

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА**

**Москаєва Ольга Олександрівна**

**УДК 141.7:005.3 (043.3)**

**«М'ЯКИЙ» МЕНЕДЖМЕНТ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ  
СТРАТЕГІЙ СУЧАСНОСТІ (СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АНАЛІЗ)**

09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата філософських наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано у Національному педагогічному університету імені М. П. Драгоманова, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник** – доктор філософських наук, професор  
**Заблоцький Віталій Петрович,**  
Національний педагогічний університет імені  
М. П. Драгоманова,  
професор кафедри соціальної філософії, філософії  
освіти та освітньої політики.

**Офіційні опоненти:** доктор філософських наук, професор  
**Степико Михайло Тимофійович,**  
Національний інститут стратегічних досліджень,  
головний науковий співробітник відділу  
гуманітарної безпеки;

кандидат філософських наук, доцент  
**Богуславська Ольга Георгіївна,**  
Запорізька державна інженерна академія,  
доцент кафедри менеджменту організацій та  
управління проектами факультету економіки та  
менеджменту.

Захист відбудеться «30» листопада 2017 року 15 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.053.16 Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова за адресою: 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова за адресою: 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9.

Автореферат розісланий «30» жовтня 2017 року.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

О. П. Кивлюк

## Загальна характеристика роботи

**Актуальність теми дослідження** зумовлена тим, що, *по-перше*, «м'який менеджмент» в контексті управлінських стратегій сучасності висувається на перший план в контексті глобальних перетворень, в яких перетинаються економічні, фінансові, культурні, соціально-політичні, інформаційні потоки, що прискорюють взаємозумовлені зміни в усіх сферах життєдіяльності як окремої особистості, так і суспільства в цілому. Дослідження нових управлінських парадигм актуалізується самим життям у всій різнобарвності виявлення проблем сьогодення, тому розробка брендів управлінських теорій претендує на обґрунтування нових стратегій вирішення криз – економічних, політичних, соціальних, екологічних, духовних, в основі яких на першому місці проблематика людського капіталу – культури, науки, освіти. *По-друге*, «м'який менеджмент» як малодосліджене явище розгортає міждисциплінарне поле соціально-філософської рефлексії та сприяє пошуку таких управлінських маркерів, що розробляють можливим використання нових можливостей та ефективного управління вирішення проблем.

За цих умов загальносуспільної ваги набувають такі стратегії і підходи, які відзначаються гнучкістю, мобільністю, спроможністю і відкритістю до змін, готовністю до нового тощо. *По-третє*, зміна управлінської парадигми простежується у тих сферах, де здебільшого панувало пряме управління директивного типу – тобто «жорсткий менеджмент». Відповідно, актуальним постає питання пошук причин зацікавленості суб'єктів управління різних рівнів у використанні «м'якого менеджменту» для інноваційного стрибка на основі ефективного використання людського капіталу. Метою «м'якого» менеджменту в освітній сфері є інтеграція інноваційних, творчих, креативних, полікультурних, мотиваційних чинників як в системі діяльності вітчизняного «ринку» освіти, так і у справі виходу у міжнародний освітній простір. Саме освітянська система орієнтована на підготовку висококваліфікованих працівників міжнародного рівня, стратегічна матриця яких покликана сприяти формуванню якісно нових рис та компетентностей особистості, її творчого (креативного) потенціалу. *По-четверте*, в результаті упровадження «м'якого менеджменту» виникає нова особистість – існуюча у параметрах віртуалізації, інформатизації, креативності, гнучкості, яка потребує використання надсучасних технологій (хмарних, віртуальних, мережевих), новітніх прийомів та методів, інноваційних форм управління, появи креативної особистості та знанневого способу життя. Виходячи з концепту нової управлінської парадигми «м'якого менеджменту», класичні управлінські моделі вже не можуть задовольнити потреби якісно нової («надсучасної») особистості суспільства XXI ст. *По-п'яте*, за сучасних умов відбувається повільна відмова від ієрархічного управління, жорсткої системи адміністративного впливу у функціонуванні підприємств (що отримала назву «hard management»), та перехід до гуманізації управління, що включає концепти більш «м'якого» управління («soft management»), яке передбачає посилення уваги до соціальної відповідальності, організаційної культури, освоєння різних форм

демократизації суспільства, формування самоорганізаційного типу суспільства на основі синергії, активного застосування евристичних та творчих методів роботи. *По-шосте*, одним з чинників цього процесу є новий підхід до «м'якого менеджменту» в контексті управлінських стратегій сучасності незалежно від форм власності та видів економічної діяльності, що полягає у нагальній суспільній потребі переходу від жорстких технократичних стратегій управління до більш гнучких, пов'язаних із невизначеністю і непередбачуваністю, в контексті яких велику роль відіграє довіра до працівників і команди, культивування творчості, що репрезентує обрії соціокультурних матриць майбутнього та слугує драйвером інноваційного стрибка. *По-сьоме*, головним завданням соціально-філософської рефлексії виступає розробка такої управлінської системи у контексті стратегій сучасності, які мають на меті конкурентний розвиток держави, ключових сфер сучасного українського суспільства, національної безпеки та вимагають зміни управлінської парадигми. Сильною стороною цього процесу є наявність освіченого працездатного людського потенціалу, що засвідчує 34-рейтингова позиція України зі 140 країн за рейтингом Всесвітнього економічного форуму.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Ретроспективний аналіз проблематики «м'якого менеджменту» у контексті управлінських стратегій сучасності дозволив засвідчити, що різнобічному вивченню та критичному аналізу понять «м'якого» менеджменту присвячена значна кількість наукових праць філософського, психологічного, культурологічного, соціологічного і педагогічного спрямування, проте нами виділено кілька напрямків.

Перший напрямок робіт окреслює філософські передумови осягнення феномена управління у роздумах найвидатніших мислителів людства, серед яких: Аристотель, Р. Аркрайт, Г.В. Гегель, Т. Гоббс, І. Кант, Н. Макіавеллі, Микола Кузанський, Платон, А. Сміт, Сократ, Дж. Стюарт Міль, Р. Оуен та ін., вплив яких багато в чому визначив духовний розвиток людства і зумовив важливість тлумачення управлінських понять у стратегічних векторах розвитку людства.

Другий напрямок робіт – твори вітчизняних і зарубіжних вчених, філософські рефлексії яких представлені соціальними теоріями осмислення управлінської сфери та засвідчили актуальність ґрунтовного переосмислення та критичного аналізу фундаментальних засад і цінностей управлінської науки. Йдеться насамперед про таких авторів, як Д. Белл, У. Бек, П. Бергер, П. Бьюкенен, М. Вебер, Г. Герцберг, Е. Гідденс, Г. Гілберт, П. Друкер, А. Маслоу, А. Мескон, Ф.Тейлор, А. Файоль, М. Фолетт, Дж. Шанк, Й. Шумпетер та ін..

