

## РОЛІ ПРАКТИКА, ДОСЛІДНИКА І ВЧИТЕЛЯ В УПРАВЛІННІ

© Сулковські Л., 2007

**Проаналізовано поділ суспільних ролей практика, дослідника і вчителя в галузі управління. Обґрунтовано умови поєднання цих ролей. Описано ключові проблеми плутання цих ролей та розкрито основні напрямки розвитку ролей менеджера у балансуванні між проблемами теорії та практики.**

**In the article the division of public roles of practical worker, researcher and teacher in field of management is analyzed. The terms of combination of these roles are grounded. The key problems of mixing of these roles up are described and basic directions of development of roles of manager in balancing between the problems of theory and practice are exposed.**

**Постановка проблеми.** Предметом статті є проблематичний статус спеціалістів у галузі управління. Професійна тотожність практика, менеджера дуже відрізняється від ролі дослідника, що може спричинити конфлікти і напруги між цими двома групами. Управління однак є єдиною наукою, яка створює доробок як через теорію, так і через практику.

**Формулювання цілей статті.** Метою публікації є аналіз суспільних ролей, виконуваних спеціалістами з галузі управління. Адже виявляється, що між ролями практика, менеджера, дослідника, вчителя і гуру управління маємо справу з важкими для подолання труднощами.

**Виклад основного матеріалу.** Ф. Знанецький вказав на поділ суспільних ролей вчених, які можна диференціювати від практиків-спеціалістів, через схоластів, аж до експлораторів-дослідників [1]. Праця науковця, котрий спеціалізується в управлінні, може отримувати форму різних суспільних ролей, наприклад, дослідник, академічний вчитель, практик, і навіть “гуру”. Звичайно, можливими є і інші ролі, однак через потребу нарисувати диференціації будуть описані лише ці чотири. Предметом, який підлягає дослідженню, є організації, однак вони сприймаються з перспективи, характерної для кожної з ролей. Для дослідника організація є передовсім предметом пізнання правди, коли для вчителя найважливішим є процес трансмісії знань, а для практика – створення проєктивнісних змін. Гуру концентрується на процесі інтуїтивного пізнання, який має спричинити зміни [2]. Стосунок до доробку управління, прямування до певності, а також орієнтація на пізнання *versus* дія – це послідовні критерії диференціації роль науковця в управлінні. Дослідник користується доробком управління, концентрується на пізнанні і прямує до правдоподібних знань. Культивує культ (?) науковця і дослідника, а найважливішою аудиторією залишає власне академічне середовище. Академічний вчитель популяризує доробок управління, користуючись каноном правдоподібних знань, але концентрується скоріше на комунікаційних діях, ніж пізнанні. Приймається культ вчителя, а преферованою аудиторією є студенти. Практик концентрується на діях, реалізованих часто в умовах непевності, вибірково користуючись методологією управління. Часто ототожнюється з консультантом, найважливішою аудиторією якого є менеджери, працівники і клієнти організації.

Дуже часто виступає поєднання цих ролей. Дослідник є одночасно академічним вчителем, практиком, а деякі з них стають “гуру” управління. У межах характеризованих ролей поділи можуть бути також значними, і одночасно негострими. Дослідник може бути орієнтований практично, на дуже конкретні, але поодинокі рішення, які не дають можливостей узагальнення, або навпаки може концентруватися на дослідженнях широких, узагальнюючих і абстрактних, які важко застосувати на практиці. Дослідник управління часто черпає з доробку інших дисциплін, стаючи економістом, соціологом організації або антропологом управління [3].

## Суспільні ролі вчених в управлінні

Суспільні ролі	Дослідник	Вчитель	Практик	Гуру
<b>Предмет досліджень</b>	Організація як предмет наукового пізнання (пошуку правди)	Організація як місце суспільної трансмісії знань	Організація як предмет, що піддається змінам	Організація як предмет інтуїтивного пізнання і змін
<b>Підхід до доробку дисципліни</b>	Спирання на доробку управління (теоретизування)	Популяризація доробку управління	Адаптація прагматичної методики дисципліни	Декларація відкидання доробку
<b>Пошук певності</b>	Прямуювання до високої правдоподібності	Прямуювання до переказу канону правдоподібних знань	Діяльність в умовах непевності	Нав'язування певності
<b>Концентрація пізнання versus дія</b>	Концентрація на пізнаванні	Концентрація на комунікації	Концентрація на діях	Концентрація на діях
<b>Професійний культ</b>	Науковець і дослідник	Академічний вчитель	Консультант	Шаман і пророк
<b>Ідеальна аудиторія</b>	Наукове середовище	Студенти	Працівники, менеджери і клієнти	Сповідники-бізнесмени

Джерело: власна розробка

З проведеного аналізу можна зробити висновки, що дослідник і академічний вчитель – це дві суспільні ролі, які мають досить універсальний характер у сучасній науці. Практик становить роль, зв'язану з особливим, прагматичним аспектом наук про управління. Практик часто ототожнюється з роллю менеджера. Піддані дискурсивному аналізу, тексти класиків управління, таких як: Ф. Тейлор, М. Фоллет, П. Дрюкер, Х. Мінцберг і Р.М. Кантер відкривають глибоко вкорінені, підсвідомі переконання про роль посланника і легалізації менеджерської влади, яка має вести до кращого світу (табл. 2.) [4].

