери життєдіяльності суспільства і відображає об'єктивний, впорядкований взаємозв'язок і взаємозалежність реальних явищ. У монографії досліджено теоретичні засади організаційної культури в контексті універсального закону розвитку, що є основою соціокультурної парадигми менеджменту. Зроблено узагальнений висновок про те, що організаційна культура є важливою складовою в системі менеджменту, категорії й поняття якого трансформуються відповідно до універсального закону розвитку. Еволюційний шлях теорій менеджменту був довгим і доволі складним, супроводжувався появою нових концепцій із різними ціннісними орієнтаціями та відмиранням тих, що перестали відповідати викликам часу. Принцип мінливості доповнюється принципом спадковості, і цей процес триває безперервно, формуючись в нову парадигму управління, яка системно відображає сучасну роль і сутнісну характеристику менеджменту в контексті соціокультурних тенденцій сьогодення.

Формування нового соціокультурного середовища, гуманітарне спрямування інформаційних технологій переконують, що незабаром можна очікувати появи принципово нової школи менеджменту – етичної, соціальноорієнтованої, ідеологічною основою якої стануть культура та духовність, особливою цінністю – творчість і духовні якості, а духовна культура домінуватиме в суспільстві. Отже, ми стоїмо на порозі формування ще однієї перспективної парадигми XXI століття – парадигми прогресу, ознаками якої будуть нова якість життя, суспільна відповідальність, інтелектуалізація економічної системи і духовна культура. Тому українська наукова

громадськість не повинна займати очікувальну позицію, а активно напрацьовувати свої теоретичні концепції в царині духовної економіки та менеджменту, використовуючи здобутки світової науки, специфіку національного менталітету та власний досвід трансформації й реформування економіки. У монографії запропоновано принципи нової культури, які стануть основою етичної економіки, соціально орієнтованого менеджменту і відповідального підприємництва XXI століття.

Динамічність процесу змін та їхня масштабність засвідчують, що без розуміння тенденцій сучасного розвитку неможливо забезпечити ефективний менеджмент взагалі і менеджмент персоналу зокрема. Звичайно, що часовий фактор істотно впливає на рівень реалізаційності теоретичних розробок, і якщо він вимірюється великим інтервалом, то теоретичні ідеї не відповідають потребам сьогодення і перестають бути актуальними. З огляду на це виникає гостра необхідність синтезу теорії та практики в системі управління персоналом в умовах нової реальності та формування нової концепції управління персоналом, яка повинна системно відображати основні ідеологічні засади та механізм управління персоналом на тлі історичного, суспільного, глобального процесів, тобто поєднувати інноваційні й традиційні аспекти.

Інноваційна складова в концепції повинна відображати сучасні виклики глобалізованого й прагматичного світу, а традиційна – забезпечувати міцні й надійні підвалини не тільки існування, функціонування, але й розвитку людського потенціалу підприємства. Традиційне відображає ідеологічні аспекти, а інноваційне – нові форми й методи реалізації сучасного механізму управління персоналом. Саме такі тенденції описано у першому розділі монографії.

Культура здатна об'єднати локальне і глобальне заради загальної еволюційної мети людства. Цей філософський аспект передбачає, що цілісності як вищої міри гармонії взаємовідносин на всіх рівнях досягають не простим підсумовуванням елементів, а спільними ціннісними орієнтирами, які становлять ядро культури і закладаються в суспільстві на підсвідомому рівні як своєрідний код, зумовлений національним характером. Одночасно ми є свідками стрімкого поширення нового історичного продукту сьогодення –

інтеграційних процесів, які визначають економічні, екологічні інтереси та культурні цінності глобалізованого суспільства, мають багато суперечностей і несуть серйозні загрози. Як поєднати глобальне й локальне, тобто неминучу глобалізацію та специфіку національного менталітету під час формування організаційної культури – ось питання, яке хвилює теоретиків, які шукають оптимальні форми такого поєднання за законами та закономірностями, та практиків, які реально пристосовують різні механізми адаптації світового досвіду до вітчизняних умов.

Розуміння закономірностей розвитку суспільства і теоретичне осмислення категорії організаційної культури в цьому контексті є важливими передумовами удосконалення методологічно-методичних аспектів формування сучасної мотиваційної системи. З огляду на це, у другому розділі монографії **“Теоретико-прикладні аспекти мотивування персоналу організації”** розвинуто ідею впливу культурологічного чинника на мотиваційну сферу в управлінні персоналом. У цьому розділі запропоновано концепцію мотивування персоналу в умовах глобалізації, розглянуто основні поняття системи мотивування персоналу; обґрунтовано взаємозв’язок цінностей, закономірностей поведінки і мотивування персоналу, проаналізовано сучасні фактори впливу на мотиваційну політику організації, зокрема соціалізацію та гуманізацію праці, висвітлено прикладні аспекти використання чинника організаційної культури в системі мотивування персоналу.