Третій напрямок робіт – праці таких вітчизняних вчених, в яких змістовно розглянута управлінська проблематика у рамках праць з різноманітних напрямків науки – філософських, соціальних, економічних, політичних, включаючи і культурологічних тощо. Це роботи таких провідних науковців, як В. Ананьїн, В. Андрущенко, Т. Андрущенко, О. Баєва, В. Бех, Ю. Бех, В. Вашкевич, В. Воронкова, О. Гаєвська, Е. Герасимова, В. Заблоцький, О. Кивлюк, О. Крушельницька, С. Куцепал, М. Култаєва, М. Лукашевич,

Д. Мельничук, О. Моргулець, Г. Нестеренко, Г. Осовська, С. Попов, А. Поршнев, А. Приятельчук, З. Румянцева, М. Саломатін, В. Співак, А. Слепцов, М. Степико, М. Туленков, В. Федоренко, Ф. Хміль, І. Шавкун, А. Шегда, С. Шекшня, Г. Щокін, А. Ярошенко та ін.

Четвертий напрямок робіт – фундаментальні напрацювання щодо виокремлення особливостей та феноменальності застосування «м'якого» підходу в управлінні, що були відтворені у працях закордонних вчених ХХ ст. і особливо на початку ХХІ ст. Відповідна специфіка управлінської проблематики опиняється в центрі наукової уваги таких вчених, як Е. Арнал, Е. Басрі, К. Зарембо, Дж. Мак-Грегор, Дж. Мітчел, Дж. Най, А. Ніл, Р. Семлер, Уотерман, Л. Фріфелд, Р. Хеллер та ін.

Позитивний погляд на управління продемонстровано в ідеї пріоритету творчості у теоріях «креативного класу» (Р. Флоріда) та «креативного управління у місті» (Ч. Лендрі), в результаті чого стає очевидним, що управління призводить до якісних, стрибкоподібних змін у житті людини і суспільства.

П'ятий напрямок робіт представлений публікаціями, що слугували джерелом розробки сучасних тенденцій панівного стану «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності, що відображують суперечності між «жорстким» управлінням та комунікативною гуманізацією. Відповідна проблематика знаходиться у фокусі уваги таких вчених, як О. Богуславська, В. Галіцька, Г. Тодосова, М. Карпенко, Н. Лавриченко, О. Матвієнко, В. Ортинський, Д. Пеньковець, О. Пехота, Л. Пуховська, А. Фоміних, Ж. Чернякова та ін.

Шостий напрямок робіт представлений публікаціями, націленими на виявлення критеріїв ефективного функціонування «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності, в контексті синергетичного підходу. Йдеться перш за все про праці зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема: В. Буданова, М. Бургіна, В. Василькової, Е. Вітола, Е. Горського, С. Курдюмова, А. Лазаревича, Г. Ніколіса, І. Пригожина, І. Стенгерс; та вітчизняних – Л. Бевзенко, В. Василькової, В. Воронкової, О. Гомілко, Л. Горбунової, І. Добронравової тощо.

Сьомий напрямок робіт – постмодерністське осягнення методологічно значущої управлінської проблематики у «суспільстві спектаклю», де домінують симулякри та утворюється гіперреальність буття, а структурам влади протистоять гетеротопії. Відповідна проблематика репрезентована такими авторами, як Ж. Бодрійяр, Ф. Гваттарі, Ж. Дельоз, Ж. Дерріда, Ч. Дженкс, М. Фуко та ін.; на терені вітчизняної науки відповідні аспекти представлені роботами М. Култаєвої, С. Куцепал, В. Попова тощо.

Аналіз представлених напрямків робіт дозволяє відмітити, що чисельні управлінські концепції отримали ґрунтовну розробку в управлінській та філософській літературі, проте спеціального дослідження «м'якого менеджменту» в рамках соціально-філософського дослідження ще не здійснювалося. Це актуалізує необхідність системного соціально-філософського вивчення «м'якого» менеджменту в інтегративній єдності

управлінських стратегій, потребує відповідної експлікації поняття «м'який менеджмент», яке є наразі дифузним і слабо орієнтованим, та праксеологічного виявлення його проблем для мінімізації ентропійних тенденцій у суспільстві.

Сутність наукової проблеми дисертації полягає в тому, що існує суперечність між наявними напрацюваннями у галузі управлінської науки в цілому та очевидним дефіцитом досліджень, у яких було б представлено концептуалізацію «м'якого» менеджменту в управлінських стратегіях сучасності та, зокрема, їх застосування в умовах українських реалій та української ментальності. Отже, актуальність та праксеологічне значення дисертаційної роботи зумовлена як недостатньою теоретичною розробкою визначеної проблеми, так і зростанням її практично-світоглядного значення у ситуації трансформації суспільства і визначення векторів теоретичної рефлексії соціальних змін філософською спільнотою.

**Зв'язок роботи з науковими програмами планами, темами.** Загальний напрям дисертаційної роботи пов'язаний з темою дослідження наукової школи доктора філософських наук, професора, академіка НАПН України В.П. Андрущенка «Соціально-філософські проблеми розвитку людини, її освіти і культури» (затверджена рішенням Вченої Ради Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, протокол № 10 від 24 квітня 2008 р.), що входить до тематичного плану науково-дослідних робіт університету, науковий напрям «Дослідження проблем гуманітарних наук» (затверджений рішенням Вченої Ради Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, протокол №5 від 29 квітня 2008 р.). Тема дисертації затверджена Вченою Радою Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (протокол № 5 від 25 грудня 2014 р.).

**Метою дослідження** є теоретичне обґрунтування та конструктивний аналіз концепцій «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності з позиції інтегративного підходу та системної єдності чинників різної природи, що розвиваються між «жорстким» управлінням та комунікативною гуманізацією.

**Досягнення поставленої мети потребує вирішення наступних дослідницьких завдань:**

- дослідити еволюцію управлінської думки в процесі суспільного розвитку;
- розкрити становлення «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності;
- сформулювати категоріальний апарат дослідження;
- охарактеризувати філософську концептуалізацію феномену «м'якого» менеджменту, визначити його сутність, зміст та основні передумови виникнення;
- проаналізувати сучасні тенденції панівного стану «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності, насамперед суперечності між «жорстким» управлінням та комунікативною гуманізацією;

- сформувати критерії ефективного функціонування «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності;
- провести соціально-філософське дослідження функціонування «м'якого» менеджменту в рамках різних соціальних інституцій та суспільних осередків;
- обґрунтувати напрями оптимізації «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності на терені українських реалій.

**Об'єктом дослідження** є феномен управлінських стратегій сучасності.

**Предметом дослідження** є соціально-філософський аналіз «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності в їх системному взаємозв'язку і взаємообумовленості.

