

## **AGILE-МЕНЕДЖМЕНТ (МЕНЕДЖМЕНТ 3.0) ЯК ОСНОВА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ У ЦИФРОВОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

**Воронкова В.Г.**

*доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри менеджменту організації та управління проектами, Інженерний інститут Запорізького національного університету (Запоріжжя, Україна)*

Актуальність дослідження теми в тому, що класичний менеджмент індустріального суспільства застарів і на його зміну приходять нові види чи типи менеджменту, культури, організацій, які деякі автори назвали AGILE-менеджмент (менеджмент 3.0) та нові організації, що вписуються в теорію спіралеподібної динаміки.

Менеджмент 3.0 об'єднує найсучасніші ідеї у сфері складних адаптивних систем, гнучкого врядування та ощадливого повчання, пропонуючи здоровий, розумний і практичний механізм ефективного управління у XXI столітті. Менеджмент 3.0 надає дорожню карту провідним командам у разі виникнення серйозної невизначеності, так як це широкий погляд на світ найсучаснішого публічного управління та адміністрування, гнучкого керування та лідерства, що тільки починає з'являтися на обрії. AGILE- менеджмент (менеджмент 3.0) як основа публічного управління та адміністрування включає нові ідеї просування гнучких підходів у контексті адаптивного, креативного, гнучкого менеджменту, який повинен упроваджуватися в усі структури управління та адміністрування [4].

Менеджмент 3.0 закликає думати про лідерство та керування як компоненти комплексного заходу, що є особливо важливим у бурхливому світі. Для того, щоб зробити свою команду продуктивнішою, слід звертатися до аргументів гнучкого менеджменту, перетворення менеджерів організацій на спеціалістів з Agile, що буде сприяти гнучкості організацій, їх дієвості та результативності. Книга Аппело Юргена «Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами» (Харків: Вид-во «Ранок: Фабула», 2019, 432 с.) [1, 432с.] заповнює прогалину і фактично скеровує на досягнення ефективності управління в ситуації невизначеності, асиметрії інформації, стохастичності.

Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент – це парадигма нового гнучкого управління – здорового, розумного і практичного, що є головним трендом управлінської практики цифрового суспільства. Менеджмент 3.0 допомагає долати хаос, ентропію, невизначеність, різноманітні точки біфуркації та пошуки того атрактора (точки притягіння) у цьому складному цифровому світі, що може бути зафіксований формуванням нової управлінської еліти, яка формує позитивне, креативно-творче, адаптивне мислення, що несе нові концепції типу «держава в смартфоні» та нового програмного цифрового забезпечення, яке виступає як складні адаптивні системи. Сутність розробки

програмного забезпечення полягає в тому, щоб змусити людей визначати, що вони є частиною комплексної системи, якою слід керувати відповідним чином. Аби стати успішними за ринкових умов, що швидко змінюються, ми повинні створити організації, які сприятимуть адаптації людей до мінімального обсягу наказів та нагляду, вносячи внесок у сферу гнучкого керування і лідерства, в контексті якого «люди та співпраця важливіші за процеси та інструменти» [1, с. 47]. Мета менеджменту 3.0 показати, як працює сучасна організація, яка базується на теорії складних систем. Гнучкі методи ПЗ – це практичне застосування теорії складних систем у діяльності організацій, розробки ПЗ та команд розробників. Фредерік Лалу у книзі «Організації майбутнього» дає опис організацій різного рівня - від червоних, коричневих, помаранчевих до зелених і бірюзових, заснованих на синтезі рівнів Спіральної динаміки, Інтегрального підходу Уілбера та інших.

В роботі Дона Бека і Кріса Кована «Спіральна динаміка» розроблена конструкція спіральної динаміки, в основі якої типи цінностей, які представляє собою фрейм або спосіб мислення, що вимагає вироблення стійкої конструкції value mem (vMem), які виявив у ході експериментальних досліджень автор спіральної динаміки Клер Грейвз (Clare Graves). Згідно з його концепцією, типи цінностей сформувалися у стійкі взаємопов'язані конструкції по мірі розвитку суспільства і були зафіксовані у культурі, що транслюються через неї, в якій кожний наступний рівень включає у себе попередній. Рівні кодуються кольорами і створюють дихотомію «Я-Ми». Свою теорію вони назвали спіральною, в якій відбувається повернення до попереднього рівня, але на більш високому рівні [2,5].

Грейвз наполягав на кольорах, тому що, на його думку, спіральна динаміка рівнів відповідає етапам розвитку суспільства, що закріплюються у культурі: Я - жовтий; оранжевий; червоний; бежевий; Ми - бірюзовий; зелений; синій; фіолетовий. Робиться висновок, що організація - це сила, що змінює світ, який можна змінити спільно і діяти краще разом. Зелений тип організацій - ми разом змінюємо світ, в основі якого справедливість, рівність і консенсус. Бірюзовий тип організацій - тип самоуправлінських і тих, що еволюціонують, в основі яких цілісність і наявність добре усвідомлених цілей; активне використання самоуправління поза багаторівневою ієрархією; довіра до співробітників і відмова від складних систем контролю; високий рівень особистісної відповідальності і емоційне втягнення у роботу організації як єдиного цілого.

