

УДК 005.3

Соколенко Т.М.*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Державного вищого навчального закладу
«Донбаський державний педагогічний університет»***Матвієнко О.В.***студентка
Державного вищого навчального закладу
«Донбаський державний педагогічний університет»*

КРЕАТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УМОВА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ

Стаття присвячена проблемі новітніх управлінських технологій, а саме залученню до організаційних змін внутрішнього креативного потенціалу організації. Досліджена значущість впливу креативного потенціалу керування на досягнення внутрішньогрупової організаційної згуртованості й формування соціально-продуктивного організаційного стану в умовах соціально-економічної диференціації. Доведено, що організація має внутрішню логіку переходу від керування по ієрархії до керування по координації, здатної набагато підвищувати програмуєчу здатність керування.

Ключові слова: креативний потенціал, керування, управлінські впливи, організація, соціально-економічна диференціація.

Соколенко Т.М., Матвієнко О.В. КРЕАТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УМОВА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ

Стаття посвячена проблеме новейших управленческих технологий, а именно приобщению к организационным переменам внутреннего креативного потенциала организации. Исследовано значение влияния креативного потенциала управления на достижение внутригрупповой сплоченности и формирование социально-продуктивного организационного состояния в условиях социально-экономической дифференциации. Доказано, что организация имеет внутреннюю логику перехода от управления по иерархии к управлению по координации, способному намного повысить программируемую способность управления.

Ключевые слова: креативный потенциал, управление, управленческие влияния, организация, социально-экономическая дифференциация.

Sokolenko T.M., Matvienko O.V. CREATIVE POTENTIAL OF ORGANIZATION AS A CONDITION OF ORGANIZATIONAL SELF-DEVELOPMENT

The article is devoted to the problem of the new administrative technologies, namely to the attraction of the inner creative potential of the organization to the organizational changes. It is examined the importance of the creative potential influence of administration to the achievement of the inner group organizational unity and formation of the social and productive organizational state under conditions of the social and economic differentiation. The organization has the inner logic of the transition from the management in the hierarchy to the management in the coordination, which is capable to increase the programming ability of the management very much.

Keywords: creative potential, management, administrative influences, organization, social and economic differentiation.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. ХХІ століття по праву можна назвати століттям креативних організацій. Українські організації за минулий період нагромадили досвід інституціональних і структурних перетворень, перейшли від режиму самовживання до режиму балансування із зовнішнім середовищем. Разом із тим у функціонуванні організації, особливо виробничої спрямованості, простежується асиметричність, внутрішньо організаційних відносин, панування ієрархічних схем соціальної взаємодії й обмеження пріоритетних цілей організації нарощуванням адаптивного потенціалу.

Не заперечуючи успіхи, які досягнуті на обраному адаптивному шляху, необхідно відзначити, що організаційний тренд проявляється двояким чином. З одного боку, організації відійшли від функціонування в умовах тотальної економіки й мають досить високі ресурси тактичного маневру. З іншого боку, усередині організації проектує соціальна диференціація, виникнення соціальних нерівностей, пов'язаних не тільки із традиційним посадовим статусом, але й із залежністю від типу організації, регіону функціонування й кадрового потенціалу.

Авторитаризм керівництва й застосування методів економічного й адміністративного примусу дали ефект стосовно збереження стабільності всередині

організації й можливості маневру відповідно до ринкової кон'юнктури, але при цьому вони звужують можливості довгострокового стратегічного планування, не виводять на рівень соціального саморозвитку: в умовах соціально-економічної диференціації в організаційному просторі виникають організації-аутсайтери й організації-лідери, які співіснують, але не пов'язані мережами організаційних взаємодій.

Новітні управлінські технології можуть створити видимість просунення, але поглиблюють розрив між топ-менеджментом організації й рядовим персоналом, тому що в цій ситуації на перше місце виступають показники стабільності, упорядкованості організаційних відносин і зняття конфліктів шляхом використання адміністративних і маніпулятивних механізмів.

