

# **“DEGREE” OF HAPPINESS: MANAGEMENT ASPECT**

**LYASHENKO Olexandra**

---

*In Happiness And Contemporary Society : Conference Proceedings Volume* (Lviv, March, 20-21, 2020). Lviv: SPOLOM, 2020. P. 149-153.

**ISBN 978-966-919-593-7**

# **"ГРАДУС" ЩАСТЯ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

**ЛЯШЕНКО Олександра**

---

*// Щастя та сучасне суспільство : збірник матеріалів міжнародної наукової конференції (Львів, 20-21 березня 2020 р.). – Львів: СПОЛОМ, 2020. – С. 149-153.*

**ISBN 978-966-919-593-7**

**LYASHENKO Olexandra**

Doctor of Economic Sciences, Professor (Kyiv, Ukraine)

The Ukrainian Institute for Happiness Research

**“DEGREE” OF HAPPINESS: MANAGEMENT ASPECT**

**ЛЯШЕНКО Олександра**

доктор економічних наук, професор

Український інститут дослідження щастя

(Київ, Україна)

**"ГРАДУС" ЩАСТЯ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

Феномен "щастя" хвилював розум людей споконвічно. Точніше, більше людство непокоїло "нещастя". Наприклад, пошуковий запит на електронному ресурсі [1] слова "щастя" у називному відмінку дає 12 результатів, з яких 8 припадають на антонім щастя - "нещастя". Біблійне розуміння щастя є наступним: (*грецькою* σωτηρία) - допомога, спасіння, благополуччя, процвітання; (*іврит* פְּרוּשׁ) - визволення, збереження, безпека. Отже, поняттю щасті притаманна діяльнісна парадигма, пов'язана із активними діями. Інакше кажучи, мова взагалі не йде про емоційне забарвлення, яке, очевидно є лише похідною від застосованих дій. У такому контексті щасті може розглядатися як суто управлінська категорія, пов'язана із продукуванням, вибором, прийняттям і ухваленням тих чи інших управлінських рішень.

Водночас, в управлінській науці наразі вкрай мало йдеться про щастя. Якщо розглядати тріаду – власне управління (менеджер на будь-якому щаблі ієрархії), підлеглий та клієнт, то хіба що останньому, тобто клієнту дістається певна частка управлінської ідеології щасті. Клієнта намагаються зробити щасливим, створюючи та/або продаючи ті чи інші товари та/або послуги. «Ощасливити» колег, членів команди чи спіробітників спадає на думку не завжди, і навіть тоді, коли мова йде про створення, наприклад, вельми комфортних умов праці, прямим мотивом таких дій є лише суттєве підвищення продуктивності праці. Прикладом може бути славнозвісний супер-комфорт, створений корпорацією GOOGLE. Капці і домашній одяг в офісі, які пропонують «пізнім» представникам покоління Y, - це, скоріше, про їхнє емоційне убезпечення від «страшного» впливу буремного світу і, знову ж таки – з метою максимального вивіщення продуктивності.

Про щастя клієнта вже говорять, про щастя співробітників замислюються, а щодо управлінців – здебільшого мова йде про їхні «болі» і нещастя. Винятки, звісно, є. Наприклад, висновки управлінського дослідження разом з Асоціацією випускників Києво-Могилянської бізнес школи “Досвід Дубаї та ОАЕ: щастя з точки зору корпоративної етики”, продемонстрували три основних речі: масштабність, амбіційність мислення; силу впровадження цього мислення в дію, тобто реалізацію візії.

Управління у державній сфері – окремий кейс. Так, наприкінці вересня у Херсонській обласній адміністрації створили управління щастя. Воно буде вимірювати рівень щастя у жителів області. Поки є тільки назва, плани, концепція і

затверджений штат, а претендентів і офіс, де будуть вимірювати херсонське щастя, шукають. Вимірювати рівень щастя в області – ініціатива голови Херсонської обласної адміністрації

Застосування пошукового ресурсу Google Trends у порівняльному режимі двох слів "щастя" і "біль" (слово "біль" було обрано для порівняння через високу частоту вживання у повсякденному житті молоддю і віці 20+ за спостереженнями авторки). Результати порівняння по Україні протягом року (листопад 2018 – листопад 2019) показали, що слово "щастя" застосовується частіше, має легко пояснювані "піки" напередодні новорічних свят та навесні, але в цілому лінію трендів є дуже близькими. Цікавим є географічний регіональний розподіл: у Донецькій області лише 8% пошукових запитів припадає на слово "біль" і відповідно 92% на слово "щастя", тоді як у Закарпатській області "біль" здобув 54% пошукових запитів, а "щастя" - 46%.

Рейтинг країн світу за рівнем щастя Sustainable Development Solutions Network: World Happiness Report 2019 очолює Фінляндія, країна, у якій слово "біль" (фінською – *kipu*) здобуло 81% пошукових запитів, а "щастя" (фінською *onnellisuus*) – лише 19%.