**Методи дослідження.** Провідним у роботі виступає інтегративний підхід, в основі якого системний, синергетичний, мультиплікаційний методи і підходи, що дозволили дослідити соціальні, культурні, економічні виміри управління в їхньому системному взаємозв'язку та взаємообумовленості. Так, синергетична методологія в її експлікації до управлінського буття, з одного боку, посилює пошуковий і евристичний потенціал системного підходу, а з іншого – збагачує зміст принципів діалектики. Основними методологічними принципами дослідження виступають принципи об'єктивності та історизму, наукового сходження від абстрактного до конкретного, органічної єдності теорії та практики і основні принципи синергетики (зокрема, принципи поліваріантності розвитку, нелінійності, конструктивності хаосу, резонансного впливу та ін.) – на тлі конструктивного поєднання системного і синергетичного, діалектичного, історичного та логічного підходів. Для досягнення поставленої мети використано мультиплікаційний метод, який за допомогою конкретизації застосування системного підходу до дослідження процесів, пов'язаних із виникненням і мультиплікацією ефектів в різних підсистемах суспільства дозволив розглянути зміни, що будуть спричинені оновленням – «м'яким» – інноваційним типом управління. За допомогою мультиплікаційного ефекту ефективність впровадження «м'якого» менеджменту в систему соціальних інновацій, в українську систему освіти має досягти множинного рівня, тобто змінити на краще діяльність тих елементів системи освіти, які не є цільовими в рамках зазначеної «програми» впровадження освітньої інновації. Системний метод дозволив розглянути абстрактну модель механізму дії «м'якого» менеджменту як соціально-філософську систему, визначивши її структуру, елементний склад, функції її основних підсистем, а також розкривши її процесуальну природу. Історичний метод забезпечив основне підґрунтя для з'ясування генези та наявного стану розробки обраної проблематики і для уточнення основних понять дослідження. При цьому аналіз різних концепцій управління здійснювався із залученням методів їх класифікації і систематизації. Останні також широко використані при аналізі основних чинників формування «м'якого» менеджменту. Загальна методологічна призма дослідження виявилася інтегративною, заснованою на застосуванні принципу взаємодоповнювання надбань соціальної філософії та філософії історії, соціології управління, філософії управління, постмодерністських підходів, що

надало змогу виробити методологічний підхід, що отримав назву «інтегративна соціальна філософія управління», яка вивчає специфіку управлінської проблематики в контексті різноманітних проявів сучасності.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що вперше у вітчизняній соціальній філософії розроблено методологічну стратегію соціально-філософського аналізу «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності в їх системному взаємозв'язку і взаємообумовленості. Більш конкретно наукова новизна дисертаційного дослідження полягає в таких положеннях, що виносяться на захист:

*Вперше:*

– розроблено модель взаємодії «жорсткого» та «м'якого» менеджменту в контексті оновленого управління соціальної одиниці за рахунок інтеграції існуючих внутрішніх елементів системи у три поля взаємодії: поле дії жорсткого менеджменту, поле дії м'якого менеджменту та перехресне, змішане. *Відмінність від попередніх досліджень* полягає в екстраполяції поняття «м'який менеджмент» на рефлексію зв'язків між особливостями ментального профілю українства та соціально-інституційними практиками у політиці, економіці, освіті, ідеології через застосування поняттєвого апарату «м'якого менеджменту»;

– розроблено систему групування критеріїв ефективного функціонування «м'якого» менеджменту згідно певного алгоритму дієздатності системи: спочатку формування, оптимізації та ефективності. *Відмінність від раніше доведених наукових положень* полягає в тому, що реструктуризація «м'якого менеджменту» створює можливість для довготривалого глибинного впливу управлінської практики на соціальну, економічну, культурну системи;

– розроблено принципи «м'якого» менеджменту, серед яких автором виокремлено наступні: рівномірної участі в управлінні, автономності, вільного вибору, особистісного розвитку, застосування інноваційних форм роботи, міжнародної академічної мобільності. *Відмінність від раніше доведених наукових положень* полягає в тому, що соціально-філософське дослідження функціонування «м'якого» менеджменту поширене на його використання в суспільних осередках з використанням даних принципів.

*Удосконалено:*

– положення про те, що особливості дефініцій «стратегія управління» та «управлінська стратегія» необхідні для більш якісної характеристики понять та порівняльного аналізу управлінської стратегії і стратегії управління. *Відмінність від попередніх досліджень* полягає в тому, в результаті проведеного аналізу доведеною є нетотожність вказаних понять;

– положення про теоретичні засади процесу адаптації корпоративної стратегії підприємства до стратегічних змін за рахунок мотивації та безупинної актуалізації професійних знань і навичок персоналу до цих змін. *Відмінність від раніше доведених наукових положень* полягає в доведенні теоретичної можливості раціонального і цілеспрямованого використання концепцій «м'якого менеджменту» в контексті управлінських стратегій сучасності на



терені українського простору, в основі яких на першому місці проблематика людського капіталу – культури, науки, освіти, людини;

– методика виявлення й аналізу факторів, які впливають на процес реалізації стратегії підприємства шляхом виявлення „больових точок”, системного аналізу результатів цих впливів. *Відмінність від попередніх досліджень* полягає в тому, що виявлено прийняття ситуативного управлінського рішення щодо стратегічних змін, що забезпечують адаптацію стратегії до цих змін, та необхідність проведення цих змін за рахунок підготовки висококваліфікованих кадрів міжнародного рівня.

*Набуло подальшого розвитку:*

– дослідження системи управління персоналом підприємства шляхом трансформації її в систему безупинної актуалізації професійних знань та навичок всього персоналу на засадах постійного обміну досвідом, цінностями, тренінгового навчання та створення креативної команди персоналу. *Відмінність від раніше доведених наукових положень* полягає в тому, що, звертаючись до ідеї управлінської проблематики, чисельні граничні ситуації якої мають особливу напругу, завдяки використанню ідей та принципів «м'якого» менеджменту можна привести всю систему до ефективного функціонування.

**Теоретичне значення одержаних результатів** полягає в розробці цілісної соціально-філософської концепції «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності на базі оновленого типу управління за рахунок інтеграції існуючих внутрішніх елементів системи у три поля взаємодії: поле дії «жорсткого» менеджменту, поле дії «м'якого» менеджменту та поле дії перехресне, змішане.

**Практичне значення одержаних результатів** дослідження концепцій «м'якого менеджменту» визначається актуальністю вивчення управлінських стратегій сучасності в контексті удосконалення вітчизняної управлінської практики та можливого соціотехнологічного унормування окремих диспозицій концепцій «м'якого» менеджменту. Запропоновані теоретичні положення та висновки розширюють можливості для подальшого теоретичного дослідження концепцій «м'якого» менеджменту для соціодіагностики управлінської практики і можуть знайти застосування у: 1) підготовці навчальних курсів та спецкурсів із таких загальнотеоретичних та галузевих філософських дисциплін, як «Філософія антикризового менеджменту», «Соціальні технології менеджменту», «Основи соціодіагностики управлінської діяльності», «Управління розвитком складних систем», «Управління економічними і соціальними процесами», «Філософія управління», «Освітологія», «Когнівістика»; 2) діяльності державних, політичних, мас-медійних організацій і структур, розробці державних програм та впровадження адаптивного механізму реалізації стратегії на підприємстві з метою подолання дисфункціональних явищ і процесів у сучасному суспільстві; 3) подолання негативного впливу динамічного зовнішнього середовища та протиріч, які воно здійснює на підприємствах та організаціях. Результати дослідження можуть

бути використані при розробці стратегії управління в умовах трансформації сучасного українського суспільства.