Вихід підприємств на рівень конкуренції у країні й глобальної конкуренції вимагає переосмислення пріоритетів керування організацією, залучення до організаційних змін внутрішнього креативного потенціалу організації, як основної умови організаційного саморозвитку.

Аналіз останніх публікацій і досліджень, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Дослідження креативного потенціалу керування організацією є новаційним у розвитку управлінської думки. Уперше ця проблематика позначається в роботах А. Файоля, який, визнача-

ючи п'ять основних функцій управління організацією, особливу увагу звертає на розміщення кадрів і мотивацію.

У концепції школи людських відносин Е. Мейо, визнається відповідальність груп персоналу робітників як системи, що має власну систему контролю, реалізується ідея зацікавленості, перенесенні керування на працівника й поділ між обов'язками й потенціалом працівника [4].

Висунута П. Сорокіним і Т. Парсонсом думка про перехід контролю над виробництвом до управлінського й технічного персоналу підсилює заявлену дослідницьку мотивацію, але креативний потенціал керування організацією стає об'єктом предметного аналізу тільки в роботах науковців нової постіндустріальної хвилі (Е. Гидденс, Ф. Фукуяма). Позиція представників нової постіндустріальної хвилі базується на аналізі можливостей і перспектив організації креативного типу, яка визначає заданість на саморозвиток організації.

Н.С. Данакін [4], В.М. Іванов [3] роблять спробу інтегрувати складне управлінське знання і відобразити в ньому креативний компонент функціонування керованих об'єктів відповідно до закономірностей різних видів професійної діяльності.

Варто зазначити, що сучасне українське управління в результаті різкого соціально-майнового розшарування суспільства породжує протиріччя між керуючими і керованими у загальносоціальному контексті й на рівні організації продукується у різноманітні соціально-рольові й соціально-статусні конфлікти.

Відсутність адекватної оцінки інтелектуальних зусиль і кваліфікації звужує вплив креативного потенціалу. Як правило, організації не інвестують у персонал. У результаті зростає соціальна нерівність за організаційним критерієм і, як варто очікувати, затребувані організації нового інноваційного типу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Таким чином, в умовах нерівномірного розвитку українських організацій, що мають різний інтелектуальний і резервний потенціал для активного вирішення управлінських проблем (проблем стійкого розвитку), у розробці діючого механізму реалізації управлінських рішень наявні соціально-управлінські й соціально-структурні підходи націлюють на просування і розгляд креативного потенціалу керування як розширення соціально-управлінського й соціологічного знання для підвищення конкурентоспроможності українських організацій, з одного боку, і надання їм внутрішньої динаміки розвитку, з іншого.

Мета дослідження – розкриття значущості впливу креативного потенціалу керування на досягнення внутрішньої групової організаційної згуртованості й формування соціально-продуктивного організаційного стану в умовах соціально-економічної диференціації.

Викладення основного матеріалу дослідження. Українська організаційна мережа має потребу в лідерах, здатних здійснити науково-технологічний і соціальний прорив, вирішити одночасно два складні завдання: ліквідувати наслідки деіндустріалізації й взяти на озброєння новітні технологічні й організаційні інновації.

На думку П.В. Бурцева [1], інструментом виявлення особливості керування в умовах соціально-економічної диференціації є уява про те, що диференціація стає емерджентною властивістю керування,

що не просто характеризує окремі її елементи, але й впливає в різному ступені на організаційний простір і характер керування.

В умовах різкого соціального й територіального розподілу організації можуть класифікуватися не тільки за характером власності або виду діяльності, але й за критерієм прибутковості або престижності. Так, бюджетні організації можуть бути віднесені до бідних, дотаційних, що перебувають під твердою опікою держави й діють за принципом і схемою заданої адаптивності, у той час як динамічні, швидко зростаючі організації виявляють собою прикордонні структури, пов'язані з комбінацією державної правової, а іноді й фінансової підтримки й із високим залученням недержавних інвестицій.

