

ЛІДЕРСТВО-СЛУЖІННЯ ЯК ОСНОВА НОВОЇ ПАРАДИГМИ МЕНЕДЖМЕНТУ – МЕНЕДЖМЕНТУ ТВОРЧОСТІ

Світова наука про менеджмент зайшла у глухий кут. Відомі гуру диспутують про відповідність понятійного апарату сутності управління, вимальовують портрети ідеальних керівників та роздумують про те, якими якостями вони повинні бути наділені в умовах динамічних змін. І при цьому ніхто не знає, яким чином навчити керівника бути максимально ефективним у всіх відношеннях [1]. Експерти вказують на те, що звичні управлінські моделі і методики потрібно змінювати, а глобалізація економічної системи і інтеграція України у світову систему господарювання спричинять революцію як у менеджменті взагалі, так і в українському менеджменті зокрема, який спирається на свої історично-культурні та духовні традиції.

Головні проблеми сучасного менеджменту: недооцінка персоналу як стратегічного активу, відсутність інтеграції між керівниками та командами, критичний дефіцит креативу та невміння діяти в умовах змін.

Ми живемо у часовому вимірі, де зміни постійні. А це означає, що вміння діяти в умовах змін має стати життєвим навиком. Зміни потребують від нас перевершення самих себе, що дозволяє досягти розуміння, яке наповнює змістом усе, що ми переживаємо, і віднайти інструменти, які дозволять зробити свідомий вибір на користь більшого єднання і цілісності [2].

Рух до усвідомлення єдності буття відбувається шляхом зміни свідомості, що веде до змін парадигми, з якої ми діємо. Парадигма – це набір норм і правил, які диктують нам як вести себе всередині конкретних меж, щоб досягти успіху [2]. У час змін змінюються усталені правила і в менеджменті, що і сприяє формуванню нової парадигми, яка вимагає від нас змінити спосіб сприйняття і поведінки.

Для України нова парадигма менеджменту – це менеджмент творчості. Саме він як нова форма менеджменту передбачає об'єднання передового з існуючих теорій і практик менеджменту та доповнена новою складовою, ґрунтованою на соціальній відповідальності діяльності структур та морально-етичних принципах організації людських систем, дотримання яких дає змогу формувати здорові і ефективні організації в умовах існуючої парадигми змін [1].

Менеджмент творчості в основі своїй ґрунтується на новому баченні процесу змін, розумінні та усвідомленні дару кожного, створенні та забезпеченні умов для прояву творчих природних дарів особистості,

формуванні високоморальної та соціально-відповідальної корпоративної філософії та культури, спільних ціннісних орієнтаціях на засадах цінностей українського народу, синергійному ефекті командної кооперації, механізмах інтеграції та новому лідерстві [3].

Нова парадигма сприяє співтворчості, відкритості, довірі до якісного досвіду кожного, визнанні дару і цінності внеску кожного у загальну справу, бажанню служити ближнім, єдності громади та забезпеченню благополуччя завдяки росту і зміні свідомості [2].

З аналізу анкет слухачів менеджменту творчості практично з усіх ринкових сегментів людської діяльності: – це еластичний переворот свідомості, зміна світогляду та способу мислення; особистісний розвиток; відчуття необхідності заміни старих усталених принципів; можливість зрозуміти глибину свого призначення; можливість замислитися над правильністю обраного шляху в особистому житті, формуванні стосунків у ньому, на роботі та зі світом; це – питання людяності, які потрібно пам'ятати за будь-яких обставин; це можливість вивчити концептуально новий підхід до ролі особистості в колективі; розуміння головного завдання менеджменту [1].

Нова парадигма менеджменту, обґрунтована у менеджменті творчості та перевірена на практиці, пропонує нові підходи, які дають підставу свідчити, що люди - не гвинтики у механізмі організації, тому що застаріла модель організації як машини зламалася і більше не використовується [4].

Згідно з новою парадигмою менеджменту, в основі якої стоїть духовна складова розвитку особистості, що і забезпечує можливість прояву її творчих начал, сучасним лідерам доведеться переосмислити майбутнє, змінити саму концепцію своєї роботи, взаємодію одне з одним, з організацією та оточуючим її середовищем.

Переосмислення майбутнього є процес нескінченний. Завтрашній день - це завжди провідна мета, в якій найкращою формою лідерства лишатиметься лідерство-служіння як спосіб служити всьому живому та засіб взаємодії з людьми з метою виявлення кращого у кожному [5] та як основа нової парадигми менеджменту – менеджменту творчості.

Філософія лідерства-служіння включає в себе розуміння того, що лідерство-служіння органічне, при якому лідери, перш за все, – слуги, які не зупиняються у своєму розвитку та вдосконаленні, і керуються процесом росту шляхом отримання досвіду та усвідомленням того, що влада дається іншими і використовується для створення можливостей та альтернатив для кожного члена громади [5].

Лідер-слуга повинен бути наділеним відповідними якостями та бути співтворцем громади, яка навчається (при цьому швидкість навчання дорівнює швидкості змін); володіти умінням доносити своє бачення потенціалу кожного так, щоб люди починали самі це бачити в собі [5].

Система лідерства-служіння сприяє привнесенню засадничих змін у наші організації, для яких характерні: спільна відповідальність, довір'я і партнерство, щире спілкування, співпраця, радість навчання, наділення повноваженнями інших, взяття на себе ризику, відданість, мотивація, цілісне мислення, новаторське вирішення проблем, благородні цілі [5].

При лідерстві-служінні ті, кому служать, стають здоровішими, мудрішими, вільнішими, самостійнішими, налаштованими на служіння; організації і громади починають рости і розвиватися; формується справедливе і турботливе суспільство [5].

«...Хто з вас великим бути хоче, нехай буде він вам за слугу. А хто з вас бути першим бажає, нехай буде всім за раба.» (від Марка, 10, вірш 43).

1. *Канафоцька Г. П. Освітня складова у формуванні системи і механізмів активізації творчості та інновацій в Україні / Г. Канафоцька // Проблеми науки. – 2009. - № 9. – С. 28–32, 52 с.; 2. Канафоцька Г. П. Роль громад у процесі змін парадигми/ Г.Канафоцька // Тези доповідей ІХ Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»] (Київ, 28-29. трав. 2009 р. – К., 2009. – 72 с. – С. 28-29; 3. Канафоцька Г.П. Менеджмент творчості: навч. посіб./ Г.П. Канафоцька; Київ. ун-т імені Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соціальних наук. – К. : Київ. ун-т імені Б. Грінченка, 2010. – 40 с.; 4. Канафоцька Г. Через нову парадигму менеджменту - до нового лідерства/ Г. Канафоцька // Тези доповідей VIII Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»], (Київ, 18–20 квіт. 2008 р.). – К., 2008. – 51 с. – С. 19-20; 5. Канафоцька Г.П. Лідерство-служіння/ Г.Канафоцька // Тези доповідей ІХ Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»] (Київ, 4-15. трав. 2010 р. – К., 2010. – 100 с. – С. 49-50.*