## Бачення менеджера у дискурсі класиків управління за Нанетт Монін

Ідея	Інтерпретація	Бачення менеджера
Історія	Не може бути вчителькою.	Менеджери не можуть вчитися на минулих діях.
Теорія управління	Може бути помилковою	Менеджери не можуть вчитися на минулих концепціях.
Бачення управління	Веде до кращого світу.	Менеджери мусять вірити у бачення майбутнього і реалізувати його.
Мета життя	Матеріальні цілі життя	Мотивацією менеджера є заробляння грошей.
Роль менеджера	Володіння мандатом на управління.	Менеджери є елітарною групою.
Працівники	Становлять засіб організації.	Менеджери повинні панувати над іншими працівниками.
Тотожність бізнесу	Національна тотожність бізнесу.	Менеджери є монокультурними.
Успіх у бізнесі	Успіх є моральним правом.	Заробляння якнайбільшої кількості грошей є моральною рацією менеджера.

Джерело: за: [4]

Гуру – це роль, яка означає викривлення як пізнавальних, так і практичних течій управління [5]. Можна поставити запитання, звідки взялась роль “гуру”, яка, на жаль, все більше розповсюджується в управлінні. Причини є диференційованими і містяться як у самому предметі дисципліни, так і в її суспільному оточенні. С. Андреські широко описав ключові проблеми інституціонального розвитку суспільних наук, які ведуть до наукових і пізнавальних патологій [6]. Міркування

Андреського варто перенести на ґрунт управління, щоб, дивлячись з перспективи старіших і досвідченіших суспільних наук, уникнути тих самих помилок.

- Масові інтелектуальні блага в управлінні

Проблемою, яка з'являється у зв'язку зі зростанням значення і популярності управління, є конфронтація з цінностями постіндустріального суспільства. Сфера управління є у все більшому ступені здомінована правилами ринку “масових інтелектуальних благ”. Утворився попит на “рецепти ринкового успіху”. Гуру управління, консалтингові фірми і видатні менеджери просувають задуми і твори зі сфери управління, метою яких є досягнення якнайвищого продажу [7]. У зв'язку з цим комерційні критерії починають брати гору над пізнавальними цінностями. Це, звичайно, не означає, що видатні менеджери або консультанти не створюють також доробку управління, а лише, що він втрачає науковий характер, стаючи сферою розваг і масової культури. Аналізуючи проблему комерціалізації ідей управління, варто звернути увагу на питання популяризації. Розповсюдження науки є процесом наближення і тлумачення складних теорій і відкриттів дослідників так, щоб вони стали доступними для суспільства [8]. В управлінні сфера створення і популяризації науки є повністю перемішаними. Ринок масових благ створив умови, в яких “виробництво” надмірно спрощених ідей є субститутом реального теоретизування. Але ж наукове пізнання не має егалітарного характеру [9], отже, за положенням результати наукової праці мають академічний характер, і лише пізніше повинні бути спрощені і популяризовані. У цей час в управлінні нормою є створення науки як “масових теоретичних продуктів”, які своєю простотою і очевидністю мають говорити до усіх зацікавлених, тобто дослідників, студентів, менеджерів і спеціалістів. Нічого дивного, що проблема виробництва наукових банальностей псує репутацію управління [10]. Критики звертають увагу на заплутану термінологію, що спирається на поточних категоріях, а також відсутність поглиблених досліджень, що створює поле для “шаманів управління”<sup>[11]</sup>. Це призводить до смутного для академічного середовища висновку, що управління є на етапі епістемологічного розвитку, порівняльного з племінною медициною, а на етапі суспільного розвитку наближується до *show business*. Управління слугує за приклад науки, занадто сильний зв'язок якої з ринком і комерційними категоріями може призводити до пізнавальних патологій. Діяльність в повністю неринкових умовах також спричиняє патології, часто значно серйозніших [12].

- Ідеологія в управлінні

Управління належить до суспільних дисциплін. Оскільки об'єктом аналізів є організації, створювані людьми, котрі, пізнаючи результати досліджень, рефлексивно коригують свої поведінки, що означає, що сам предмет досліджень постійно змінюється. Можливість впливу на напрямки цих змін – це потужний ідеологічний інструмент, який дає змогу маніпулювати суспільством. Тому виникає тонкий і прихований тиск, щоб вести одні напрямки досліджень, а обмежувати інші. В управлінні рідко з'являються течії раціоналізації влади власників і менеджерів, інструментального трактування людських засобів, маніпуляційних аспектів маркетингу, тотальної організації або символічного насилля [13, 14]. Натомість експонуються і фінансуються сфери досліджень і публікації, які легалізують існуючий суспільний порядок.