Розроблений у ході дослідження алгоритм функціонування «м'якого» менеджменту згідно існуючих вимог сучасності доведено до рівня практичних рекомендацій.

**Особистий внесок здобувача.** Висновки й основні положення дисертаційного дослідження виконано автором самостійно. Дисертація є завершеним науковим дослідженням здобувача, наукові ідеї, теоретичні розробки та практичні рекомендації, які виносяться на захист, отримано автором самостійно.

**Апробація результатів дисертації.** Ключові положення дисертаційного дослідження доповідалися та обговорювалися на низці методологічних семінарів, отримали схвальну оцінку на міжнародних та всеукраїнських конференціях, зокрема: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціальна політика: концепції, технології, перспективи» (м. Київ, 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Міжнародна освіта: стан та перспективи розвитку» (м. Київ, 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Філософія формування цілісного світогляду в сучасній освіті» (м. Київ, 2017 р.); Круглому столі «Історична пам'ять і сучасність в контексті патріотичного виховання молоді» (м. Путивль, 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Таврійські історичні наукові читання» (м. Київ, 2017р.) тощо.

**Публікації.** Основні результати дослідження відображено у 8 публікаціях, із них 4 наукові статті у фахових виданнях України, 1 стаття у міжнародних наукових фахових виданнях і виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз, 3 – інші публікації.

**Структура та обсяг дисертації.** Мета, завдання і логіка дослідження визначили зміст і структуру роботи, яка складається з вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації – 239 сторінок, у тому числі основний текст – 201 сторінка, список використаних джерел нараховує (206 найменування, з них 18 іноземними мовами). Рукопис містить 4 додатки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, розкрито його наукову новизну, охарактеризовано теоретичне і практичне значення отриманих результатів, наведено відомості про апробацію, а також подано інформацію про публікації за темою дослідження та його структуру.

У **першому розділі** – «Світоглядно-методологічні основи дослідження «м'якого» менеджменту у контексті управлінських стратегій сучасності» – досліджено еволюцію управлінської думки в процесі суспільного розвитку; розкрито становлення «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності – викликів та потреб; сформовано категоріальний апарат дослідження.

*В підрозділі 1.1 – «Генезис управлінської думки у процесі суспільного розвитку: соціально-філософський аналіз» – досліджено, що вже міфи народів Стародавнього Світу (Ассирії, Вавилону, Єгипту, Греції, Китаю, Індії) містили у собі зародки ідей певного упорядкування і регулювання співіснування людей, без чого воно мало б хаотичний і деструктивний характер. Управлінські мотиви зберігалися при переході від політеїстичних вірувань до монотеїстичних релігій, зміст яких слугував теоретичним фундаментом, а сукупність – регуляторним механізмом суспільного життя. Викладені у працях Оригена, Блаженного Августина, Фоми Аквінського управлінські ідеї слугували певним духовним підґрунтям так званої органічної концепції державного управління і соціального регулювання. Вагомий внесок у розробку проблем нормативно-правового управління життям суспільства внесли видатні французькі філософи XVIII ст. Ш. Монтеск'є, Ж.-Ж. Руссо, К.-А. Гельвецій, вчення яких пройняті пафосом гуманізму, Просвітництва, забезпечення політичної свободи людей, вирівнювання майнового становища громадян, боротьби проти абсолютизму тощо. Новий етап філософської концептуалізації менеджменту пов'язаний з творчістю І. Канта і Г.В.Ф. Гегеля. Канту належить велика заслуга філософського обґрунтування ліберальної теорії правової держави як ідеальної моделі. У свою чергу, Г.В.Ф. Гегель поділ влади вважав гарантією публічної свободи. Різновиди влади підпорядковувалися ідеї державної єдності, яка становила сутність внутрішнього суверенітету держави.*

Серед найголовніших типів управління, репрезентованих у працях провідних фахівців теорії і практики управління, нами виокремлені такі ідеальні типи: «жорстке» управління (hard management), «м'яке» управління (soft), самоврядування та відсутність директивного управління взагалі. В роботі розкрито особливості зародження, становлення, повноцінного функціонування управлінських концепцій, механізмів та принципів менеджменту у процесі суспільного розвитку, що дало змогу виокремити необхідність, соціальну зумовленість та фундаментальні засади розвитку «м'якості» та «жорсткості» управління.

*В підрозділі 1.2. – «Становлення «м'якого» менеджменту у контексті управлінських стратегій сучасності: виклики та потреби» – розкрито управління згідно науково обґрунтованого підходу, в результаті чого виокремлено механістичне (технократичне) управління як певний тип управління, що характеризується застосуванням технічних методів і нововведень з метою прогнозування та координації. Згідно даного підходу управління в організації формалізовано і регламентовано, прийняті і встановлені правила, чітко розподілено відповідальність кожного працівника. Виокремлено модель самоуправління, під яким розуміють автономне функціонування колективу, що забезпечується самостійним прийняттям рішень, що стосується його життєдіяльності. Розкрито вид «м'якого» менеджменту («soft management») – новий метод управління, що потребує виявлення та належного розвитку талантів, креативності, творчої наснаги, що оперує за допомогою організаційної культури, корпоративних цінностей, організаційних умов. В рамках даного дослідження «м'який» менеджмент*

проаналізовано з точки зору двох підходів – вузького та широкого. З точки зору вузького підходу (операціонального, технологічного, прикладного), «м'який» менеджмент – це прогресивна технологія управлінської діяльності, в основі якої лежить опосередкований вплив суб'єкта на об'єкт, що сприяє формуванню креативності в управлінні. З точки зору широкого підходу «м'який» менеджмент розглядається як універсальна управлінська концепція сучасності.