Обґрунтованість розгляду організаційної культури як чинника мотивування управлінського персоналу підтверджує функціональна концепція, за якою культуру загалом розглядають як породжену суспільством систему засобів задоволення потреб. У межах культурного простору формуються потреби та цінності життєдіяльності людини, визначаються основні мотиватори й окреслюються загальні контури її поведінки. Мотив поведінки залежить також від національних модусів поведінки, які основані на культурних архетипах кожної нації, що забезпечують психологічні константні основи української ментальності, які можна використовувати як ефективні тонкопланові інструменти в системі менеджменту XXI століття.

Якщо мотиваційна політика вітчизняних менеджерів ґрунтуватиметься не тільки на зарубіжних теоріях мотивації, але й на досвіді національних архетипів – цих тонкопланових рушіїв поведінки – то ми досягнемо позитивних результатів, і український менеджмент зможе гідно презентувати світовій науковій спільноті свою концепцію мотивації.

У руслі сучасних тенденцій зростає роль гуманістичного підходу до розкриття суті багатьох економічних явищ та вирішення проблем виробничого характеру завдяки мотиваційним механізмам. Ідея гуманізації економіки, яка зародилася ще в 70-ті роки ХХ століття, пов'язана із поширенням новітніх технологій, які істотно змінили зміст праці, вимоги до персоналу та методи його стимулювання. У цих умовах гуманізація праці стає важливою складовою нематеріальної мотивації трудової діяльності. Принцип гуманізму взагалі передбачає ціннісні орієнтації, спрямовані на підвищення ролі людського фактора у діяльності підприємства, його відповідальність та потенційний розвиток. Закладені в основу мотиваційної політики принципи гуманізації сприятимуть раціоналізації праці і гармонізації всіх взаємозв'язків на підприємстві, що, відповідно, підвищить ефективність праці.

У сучасній економіці, в якій поєднано інтелектуалізацію праці та суцільну інформатизацію суспільства, мотивацію праці, особливо управлінського персоналу, треба розглядати крізь призму розвитку людини саме в такому середовищі. Цілком логічно, що у третьому розділі монографії **“Концептуальні підходи до розвитку персоналу організації”** розкрито аспекти розвитку персоналу.

В основу розвитку персоналу покладено положення економічної теорії, теорії людського капіталу та організаційної культури. Якщо в економічних теоріях розглядають розвиток персоналу крізь призму зростання продуктивності праці чи інших вартісних аспектів, теорії людського капіталу спрямовані на примноження людського потенціалу як конкурентного ресурсу, то положення організаційної культури відображають ціннісну орієнтацію людини. Цінність є важливою складовою в структурі організаційної культури, що підтверджує доцільність культурологічного підходу до розвитку персоналу.

Побудова економіки знань підтверджує, що сьогодні особливою цінністю є знання, і стратегія розвитку економіки має ґрунтуватися на знаннях. За когнітивним принципом, створення цінностей ґрунтується на групуванні знань з різних галузей, що надає розвитку персоналу значно глибшого змісту, акцентуючи на питаннях інтелекту, свідомості, компетенції, які потрапляють до культурного поля. Нагромаджені в процесі розвитку персоналу знання мають цінність не лише самі по собі – вони сприяють примноженню інтелектуального потенціалу організації. Отже, знання виводять на певний рівень інтелектуальної культури, відтак на рівні підприємства стосовно розвитку персоналу можна розглядати як окремий вид інтелектуальну культуру. На жаль, сьогодні інтелектуальна культура є низькою, що певною мірою пов'язано із невисоким рівнем освіти та небажанням багатьох керівників інвестувати кошти в підвищення кваліфікації персоналу.

Поєднання культурологічного напрямку із іншими напрямами розвитку персоналу визначає стратегічні орієнтири впровадження “когнітивної економіки” і забезпечує гармонійний розвиток особистості не тільки у професійному, але й соціальному та світоглядному сенсах. У професійному аспекті культурологічний підхід до розвитку персоналу проявляється у всіх типах кар'єрного зростання людини, охоплюючи організаційні відносини, самоствердження та статусні позиції професіонала. У цьому контексті в монографії запропоновано модель компетенції працівників у механізмі розвитку персоналу та описано технологічну послідовність її формування.

Авторство у монографії: передмова, розділ 1 – Г. М. Захарчин, розділ 2 – Н. П. Любомудрова; розділ 3 – Р. О. Винничук.

Монографія буде корисною для наукової спільноти, аспірантів, менеджерів, економістів, господарників, працівників владних структур, культурологів та всіх тих, хто вмотивований високими цінностями, прагне увійти в “світ культури” і має стремління до постійного розвитку й удосконалення.