- Димовий заслон жаргону [6]

Можемо спостерігати дві тенденції, які значно обмежують можливості комунікаційного консенсусу. З одного боку, маємо справу зі зростанням місткості і багатозначності основних понять, а з іншого, зі зростаючою термінологічною спеціалізацією у субдисциплінах управління. Багато основних термінів в управлінні є багатозначних і нагадує “родину виразів”. Так є як з організацією, підприємством, так і керуванням, структурою, стратегією або організаційною культурою. Одночасно управління диспонує власною, спеціалізованою термінологією в межах кожної субдисципліни. Мова міркувань є все спеціалізованішою, а, що йде за цим, вона герметизується. Додатковою мовною проблемою є обширне черпання визначень з інших дисциплін, а також з життя, що плутає і так важку лінгвістичну ситуацію. Організації фрактальні, які самонавчаються, розумні, які коливаються, віртуальні і органічні – це корисні метафори, а також гіпостази, які однак є важкими для визначення. Управління, яке ховається за димовим заслоном жаргону, стає все

герметичнішим і замість постулату відкритості комунікації маємо справу із закриттям малих середовищ спеціалістів у межах власних субдисциплін. З іншого боку, маємо “шаманів управління”, які, відкидаючи теоретичний доробок дисципліни, користуються простими і поточними мовними категоріями.

- Відсталість польського управління

Управління, трактоване як наука, мало в ПРН маргінальне значення, лише перехід до системи ринкової економіки створив попит на навчання спеціалістів управління. Це призвело до швидкого розвитку наукового середовища. Однак через слабкий контакт польського управління з центрами розвитку дисципліни (передовсім в США і Великобританії), а також низький рівень фінансування, результати досліджень сфери управління є мізерними. Ми є відсталими у розвитку, що означає те, що часто розглядаємо вторинні проблеми, які вже не є цікавими для ключових наукових осередків [15]. Варто однак зауважити, що управління в Польщі розвивається досить динамічно передовсім через освітній бум, а також зростання потреби у знаннях з боку практики. Сьогодні в Польщі ринкова і наукова кар’єра у сфері управління дає шанс досягнення престижу, високої безпеки зайнятості, а також порівняно високих доходів. У науковому середовищі це має позитивні наслідки у формі припливу осіб, бажаючих займатися науковою роботою у вищих навчальних закладах, як і негативні, у формі створення своєрідних змов і мереж впливів, які можуть сприяти розвитку осіб, які походять з різних осередків. Наука управління, як багато інших сфер суспільного життя в Польщі, деформована кумівством.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Аналізуючи проблему ролі науковця в управлінні, треба розглянути культ вченого. Можна вказати кілька ключових норм, які зберігають свою важливість також щодо управління:

- прямування до відкриття правди без особистого зацікавлення;
- доведення до громадського відома власних результатів, а також відкрити дискусію над результатами досліджень (принаймні в межах наукового середовища), які дозволяють здійснювати їх контроль, а також використання у подальших дослідженнях;
- визнання того, що цінність наукових тверджень не залежить від авторства, місця або часу їх формулювання [16].

Щоб було можливим прямування до цих ідеалів, які сприяють розвитку управління, можна вказати на кілька постулатів. Варто здійснити поділ ролей дослідників і популяризаторів управління. Концепції дослідників повинні підлягати аналізу академічним середовищем, а потім популяризуватися, тоді коли творчість “шаманів управління” найчастіше не заслуговує на серйозну дискусію. Друге питання – це вказування на подвійність управління, що є іманентною рисою цієї дисципліни. Сплетіння теорії з практикою вимагає ролі дослідника і вчителя управління – “акробата”, який балансує між проблемами теорії і практики, а також ідеології і пошуку правди. Третій постулат має епістемологічний характер і концентрується на допущенні численності перспектив, парадигм і методологій, з одночасним підвищенням стандартів ретельності і творчої інтерпретації цих досліджень. Управління потребує на цьому етапі розвитку плюралізму, а може, навіть епістемологічного і методологічного еkleктизму, але він не повинен стати виправданням неретельних або неістотних досліджень.