*В підрозділі 1.3. – «Категоріальний апарат дослідження» – обґрунтовано необхідність формування категоріального апарату дослідження та визначення сутності понять «менеджмент», «управління», «стратегія», «стратегія управління», «управлінська стратегія» тощо. Проаналізовано, що управління – це цілеспрямована дія на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин. Менеджмент як «м'який» механізм сучасного управління (стратегічного, тактичного, оперативного, антикризового) в контексті глобалізаційних змін, зростаючої складності світу, невизначеності кризовості і ризиковості потребує людини вільної, творчої, креативної, інноваційної з широкомасштабним планетарним мисленням, яка має бути здатною стимулювати бажані зміни, керувати ними. Викоремалюються поняття «стратегія», «стратегія управління», «управлінська стратегія». Пропоноване визначення м'якого управління у широкому смислі передбачає «м'якість» як засіб, технологію, механізм та методику управління, так і зміну цілей управлінських стратегій, усвідомлення необхідності їх певної «розпливчастості», альтернативності. «М'який» менеджмент розглядається як універсальна тенденція сучасного менеджменту (у суспільстві знань, у суспільстві інформаційному тощо), що покладає великі надії на зміни в трансформаційному суспільстві. В результаті проведеного дослідження сформовано категоріальний апарат дослідження, що допомагає глибоко проникнути у «м'який» менеджмент, який виступає однією з тенденцій розвитку управлінських стратегій сучасності.*

**У другому розділі – «Концептуалізація «м'якого» менеджменту у контексті управлінських стратегій сучасності»** – охарактеризовано концептуалізацію феномену «м'якого» менеджменту: сутність, зміст та основні передумови виникнення; проаналізовано сучасні тенденції панівного стану «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності: між «жорстким» управлінням та комунікативною гуманізацією; виокремлено критерії ефективного функціонування «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності.

*В підрозділі 2.1 – «Концептуалізація феномену «м'якого» менеджменту: сутність, зміст та основні передумови виникнення» – представлено філософську концептуалізацію «м'якого» менеджменту, його сутність, зміст та основні передумови виникнення. Вважається, що «м'який» менеджмент бере початок з праці Джозефа С. Найя «М'яка сила: засіб досягнення успіху у світовій політиці» (2004). «М'яка сила» (англ. «Soft power» – м'яка сила, м'яка влада, м'яка міць) – концепція, що використовується для опису можливості отримати бажане через кооперацію (співробітництво) і привабливість на відміну від «твердої сили», в основі якої застосування примусових заходів або*

прямої оплати. Найвидатнішими представниками наукової парадигми «м'якості» слід назвати вітчизняних науковців, зокрема, таких як В.Вернадський, Д. Блохінцев, В. Затонський, О. Палладій, С. Семківський, М. Холодний, В. Юринець, Г. Щерба, К. Харченко, М. Велижаніна, Г. Нестеренко, В. Цапко, Є. Матвіїшина тощо. Міжнародну спільноту дослідження представляють наступні видатні мислителі: Ж. Ліотар, Ж. Бодріяр, Ж. Дельоз, М. Фуко, Р. Хеллер тощо. *Зроблено висновок*, що основними передумовами «м'якого» управління виступає низка факторів та потреб сучасності, а саме: псевдо-демократія і псевдо-ринок, безладдя і безвідповідальність, які руйнують матеріальні і духовні цінності, втрата життєвих ідеалів, незадоволення у суспільстві матеріальним становищем, що вимагає організованого суспільства, організованої демократії та управління (В. Андрущенко).

*В підрозділі 2.2 – «Сучасні тенденції панівного стану «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності: між «жорстким» управлінням та комунікативною гуманізацією»* – дається порівняльна характеристика двох типів менеджменту. «Жорсткий» – менеджмент розробляє плани, формує структуру та здійснює контроль; «мякий» – заснований на управлінні людьми, емоціями, комунікаціями. Автор погоджується з думкою, що головним підґрунтям «м'якого» менеджменту є налагодження комунікацій на підприємствах та організаціях. На це має витратитися 80-85 % «управлінського» часу, тоді як тільки 15-20 % – для безпосередньої регламентації та жорсткого планування. В умовах, коли соціум знаходиться в точці біфуркації, слід робити вибір: або залишитися у потоці хаосу, невизначеності або перейти на новий, більш високий рівень впорядкованості, організованості, ефективності. В результаті проведеного аналізу було охарактеризовано діалектичну взаємодію «жорсткого» та «м'якого» менеджменту, розкрито особливості та характерні риси кожного з видів менеджменту та обґрунтовано необхідність запровадження «м'якості» у менеджменті. *Було доведено, що найбільш оптимальним методом управління є поєднання принципів та інструментів дії «жорсткого» і «м'якого» менеджменту, що є засобом досягнення «організованого суспільства».*

*В підрозділі 2.3 – «Критерії ефективного функціонування «м'якого» менеджменту у контексті управлінських стратегій сучасності»* – визначено критерії ефективного функціонування «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності, що представляють вагомі показники рівня задоволеності одиниці соціуму, які сприяють балансуванню дії різних видів менеджменту, і забезпечують максимальне задоволення потреб усіх членів соціуму. Визначено, що критерії *формування* «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності – це ті показники, при наявності яких всі взаємопов'язані елементи системи функціонують у ритмі намічених цілей. Критерії оптимальності «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності – це базовий показник якості роботи системи. Критерій оптимальності є фундаментальним поняттям оптимального функціонування об'єктів (процесів, підприємств, галузей, економіки у цілому). *Критерії формування* системи «м'якого» менеджменту передбачають наявність

стійкої цілісної структури з діалектичним взаємозв'язком її елементів та орієнтацією на досягнення поставлених цілей менеджменту. *Мотиваційний критерій* передбачає заохочування працівників до бажання запровадження принципів і механізмів дії «м'якого» менеджменту як такого, що призведе до здійснення намічених планів та забезпечить розуміння його пріоритетності не тільки працівникам, а й керівництву. *Критерій цілеспрямування* визначає основне функціональне навантаження «м'якого» менеджменту у системі управління, так як без цілі не можливе існування жодної системи. *Гносеологічний критерій* формування системи «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності має вказувати на достовірне пізнання працівниками нових або трансформованих знань у результаті запровадження даної системи управління. Як висновок, необхідно зазначимо, що процес ефективного функціонування «м'якого» менеджменту – це багатоплановий, критеріально виважений розвиток взаємозв'язків внутрішніх елементів підприємства чи організації з факторами макросередовища згідно поля дії системи менеджменту (жорсткого, м'якого та змішаного).

У третьому розділі – **«Праксеологічні засади дослідження «м'якого» менеджменту» у контексті управлінських стратегій сучасності в Україні** – проведено соціально-філософське дослідження функціонування «м'якого» менеджменту в суспільних осередках; обґрунтовано напрями оптимізації «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності на терені українського простору.

