

## КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ЯВИЩА ЦІННІСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ФІЛОСОФСЬКІЙ ПАРАДИГМІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

**Світлана Іванівна ШИРОКА,**

канд. філос. наук,  
Національний аерокосмічний університет  
ім. М.Є. Жуковського «Харківський  
авіаційний інститут», м. Харків, Україна  
<http://orcid.org/0000-0003-2790-5902>  
[s.shyroka@khai.edu](mailto:s.shyroka@khai.edu)

**Георгій Георгійович ПІВЕНЬ,**

Національний аерокосмічний університет  
ім. М. Є. Жуковського «Харківський  
авіаційний інститут», м. Харків, Україна  
<http://orcid.org/0009-0007-6943-4914>  
[g.piven@khai.edu](mailto:g.piven@khai.edu)

**Ключові слова:** ціннісний менеджмент, організаційна культура, цінність.  
**Keywords:** value-oriented management, organizational culture, value.

Зростання інтересу до соціально-аксіологічного дискурсу організаційних відносин, яке останнім часом спостерігається в наукових та практичних дослідженнях, не є дивним, адже застаріла парадигма економічного зростання, яка передбачає лише екстенсивний розвиток і ігнорує проблеми в соціальній сфері, поступово витісняється теорією сталого розвитку, де особлива увага приділяється формуванню та використанню ціннісних ресурсів суспільства.

Подібно до багатьох філософських концептів, словосполучення «ціннісний менеджмент» з'явилося набагато пізніше, ніж зафіксоване ним явище соціокультурної дійсності. Можна зауважити його певну розпливчастість: воно використовується для аналізу широкого спектру функціонування цінностей в економічній та політичній діяльності – від поведінкової стимуляції та мотивації до ідеологічної пропаганди. Однак однозначного визначення або хоча б загального тлумачення ціннісного менеджменту поки немає, незважаючи на його значний практичний та дослідницький потенціал.

Говорячи про ціннісний менеджмент в контексті організаційної культури, частіше за все мають на увазі «людиновимірне управління», яке передбачає скоординованість, взаємоузгодженість, довіру та слугує надійним орієнтиром трудової діяльності, формує корпоративну ідентичність та забезпечує інтегративну місію організації [5, с. 111]. Пошуки таких моделей управління в останні роки можна спостерігати в сфері організаційної діяльності в Україні: стає очевидним, що справжні зміни передбачають формування нової системи цінностей і принципів, а також впровадження нової системи відносин між її членами. Ціннісні орієнтації все частіше розглядаються як важливий засіб забезпечення стабільності та успішності підприємства або організації.

Доречним здається пригадати пряму мову головнокомандувача Збройних сил України: «Все, що я як генерал Валерій Залужний намагався зробити у Збройних силах і продовжую намагатися... – змінити культуру у Збройних силах України. Щоби слухати думку свого підлеглого, щоб вибудовувати нормальні відносини між людьми у ЗСУ. І цим корінним чином ми відрізняємося від радянської армії» [2].

Ціннісні засади організаційної культури описуються Е.Шейном як сукупність основних положень, сформованих самостійно, засвоєних або розроблених певною групою в міру того, як вона навчається вирішувати проблеми адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції [6, с.116]. Такий аксіологічний базис має велике значення для досягнення стану сталого розвитку будь-якої організації. В такому сенсі ціннісний менеджмент слугує формою існування та роз'яснення цілей, принципів і завдань управління, цінностей, норм, правил, стереотипів поведінки і створення соціально-психологічного клімату у колективі та формування корпоративної культури організації. Організаційні відносини, побудовані на загальній системі ціннісних орієнтацій, з точки зору економістів переважно асоціюються з поняттями успішності, ефективності, підвищення якості праці та прибутковості. «В сучасних економічних умовах, для яких є характерною висока нестабільність зовнішнього середовища, – пишуть дослідники, – формування корпоративної культури організації сприяє її успіху та стабільності, прямо впливаючи на рівень конкурентоспроможності підприємства на ринку. Наявність такої культури образно можна порівняти з фундаментом, на якому зведено будівлю – вона значно підвищує стійкість підприємства або організації до малих та великих змін в економічному, політичному і соціальному житті держави та регіону» [4, с.127].