1. F. Znaniecki, *Spoleczne role uczonych*, PWN, Warszawa 1984. 2. T. Peters, *The Tom Peters Seminar. Crazy Times Call for Crazy Organisations*, MacMillan, London 1994. 3. M. Kostera, *Antropologia organizacji. Metodologia badan terenowych*, PWN, Warszawa 2003, s. 52-56. 4. N. Monin, *Management Theory. A Critical and Reflective Reading*, Routledge, London – New York 2004, s. 191. 5. A. Pinnington, *Charles Handy: The Exemplary Guru*, “*Philosophy of Management. Formerly Reason in Practice*”, vol. 1, nr 3, 2001. 6. S. Andreski, *Czarnoksiestwo w naukach spolecznych*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2002. 7. P. Banaszczyk, *Rozpad paradygmatu nauk o organizacji i zarzadzaniu*, w: „*Nowe kierunki w zarzadzaniu przedsiebiorstwem. Integracja i dezintegracja*”, red. H. Jagoda, J. Lichtarski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wroclawiu, Wroclaw 2002, s. 25. 8. J. Kozłowski, *Upowszechnianie nauki*, w: „*Co wiemy o nauce? Polska a kraje Unii Europejskiej*”, red. I. Bialecki, IFiS

PAN, Warszawa 2003, s. 18. 9. M. Grabowski, *O ekskluzywności nauki. O jednym argumencie na rzecz nieusuwalności podmiotu w poznaniu naukowym i o tym, co z tego wyniknąć może*, w: „Podmiot poznania z perspektywy nauki i filozofii” red. E. Katuszyńska, IFiS PAN, Warszawa 1998. 10. M. Grabowski, *Istotne i nieistotne w nauce. Szkice z aksjologii nauki*, Wydawnictwo Rolewski, Toruń 1998, s. 5-6. 11. J. Micklethwait, A. Wooldridge, *Szamani zarządzania*, Zysk i s-ka, Warszawa 2000, s. 19-20. 12. S. Amsterdamski, *O patologii życia naukowego: casus Łysenko*, w: S. Amsterdamski, „*Tertium non datur. Szkice i polemiki*”, PWN, Warszawa 1994. 13. P. Bourdieu, *Les intellectuels et les pouvoirs*, w: „*Michel Foucault, une histoire de la vérité*”, Syros, Paris 1985, s. 93-94. 14. Ł. Sułkowski, *Groźne oblicze organizacji – dehumanizacja w zarządzaniu personelem*, w: „*Współczesne problemy i koncepcje zarządzania*”, red. J. Stankiewicz, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2003. 15. M. Romanowska, *Potrzeba badań empirycznych w zakresie zarządzania strategicznego w Polsce*, w: „*Krytyczna analiza szkół i kierunków zarządzania strategicznego. Nowe koncepcje zarządzania*”, red. R. Krupski, prace naukowe WWSZiP, Wałbrzych 2004, s. 95. 16. S. Amsterdamski, *Tertium non datur. Szkice i polemiki*, PWN, Warszawa 1994, s. 147.

УДК 339.138

О.М. Сумець

Харківська філія Українського державного  
університету економіки і фінансів

## АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ЧУТЛИВОСТІ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

© Сумець О.М., 2007

**Наведена методика оцінки конкурентного середовища, в основі якої лежить визначення норми матриці системи лінійних алгебраїчних рівнянь. Пропонована методика може слугувати дієвим механізмом для розв'язання поточних завдань моніторингу діяльності підприємства, а також як динамічний індикатор поточної ефективності його функціонування.**

**In the article the resulted method of estimation of competition environment determination of norm of matrix of the system of linear algebraic equalizations lies in basis of which. The offered method can serve as an effective mechanism for the decision of active jobs of monitoring of activity of enterprise, and also as dynamic indicator of current efficiency of his functioning.**

**Постановка проблеми.** У практиці управління сучасним підприємством особливу увагу потрібно приділяти безперервному формуванню конкурентоспроможності, яка є результатом миттєвої реакції на зміни ринкового середовища, що, своєю чергою, формується за рахунок спроможності “відчувати ринок”. Тому при стратегічному управлінні підприємством, фірмою або компанією досить важливим моментом для топ-менеджера залишається аналіз чутливості конкурентного середовища, особливо на активному (II) і стабільному (III) етапах життєвого циклу підприємства (рисунок).

Досить часто на практиці топ-менеджерів необхідно знати, як впливають на ефективність функціонування підприємства незначні зміни величин його показників діяльності, обумовлені такими моментами, як, приміром, “старіння” продукту на конкретному сегменті ринку. Доволі часто в процесі життєвого циклу бажано також досліджувати вплив незначних змін в організаційній структурі підприємства або в установлених обмеженнях, а також вплив невизначеності на параметри, що оптимізуються з боку конкурентного середовища. Це пов'язано насамперед з поточною ефективністю (E) функціонування підприємства. Мається на увазі, що її максимальне значення (E<sub>3</sub>, рисунок) відповідає найбільшій чутливості конкурентного середовища. Чим підприємство краще “відчуває середовище”, тим воно ефективніше працює за допомогою своєчасного коректування