В підрозділі 3.1 – *«Соціально-філософське дослідження функціонування «м'якого» менеджменту в суспільних осередках»* – проведено соціально-філософське дослідження функціонування «м'якого» менеджменту в суспільних осередках. Було впроаналізовано застосування «м'якого» менеджменту в основних сферах людського буття та соціальних групах, які є представниками різних інституцій суспільства: військові, церковні, освітянські, бізнес-сегменти, медичні установи. У *військових* установах управління здійснюється на таких засадах як централізація, повна єдиноначальність, військова дисципліна, законність, авторитарність (одноосібне прийняття рішень), імперативність (обов'язковість для всіх на кого вони поширюються), панує виключно авторитарний стиль управління, з жорстко регламентованими нормами, чіткими розпорядженнями та з повною відсутністю особистої думки «рядового працівника». *Церковне об'єднання* є найбільш специфічним осередком сучасного суспільства з управлінської точки зору, що керується своїми власними церковними законами, основним принципом якого є положення про Бога як верховного законодавця. *Освітні установи* останнім часом відрізняються гнучкістю та демократичністю управління, так звані альтернативні освітні школи та автономізація в освіті стають дедалі популярнішими, продуктивнішими, ефективнішими та затребуваними. Система прийняття рішень стає більш гнучкою, делегування повноважень походить «зверху-вниз». Здійснення управління в *бізнес-структурах* також має свої особливості та характерні риси. Справа в тому, що єдиною і беззаперечною метою діяльності комерційної установи є отримання прибутку, тобто

забезпечення максимальної ефективності при мінімальних затратах. Тобто підприємства приватного бізнесу орієнтовані виключно на отримання максимальної кількості коштів з урахуванням власних, особистих інвестицій осіб-засновників. Система управління *медичними установами* державного типу на сьогоднішній день є не досить ефективною, адже діяльність установ охорони здоров'я ще не задовольняє потреб суспільства. З точки зору управлінських принципів та інструментаріїв, варто звернути увагу на деякі причини та особливості такого малоефективного менеджменту медичних установ.

В підрозділі 3.2 – *«М'який» менеджмент в контексті управлінських стратегій сучасності на теренах українського простору»* – обґрунтовано напрями оптимізації «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності на терені українського простору. Виокремлено систему освіти, яка має бути орієнтована на підготовку висококваліфікованого працівника міжнародного рівня, адже саме система освіти покликана сприяти появі якісно нових рис та компетентностей. Використання у вітчизняній освітній системі *принципів м'якого менеджменту* міжнародного освітнього простору приводить до формування креативно-творчої особистості майбутнього. Серед основних принципів нами було виокремлено наступні: «рівномірної участі в управлінні», автономності, «вільного вибору», «особистісного розвитку», застосування інноваційних форм роботи, принцип міжнародної академічної мобільності. Проаналізовано нову модель державно-громадського управління освітою, яку стали називати «Київським трикутником». Тристороння Угода про співпрацю була підписана на трьох рівнях – міському, районних, шкільних, накопичено чималий позитивний досвід спільної діяльності адміністрації, батьків учнів та учнівських рад. Тісна та чітка взаємодія всіх сторін соціального «трикутника» сприяє створенню комфортних умов для забезпечення права на здобуття якісної освіти школярами міста. *Велику увагу приділено принцип застосування інноваційних форм роботи.* На відміну від жорстко формалізованого, директивного, фіксованого (з певним алгоритмом дій, що не можна порушувати) м'який варіант управління стимулює саморозвиток соціальної системи на само організаційних засадах та розкриває креативні, творчі здатки, спонукає виявленню та задоволенню потреб працівника-індивіда. Нами обґрунтовано необхідність поєднання механізмів дії, умов функціонування, базових ідей та принципів «м'якого» та «жорсткого» менеджменту. Ця взаємодія має бути фундаментальною при побудові критеріальної системи ефективного функціонування «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності. До факторів поля дії «м'якого» менеджменту (2) належать: організаційна культура, система цінностей позитивної філософії управління в організації, основана на покращеному ставленні до людей, в результаті якої працівники задовольняють бажані потреби. До поля дії змішаного типу менеджменту (3) відходить переважна більшість факторів мікросередовища: система управління на основі бізнес-процесів; взаємозв'язок з зовнішнім середовищем; система прийняття управлінських рішень; кадрові ресурси. Зроблено висновок, що панування «м'якого» менеджменту на терені українського простору формується перш за

все завдяки оновленій, інноваційній, полікультурній, ірраціональній системі та технології освітньої діяльності. Вітчизняний управлінський вектор розвитку потребує реформації освітянської сфери, ніби зрушення технократичних площин та побудови нової, «м'якої», творчої, креативної конструкції формування людини сучасності та майбутнього.

## ВИСНОВКИ

В дисертаційній роботі здійснено кроки до розв'язання наукової проблеми, сутність якої полягає в суперечності між надлишком наявних напрацювань у галузі соціальної філософії та філософії історії щодо осмислення управлінської науки в цілому та відносним дефіцитом досліджень, у яких було б представлено концептуалізацію м'якого менеджменту в управлінських стратегіях сучасності і як часткового їх застосування – в умовах української ментальності.

1. *На основі розв'язання завдання 1 (дослідити еволюцію управлінської думки в процесі суспільного розвитку: соціально-філософський аналіз)* – цінність держави як філософсько-правової теорії і практики організації політичної влади та управління суспільством визнавалися античними філософами Платоном, Аристотелем, Плутархом. Ранньохристиянські мислителі, обґрунтовуючи істинність вчення Христа, підкреслювали його важливе значення для утвердження відповідних стереотипів організації суспільного життя. Йшлося фактично про появу певної управлінської парадигми, яка у тогочасних суспільствах з деспотичними формами державного правління і невисоким рівнем розвитку продуктивних сил не могла слугувати світській владі взірцем щодо її удосконалення. Визначні представники філософської думки Новітнього Часу Г. Гроцій, Т. Гоббс, Б. Спіноза, Д. Локк обстоювали ідею верховенства закону, вимогу дотримання правової справедливості, договірну концепцію держави. В результаті соціально-філософського аналізу, стає очевидним, що взаємодія таких явищ як суспільство та управління є прямопропорційною: причини розвитку суспільства включають управлінські дії, а управлінські технології модернізуються виключно в рамках суспільного розвитку. Основним компонентом такої взаємодії, елементом, без якого не можливий розвиток взагалі, є політично-ідеологічний режим. Це суттєвий чинник впливу на розвиток як суспільного благополуччя так і науки управління на загальнодержавному рівні, в результаті якої науковці вивели багато управлінських понять, в т.ч. й «менеджмент».

2. *На основі розв'язання завдання 2 (розкрити становлення «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності: виклики та потреби)* доведено, що «м'який» менеджмент або «soft management» – це новий та адекватний метод управління в епоху ідей, таланту, креативності, творчої наснаги, гуманості тощо. Як один із сучасних інструментів, методів, концепцій, технологій, управління оперує за допомогою організаційної культури, корпоративних цінностей, взаємозв'язків, організаційних умов, організаційного простору тощо. В результаті викликів і потреб часу велику роль починають відігравати самоорганізація, мотиваційні, творчі мотиви, довіра до працівників і команди. Становлення «м'якого» менеджменту в контексті управлінських



стратегій сучасності відбувається завдяки вимогам та потребам сучасного суспільства за рахунок чинників сучасності, які водночас обумовлюють інструменти та принципи дії м'якого управління: комплементарність оточуючого середовища, соціальна адекватність існуючих управлінських систем вимогам управлінської дійсності, накопичення масивів інформації Big Data, зрощення силіконових долин та управління інтелектуалів, ускладнення структури соціальних систем, орієнтація управління на зовнішні системи з нечіткою структурою, поширення непрямих управлінських методів – невідповідність директивного, «жорсткого» управління «сучасним модним тенденціям».