В контексті гнучкого менеджменту виділяють цінності культури організації згідно рівнів - творчості, успіху, сили, розвитку, злагоди, правил, належності. К.Кован і Д.Бек класифікують домінуючі типи (парадигми) мислення особистості. «Зелений тип» особистості - це світ ідеалів гармонії і взаємозалежності, консенсусу і гуманізму, піклування і духовності. Бірюзовий тип (холістичний) - згідно якого світ - це єдиний організм (на нашу думку, бірюзових організацій майже не існує).

Для названих теорій важливим є термін «динаміка», в основі якого розвиток. Рух відбувається завжди як зміна і ускладнення умов життя і

розповсюджується згідно хвилі О.Тоффлера. Як парадигми, типи мислення, так і організації мають кольорову гамму. Колір організацій на різних стадіях життєвого циклу буде різним, так як і різні підрозділи однієї організації можуть мати різну кольорову гамму, як їх керівники і виконавці у підрозділах. Тільки досвідчений керівник свідомо буде набирати людей різних кольорів, щоб створити гармонійну гнучку систему організації. Кожному кольору (парадигмі) відповідають відповідні організаційні форми і, принципи і прийоми комунікації і прийняття рішень, включаючи організаційну структуру організації та корпоративну культуру.

Чарльз Хенді ще у 1978 р. описав чотири типи корпоративної культури, назвавши їх іменами богів менеджменту: Афіна, Аполлон, Доніс, Зевс, яким відповідає своя кольорова гамма. У класифікації Хенді Зевсу відповідає червона культура, Аполлону - синя, Афіні - оранжева, іменем Діоніса були названі культури незрозумілі, які у повній вимірі не розкрилися. Чому важливим є колір організації, тому що кожному кольору відповідають свої методи комунікації і прийняття рішень, методи керівництва і управління, свої цінності і способи мислення. Зелені організації є характерними для комерційних структур, ділових клубів, професійних асоціацій, творчих колективів у мистецтві, туристичних груп. Зелені люди розвинуті в особистісному плані, майже кожний із співробітників зеленої організації може бути керівником, відчують потребу в гармонії і компромісі. Для зеленої організації необхідна критична маса зелених людей. Вершиною управлінської команди згідно гнучкого менеджменту є можливість проводити в одній організації заходи різних кольорів, у залежності від завдань. Зелений колір - це взаєморозуміння, відкриті, дружні відносини у мікроколективах організацій. Кожний керівник повинен оволодіти спектром використання AGILE- менеджменту (менеджмент 3.0) як основи публічного управління та адміністрування у цифровому суспільстві [3].

Висновок. Організації як складні адаптивні системи повинні адаптуватися до змін у середовищі, системних змін, стохастичності, емерджентності. Нова цифрова ера - це мислення у категоріях складних систем. Тому слід: 1) формувати нову цифрову культуру і нове цифрове мислення, здатне працювати у режимі системної динаміки; 2) розвивати мислення у категоріях складних систем, які можуть адаптуватися до змін у середовищі. Такі організації називають складними адаптивними системами (САС), які повинні використовувати AGILE- менеджмент (менеджмент 3.0), так як менеджмент 2.0 і менеджмент 1.0 давно вже не відповідають цифровій сучасності.

Список літератури:

1. Аппелю Юрген Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами». Харків: Вид-во «Ранок: Фабула», 2019, 432 с.
2. Воронкова В.Г. Цифрова економіка & цифровий менеджмент інформаційного суспільства // Збірник матеріалів XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Управління соціально-економічним розвитком

регіонів та держави» / [за ред. А.В. Череп]. Запоріжжя : Видавництво ЗНУ, 2019. - С. 20-21.

3. Cherep A.V., Cherep O.H., Krylov D.V. and Voronkova V. H Methodological approach to the redistribution of investment projects within a company According to formal criteria // Financial and credit activity-problems of theory and practice. Volume 28, Issue 1. 2019. - P. 256-263.

4. Олексенко Р. І. Підготовка креативно-інноваційних підприємців як драйвер розвитку креативно-знанневої економіки. /Р.І. Олексенко//Тези доповідей II міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні проблеми розвитку бізнесу та місцевого самоврядування» ТДАТУ, 13-14 червня 2019 р.-С.19-24.

5. Cherep, A., Andriukaitiene, R., Voronkova, V., & Oleksenko, R. (2019). Формування концепції цифрової економіки і цифрового менеджменту в умовах нових технологічних проривів. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії, (77), 222-236.