Духовно-світоглядні елементи ціннісно-орієнтованої системи управління розуміються як комплекс особливостей, які ідентифікують співробітників та відрізняють організацію та її працівників від інших, а також визначають поведінку людей у процесах індивідуальної та групової колективної діяльності [1, с.299]. Це в першу чергу так звана «філософія організації», де основним суб'єктом відповідної світоглядної позиції є колектив або команда: «ми узяли за правило прислухатися до наших споживачів», «ми безкомпромісні», «ми націлені на найвищу якість» – ось приклади артикуляції таких загальних цінностей. Якщо говорити про повсякденно-поведінковий зріз існування організації, то до тезаурусу ціннісного менеджменту входять наступні поняття: формальні та неформальні взаємовідносини, спільне ставлення до зовнішнього середовища, взаємодія та взаємозв'язок, об'єднання, співпраця, адаптація, способи прийняття рішень, внутрішня інтеграція, тобто ті поняття, які так чи інакше характеризують взаємодію власників та найманих робітників, керівників та підлеглих, практику управління персоналом та готовність персоналу до слідування корпоративним цінностям та підпорядкування управлінським рішенням. Суто ціннісний аспект корпоративної культури може бути описаний в поняттях цілей, переконань, очікувань, уявлень, символів, вірувань, міфів, установок, пріоритетів, ідентичності, найважливіших сторони роботи організації і в цілому очікувань від спільної діяльності.

Існує напівлегендарна історія, про те, як на початку доби космічних досліджень президент США Дж.Кеннеді відвідав базу НАСА, де зустрівся з багатьма вченими, дослідниками, мав бесіду з інженерами, спеціалістами, астронавтами, та наприкінці візиту спитав у літнього прибиральника: «А ви чим займаєтесь?» «Я, - відповів прибиральник, - як і всі інші, працюю, щоб зробити можливим політ людини до Місяця». Цілком можливо, що це ідеалізована квінтесенція слідування цінностям, меті та місії компанії, але в тій чи іншій мірі таке ставлення до праці має місце в будь-якому здоровому колективі. Адже тільки в такій атмосфері може бути можлива довгострокова перспектива ефективної збалансованої діяльності будь-якої соціальної системи: в нинішніх умовах ціннісний менеджмент виступає як чинник, що має потенціал до оптимізації соціально значущої діяльності, а також як соціокультурна основа сталого розвитку організацій. З впевненістю можна сказати, що сучасний ціннісно-орієнтований менеджмент, який виникає на основі функціонування аксіологічно-сміслової сфери, стає потужним стратегічним інструментом гуманізації та сталого розвитку соціально-економічного життя, а тому і в перспективі очікується значна кількість науково-філософських та практичних досліджень цього феномена.

#### **Список використаних джерел:**

1. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г, Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади /В. Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов та ін. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576с.
2. Намагаюся змінити культуру у Збройних силах України – Залужний: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.pravda.com.ua/news/2023/05/13/7401997/> (15.05.2023)
3. Седлачек Т. Економіка добра і зла. Слідами людських пошуків: від Гільгамеша до фінансової кризи / Т. Седлачек – Львів: Видавництво Старого Лева, 2017. – 520 с.
4. Смоленюк П.С. Корпоративна культура як основа розвитку організації / П.С. Смоленюк // Наука й економіка. – 2010 р. – № 1 (17). – С. 123-128.
5. Шавкун І. Ціннісний менеджмент: сутність і перспективи / І. Шавкун, Я. Дибчинська // Versus. - 2015. - № 1. - С. 111-116.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн – СПб.: Питер, 2002. – 336с.