3. *На основі розв'язання завдання 3 (сформувані категоріальний апарат дослідження)* – розкрито поняття управління, менеджменту, стратегії, стратегії управління, управлінської стратегії, що дає нам змогу виокремити сутність і напрямок діяльності «м'якого» менеджменту. Визначення «м'якого» менеджменту можна сформувані у двох підходах – вузькому та більш широкому. З точки зору більш вузького підходу (операціональному, технологічному, прикладному), м'який менеджмент – це прогресивна технологія управлінської діяльності, в основі якої лежить опосередкований вплив суб'єкта на об'єкт організаційними умовами, організаційним середовищем, організаційним простором, організаційними взаємовідносинами або організаційною культурою. В більш широкому сенсі «м'який» менеджмент розглядається як фундаментальна основа управлінських стратегій сучасності. Запропоновано визначення м'якого управління у широкому смислі, що репрезентує його як певну універсальну тенденцію сучасного менеджменту (у суспільстві знань, у суспільстві інформаційному тощо), що передбачає «м'якість» як засіб, технологію, механізм та методіку управління, так і зміну цілей управлінських стратегій, усвідомлення необхідності їх певної «розпливчастості», альтернативності.

4. *На основі розв'язання завдання 4 (охарактеризувати філософську концептуалізацію феномену «м'якого» менеджменту: сутність, зміст та основні передумови виникнення)* – сформовано сучасну концептуалізацію «м'якого менеджменту», розвитку якого спонукала «політична антидуховність». Відповідно «м'який» менеджмент став позиціонуватися як новітня гнучка концепція розвитку суспільства у сполученні з культурними, творчими, здоровими, інтелектуальними силами. В результаті визначено, що «м'який» менеджмент – це концепція, що акцентує увагу на пошуку регулюючих систем, більш ефективних і менш репресивних; система управління процесами, що здатна викликати позитивні природні реакції і за соціально-економічними наслідками більш сприятлива, ніж «жорстка» техногенна система..

5. *На основі розв'язання завдання 5 (проаналізувати сучасні тенденції панівного стану «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності: між «жорстким» управлінням та комунікативною гуманізацією)* – тенденції «м'якого» менеджменту в управління обумовлені перш за все нагальною потребою актуалізації гуманізації в соціумі, серед звичайних людей,

серед незнайомих попутників та випадкових зустрічей. Розроблено систему групування критеріїв ефективного функціонування «м'якого» менеджменту згідно певного алгоритму дієздатності системи: формування, оптимізації та ефективності. Реструктуризація «м'якого менеджменту» створює можливість для довготривалого глибинного впливу управлінської практики на соціальну, економічну, культурну системи.

6. *На основі розв'язання завдання 6 (виокремити критерії ефективного функціонування «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності)* – процес ефективного функціонування «м'якого» менеджменту – це багатоплановий, критеріально зважений розвиток взаємозв'язків внутрішніх елементів підприємства між собою та з факторами макросередовища згідно поля дії системи менеджменту (жорсткого, м'якого та змішаного). Ключовим тут є поняття критеріальний, тобто еталонний, обумовлений, зразковий. На основі цього можна виділити критерії ефективного функціонування «м'якого» менеджменту, до складу яких входять критерії формування системи, критерії оптимальності, критерії ефективності. За допомогою вищезазначених критеріїв виділяються відповідні показники функціонування системи. Критерії формування системи: мотиваційний, цілеспрямований, гносеологічний. Критерії оптимальності: балансування та раціоналізації; ефективності: економічної та соціальної.

7. *На основі розв'язання завдання 7 (провести соціально-філософське дослідження функціонування «м'якого» менеджменту в суспільних осередках)* – було проведено аналіз п'яти основних вибіркового сегментів сучасного суспільства відбувався згідно установлених критеріїв науки управління та менеджменту, що дали змогу установити, який тип суспільних відносин та режим управління панує в кожній виокремленій групі, а саме: військові, церковні, освітянські, бізнес-сегменти, медичні установи. Особливості управління в кожній соціальній одиниці розкриті нами згідно структурно-порівняльного аналізу. Сучасну технологію «м'якого» менеджменту не можна в повній мірі звести до складання алгоритмів, адже даний тип управління значну увагу приділяє творчим і евристичним операціям, які не піддаються формалізації. «М'який» менеджмент являє особливу форму мистецтва, що репрезентує вільну творчу діяльність, що тяжіє до використання неформальних (м'яких) моделей. Жорсткий метод управління побудований на авторитарному стилі управління, де переважає бюрократична, формальна система взаємовідносин. М'яка система управління зосереджує свою увагу на ціннісному рівні управління, що проявляється у засадах самоорганізації та соціально-психологічної комфортності. Змішаний тип менеджменту – це синтез двох вище перерахованих моделей, а саме поєднання формальності з соціальними цінностями.

8. *На основі розв'язання завдання 8 (обґрунтувати напрями оптимізації «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності на терені українського простору)* – панування «м'якого» менеджменту на терені українського простору формується перш за все завдяки оновленій, інноваційній, полікультурній, ірраціональній системі та технології освітньої

діяльності. Вітчизняний управлінський вектор розвитку потребує реформації освітянської сфери, ніби зрушення технократичних площин та побудови нової, «мякої», творчої, креативної конструкції формування людини сучасності та майбутнього. Розроблена модель взаємодії «жорсткого» та «м'якого» менеджменту, містить три поля взаємодії факторів мікросередовища: поле дії жорсткого менеджменту, поле дії м'якого менеджменту та третє поле дії: перехресне, змішане. Основн її дія полягає в синхронізованій взаємодії її внутрішніх елементів. Тобто тих елементів, які її утворюють та які тим самим забезпечують її ефективне функціонування (наприклад, прибуток), а саме: нормативно-правове забезпечення, стратегічне управління, організаційна структура, система управління бізнес-процесами, взаємозв'язок з зовнішнім середовищем, кадрові ресурси, організаційна культура, система цінностей, система прийняття управлінських рішень, стиль відносин, система контролю, комунікація, документооблік тощо.

## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові статті у фахових виданнях України:*

1. Гордієнко О. О. Принципи м'якого управління в міжнародному освітянському просторі // Філософія і політологія в контексті сучасної культури.: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара. Дніпропетровськ, Дніпропетровський нац. ун-т імені О. Гончара, 2016. Вип. 5 (14). С. 4-14.
2. Гордієнко О. О. «Управління» та «менеджмент» : сучасний науковий дискурс // Філософія і політологія в контексті сучасної культури.: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара. Дніпропетровськ, Дніпропетровський нац. ун-т імені О. Гончара, 2016. Вип. 6 (16). С. 115-124.
3. Гордієнко О. О. Становлення «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності // VERSUS.: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького. Мелітополь, Вид-во Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, 2017. Вип. № 1 (9). С. 15-20.
4. Гордієнко О. О. «М'який» менеджмент в дискурсі постмодерну // Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки : наук. вісник : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ, 2017. Вип. 121. С. 98-102.