Соціально-економічна диференціація впливає на керування організацією за трьома напрямками:

- по-перше, через зовнішній тиск, зовнішні виклики, що вимагають нейтралізації негативних наслідків керування для стійкого функціонування організації;
- по-друге, у пошуку нових схем керування, пов'язаних із завоюванням соціально-економічних позицій і здійсненням соціально-організаційних змін;
- по-третє, диференціація ускладнює завдання координації всередині організації, стандартизує й виправдує схему ієрархії посадових статусів і твердого поділу компетентності.

Важливим є формування системи емпіричних індикаторів (показників) креативного потенціалу керування організацією як процесуальної єдності структурних і діяльнісних параметрів керування.

Поняття «креативний потенціал» укаже на формування пояснювального механізму змін у керуванні, пов'язаних як зі змінами відносини до системи керування й управлінської діяльності, так і з управлінською мотивацією. Монооб'єктна система (модель) керування в умовах прихильності до креативному потенціалу явно є неадекватною.

Саме поняття «креативний потенціал» фіксує три важливих компоненти:

- 1) стан і характер керування, управлінські цілі, способи керування, управлінські технології, кваліфікація управлінського прошарку;
- 2) управлінська мотивація, використання методів управлінського впливу;
- 3) відношення системи керування до моделей соціального й господарського поведіння персоналу.

Без співвідношення зазначених показників креативний потенціал виступає декларованим бажаним станом або асоціюється, погоджується з макросоціальними змінами.

Креативний потенціал, фундаментальна умова розвитку виробничої організації, ґрунтується на показниках зміни структури організації й інтенсивності зворотного зв'язку з персоналом. Ефективність, побудована на строго вертикальній ієрархії, і лінійна модель керування, пов'язана з бюрократичною організацією й строгою вертикальною інтеграцією, актуалізують затребуваність виконавського потенціалу і ясності розпоряджень.

Концептуалізація креативного потенціалу керування пов'язана з тенденціями розвитку організації. Ці тенденції змушують переглядати відношення до функцій і умов керування. Інтерсуб'єктна модель керування виробничою організацією ґрунтується на прийнятті як критерій управління показника співучасті, що, проте, звично описується в рамках матеріального й морального стимулювання.

Креативний потенціал керування виробничою організацією є індикатором імовірних сценаріїв організаційного розвитку. У цьому зв'язку необхідні й достатні ознаки креативного потенціалу складаються в описі відповідних подань про організацію як систему, що перебуває в стані динамічної нерівноваги й опори на реальні регулятивні цінності, що доводить сучасна інституціональна теорія.

Аналіз креативного потенціалу керування виробничою організацією спирається [1]:

- по-перше, на показники ієрархії посадових відносин;
- по-друге, на рівень креативної вмотивованості в організації;
- по-третє, міркування креативності керування виробничою організацією обчислюються за критерієм проєктивності, упевненості в майбутньому.

Особливої уваги набуває проблема соціоструктурної детермінанти керування виробничою організацією як проєкції посадової ієрархії, що виступає простором відтворення розходжень у нагородженні й актуалізації креативного потенціалу керування.

Ієрархічний принцип побудови організації означає не просто розподіл на керуючих і підлеглих, він включає реалізацію таких важливих наслідків:

1. По-перше, відносини в організації формалізовані й безособистісно анонімні, керування вибудовується за технологічним принципом, окрім соціально-емотивованого компонента й прагнення до номінації персоналу за «об'єктивними» критеріями.

2. По-друге, у самій системі керування прийняття рішень замикається на керівнику. Щоб не говорилось про концентрацію владних ресурсів, також як і про примусовість управлінської однодумності, організація без ієрархії свідомо програє, вступаючи у відносини з організаціями, побудованими по ієрархічному принципу, тому що не має концентрації ресурсів і в кризовій ситуації не може використовувати дисциплінуючий ефект.

Виходимо з того, що організаційна ієрархія є простором можливого, й включає альтернативи організаційного генезису у тому вигляді, у якому вони відповідають функціональним стандартам. Важливими обмеженнями, що накладаються на розвиток організаційних відносин, можна вважати відтворення вертикально інтегрованих зв'язків, від яких залежать практики застосування організаційних норм, а не самі норми, як це хотілося б показати.