*Статті у міжнародних наукових фахових виданнях і виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз:*

5. Гордієнко О. О. «М'який» менеджмент: концептуалізація сучасністю // Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки : наук. вісник : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ, 2017. Вип. 122. С. 196-199.

*Інші публікації*

6. Гордієнко О.О. Елементи «жорсткого» та «м'якого» менеджменту в теорії М. Веббера: соціально-філософський аналіз // «Таврійські історичні наукові читання»: за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 27-28 січня 2017 року / Таврійський національний університет імені І. І. Вернєнського. Київ, 2017. С. 130-131.
7. Гордієнко О.О. «М'які» навички сучасного освітянина як елемент професійного самовизначення // Філософія формування цілісного світогляду в сучасній освіті: за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 15-17 травня 2017 року / Національний педагогічний імені М.П. Драгоманова. Київ, 2017. С. 112-118.
8. Гордієнко О.О. Принципи м'якого управління в міжнародному освітянському просторі // Міжнародна освіта: стан та перспективи розвитку: за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 2 квітня 2015 року / Національний педагогічний імені М.П. Драгоманова. Київ, 2015. С. 65-69.

## АНОТАЦІЇ

**Москаєва О. О. «М'який» менеджмент в контексті управлінських стратегій сучасності (соціально-філософський аналіз). – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата філософських наук зі спеціальності 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії. Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – Київ, 2017.

У дисертації представлено соціально-філософський аналіз світоглядно-методологічних основ дослідження «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності, соціально-філософське обґрунтування концепцій «м'якого» менеджменту; праксеологічні засади дослідження «м'якого» менеджменту» в контексті управлінських стратегій сучасності в Україні. В результаті дослідження визначено, що «м'який» менеджмент – це концепція, що акцентує увагу на пошуку регулюючих систем, більш ефективних і менш репресивних; система управління процесами, що здатна викликати позитивні зміни, ніж «жорстка» техногенна система.

Охарактеризована філософська концептуалізація феномена «м'якого» менеджменту: сутність, зміст і основні умови виникнення. На основі соціально-філософського аналізу виділені критерії ефективного функціонування «м'якого» менеджменту, до складу яких входять критерії формування системи, оптимальності, ефективності.

Проведено соціально-філософське дослідження функціонування «м'якого» менеджменту в суспільних осередках; обґрунтовано напрями оптимізації «м'якого» менеджменту в контексті управлінських стратегій сучасності в ареалі українського простору.

**Ключові слова:** менеджмент, «м'який» менеджмент, «м'яка» сила, управління, «м'яке» управління, «жорсткий» менеджмент, управлінські стратегії, комунікативна гуманізація.

**Москаева О. А. «Мягкий» менеджмент в контексте управленческих стратегий современности (социально-философский анализ). – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук по специальности 09.00.03 – социальная философия и философия истории. Национальный педагогический университет имени М. П. Драгоманова. – Киев, 2017.

В диссертации представлен социально-философский анализ мировоззренческо-методологических оснований исследования «мягкого» менеджмента в контексте управленческих стратегий современности; социально-философское обоснование концепций «мягкого» менеджмента в контексте управленческих стратегий современности; праксеологические основания исследования «мягкого» менеджмента в контексте управленческих стратегий современности Украины. В результате исследования определено, что «мягкий» менеджмент – это концепция, которая акцентирует внимание на поиске регулирующих систем, более эффективных и менее репрессивных, представляющую систему управления процессами, которые способны вызывать позитивные изменения, чем «жесткая» техногенная система.

Охарактеризована философская концептуализация феномена «мягкого» менеджмента: сущность, содержание и основные условия возникновения; На основе социально-философского анализа выделены критерии эффективного функционирования «мягкого» менеджмента, в состав которых входят критерии формирования системы, оптимальности, эффективности.

Проведено социально-философское исследование функционирования «мягкого» менеджмента в общественных организациях; обоснованы направления оптимизации «мягкого» менеджмента в контексте управленческих стратегий современности в ареале украинского пространства.

**Ключевые слова:** менеджмент, «мягкий» менеджмент, «мягкая» сила, управление, «мягкое» управление, «жесткий» менеджмент, управленческие стратегии, коммуникативная гуманизация

**Moskaieva O.A. «Soft» management in context of modernity managerial strategies (social and philosophical analysis). – The manuscript.**

Thesis for the degree of candidate of philosophical sciences, specialty 09.00.03 – «Social philosophy and philosophy of history»– National Dragomanov Pedagogical University, Kiev, 2017.

In the thesis it is presents the socio-philosophical analysis of «soft» management in the context of managerial strategies of the present. The analysis of the philosophical and methodological foundations of the «soft» management study was conducted; Socio-philosophic substantiation of the concepts of «soft» management; practical principles of the study of «soft» management «in the context of managerial strategies of the present in Ukraine.

On the basis of complex, system analysis, the genesis of managerial thought in the process of social development is investigated. The emergence (formation) of «soft» management in the context of managerial strategies of the present – challenges

and needs; the categorical research apparatus has been formed in the context of social-philosophic analysis. The study found that «soft» management is a concept. As the result of the research it was found that the soft management is a concept, that focuses on the search the that focuses on finding regulatory systems that are more effective and less repressive; the system of process control that can bring positive changes than «rigid» man-made (technogenic) system.

The philosophical conceptualization of the phenomenon of «soft» management is characterized: the essence, content and basic preconditions of origin; modern trends of the prevailing state of «soft» management in the context of managerial strategies of the present: between «hard» management and communicative humanization; Criteria of effective functioning of «soft» management in the context of managerial strategies of the present are determined. On the basis of socio-philosophical analysis, criteria are set out for the effective functioning of «soft» management, which includes criteria for system formation, optimality, and efficiency. With the help of the above criteria, appropriate indicators of the functioning of the system are allocated.

The «soft» mechanism of modern management (any: strategic, tactical, operational, etc.) is solved in accordance with the concept of «free man», creative, creative, multicultural, innovative with large-scale planetary thinking, capable of stimulating desired changes, managing them in the context of managerial Strategies. Management strategy – the general concept of changing the state of an object, system or process leading to the achievement of the proposed.

The use of the principles of soft management of the international educational space in the domestic educational system leads to the formation of the creative and creative personality of the future. Among the main principles we have identified the following: «equal participation in management», autonomy, «free choice», «personal development», the application of innovative forms of work, the principle of international academic mobility.

**Keywords:** management, soft management, soft power, management, «soft» management, «hard» management, corporate strategy, communicative humanization.

Підп. до друку 27.10.2017. Формат 60×84/16.  
Обл.-вид. арк. 0,9. Ум. друк. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим. Зам.