Між організаційною ієрархією та розподілом креативних ресурсів у виробничій організації лежить період організаційної турбулентності, який необхідно ще пережити. В умовах організаційної конкурентності затягування невизначеності, реалізація відразу декількох проєктів може привести до несподіваного результату. У чинність цього, реакція на ієрархію, як бюрократична спадщина або перешкода організаційному росту й удосконалюванню організаційних відносин варто пережити. Справа в тому, що організаційна ієрархія закладає умови для розмаїтості управлінських відносин. Як би там не було, адміністративний ресурс є потужним стабілізаційним й антикризовим засобом.

Вибудовування управлінської діяльності в ієрархії організаційних відносин залежить, таким чином, від масштабу зусиль, що вживаються: керування організацією розділяється на керування по поточним «невідкладним» потребам і стратегічне керування, пов'язане з можливістю переходу до якісно інших моделей управлінської взаємодії.

Виходимо з того, що ієрархія як форма організаційних відносин повинна залишатися домінуючою.

Більше того, виникає тенденція зосередження креативних ресурсів у вузьких сегментах (відділах з інноваційним впливом). На наш погляд, ієрархія, породжуючи вплив управлінської команди на стан організаційних відносин, пов'язана з поданнями про характер організації.

Як пише Ю.Г. Волков, технократизм, подання про організацію як технологічну модель [2] робить людину відчуженою від умов існування в організації. Якщо думати, що ієрархія закріплює почуття надійності й безпеки або, принаймні, створює відчуття стабільності, відносини співробітництва й конкуренції, як альтернатива ієрархії, можуть реалізуватися в ієрархізованому просторі шляхом інтегрування у вертикальний соціальний контракт елементів змагальності й відкритості.

Нині відбувається нове народження ієрархії – ієрархії, розімкнутої по творчих інтенціях і здатної вмістити інновації, зміни в рамках структурації організаційного простору. Стан організаційних відносин розглядається як вибір. Розвилка організаційного розвитку на сучасному етапі полягає в тому, що організація, у її традиційному варіанті, неадекватна вимогам часу. Організації нового типу складаються під впливом різних факторів, серед яких найбільш значимим виступає розподіл компетентності, обов'язків і прав членів організації.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Керування виробничою організацією в умовах соціально-економічної диференціації українського суспільства визначається високою розмаїтстю умов функціонування й розвитку як на рівнів країни, так і регіональному рівнівх і інерційності сформованих управлінських схем. У керуванні виробничою організацією цілеспрямований керуючий вплив зіштовхується з бар'єрами соціальної й посадової диференціації, при яких стандартизація організаційних зв'язків і норм, супідрядність прав і обов'язків, що утворюють єдину формальну структуру виробничої організації, дозволяють урахувувати тільки сформований організаційний порядок. Особливість керування виробничою організацією в умовах соціальної диференціації виражається у відтворенні вертикально інтегрованої організаційної системи, контракті субординації в управлінській взаємодії й вимагає надання більшої автономії членам виробничої організації, як умови компенсації внутрішньо організаційних нерівностей, із цього погляду виробнича організація має внутрішню логіку переходу від керування по ієрархії до керування по координації, здатної набагато підвищувати програмуєчу здатність керування.

Необхідні подальші наукові розвідки щодо характеру та спрямованості креативного потенціалу управління організацією, уточнення поняття «креативна мотивація» та її механізму, формування групової мотивації для здійснення креативних групових стратегій.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бурцев П.В. Креативний потенціал керування виробничою організацією. – Ростов н/Д : СКНЦ ВШ ЮФУ, 2012. – 248 с.
2. Волков Ю.Г. Креативность: исторический прорыв России. – М., 2011. – 231 с.
3. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. – М. : Славянский диалог, 1996. – 297 с.
4. Данакин Н.С. Теоретические и методические основы проектирования технологий социального управления. – Белгород, 1996. – 351 с.
5. Мэйо Э. Социальные проблемы индустриальной цивилизации. – Киев, 1995. – 296 с.