Спробуємо зробити певні припущення щодо присутності щастя у генезі менеджменту як науки. Так, першу управлінську революцію відносять до періоду формування рабовласницьких держав на Давньому Сході та характеризують як релігійно-комерційний етап розвитку управлінської думки. Очевидно, щастя тут мало два прояви: у релігійному сенсі та суто грошовому.

Другу управлінську революцію пов'язують зі світською владою і ім'ям вавилонського правителя Хаммурапі (1792-1750 до н.е.), який для управління великими територіями створив ефективну адміністративну систему. На цьому етапі сформувалася група людей, які професійно займалися управлінням на рівні держави. Скоріше за все, теорія щастя на даному етапі була у стадії «глибокої заморозки».

Третя управлінська революція (виробничо-будівельна) почалася під час царювання Навуходоносора II. На цьому етапі з'явилося досить багато управлінських новацій в Стародавньому Римі (система територіального управління Діоклетіана і адміністративна ієрархія Римської католицької церкви, яку до теперішнього часу вважають найбільш досконалою формою організації управління). Це етап «наведення порядку». Ті, хто є поціновувачами упорядкування мали б почуватися комфортно, але нвряд чи є замінником щастя.

Четверта управлінська революція, яка сталася в ранньому Середньовіччі, відображала домінування професійних гільдій (цехів), відносини в яких будувалися на співпраці. Суттєвою особливістю ідеології даного періоду були норми авторитарного штибу, які виключають будь-які «сантименти».

П'ята управлінська революція співпадає з промисловою революцією другої половини XVIII - XIX ст. У цей період Управління відокремилося від власності, капіталу і сфери безпосереднього виробництва, що згодом привело до появи професійного управління. Гостра необхідність в якісному професійному управлінні сприяла появі найманого керуючого. Період, коли управлінці ще не торкалися душі підлеглих.

Шоста управлінська революція (кінець XIX - 70-і рр. XX ст.) відбувалася в період посилення ролі професійних менеджерів в управлінні державним і приватним сектором. Менеджмент було визнано наукою. Перші прояви теорії людських відносин натякають на те, що про щастя могли починати думати серйозно.

Сьома управлінська революція - постіндустріальний етап управлінського розвитку (з 80-х рр. XX ст. по теперішній час) пов'язаний з переходом до постіндустріального етапу розвитку суспільства. На підставі цього можна зробити припущення, що вже відбулися ще дві революції і передусє третя. Про це – у подальшому тексті. Також слід зважити на те, що сучасний послідовник теорії «спіральної динаміки» Клера Грейвза, наш співвітчизник В. Пекар виявив [2], що певні парадигми мислення можуть бути характерні як для окремої людини, так і для колективу і навіть для великих соціальних систем, що дозволяє говорити про цілі «світи», створивши на цій теорії «надбудову» так званого кольорового менеджменту. Кольори щастя тут вже є доволі яскравими.

Проте, ані класичний ланцюг управлінських революцій, ані креативні ланцюги спіральної динаміки не розкривають повною мірою генезу щастя у сфері управління. Перед усе, слід зазначити, що такі виклики, як велика швидкість прогресу, «мікс» поколінь, ІТ-фікація спілкування і комунікацій, вже спричинили появу двох управлінських революцій, які відбулися майже одночасно на початку XXI століття.

Восьмою управлінською революцією можна визнати відміну (євентуальне зникнення) ієрархій у менеджменті організацій. Проектний підхід до вирішення завдань успішно емігрував зі сфери ІТ (Agile і SCRUM) аж до державного сектору. Відмова від ієрархічного мислення – тема, що заслуговує на окремий розгляд, проте саме вона є своєрідною лінією розмежування між 1-2 і 3-4 версіями менеджменту. Ось тут управлінці більше піклуються про комфорт, ніж будь-коли, звісно, не на шкоду результатам.

Дев'ята управлінська революція може бути іменована «тихою» або «мовчазною», оскільки стосується тотальної ІТ-фікації або діджиталізації спілкування, де частка «живих» комунікацій зводиться до мінімуму. Власне, продовженням цієї революції є десята, сенс якої формується під впливом штучного інтелекту в цілому і т.зв. машинного спілкування зокрема. Тут існує ілюзія, що не спілкуватися – це щастя, але теорія емоційного інтелекту при ьому набуває величезного розмаху, що говориь саме про абсолютно протилежне.

Десята управлінська революція – це формат управлінців без підлеглих і без «живої» команди. За даними Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum управлінські професії ще довго залишатимуться затребуваними, проте передбачається, що вже до середини XXI століття роль підлеглих почнуть виконувати «розумні» технології і пристрої. Що буде показником щастя – наразі не зрозуміло.

«Революційна» ситуація в управлінні ускладнюється наявністю «мікса» поколінь. Якщо величне (1900 –1923) і мовчазне покоління (1923 –1943), на жаль, вже майже не представлені в активній спільноті, то покоління бебі-бумерів (1943 – 1963), покоління Х (1963 – 1983), покоління Y (1983 – 2003) і покоління Z «Зет» (з 2003) формують вельми полі ціннісну спільноту управлінського процесу.

Класика науки говорить про те, що керувати можна виключно тим, що можна виміряти, тому, залишаючи без спеціального тлумачення поняття щастя, авторську ідею зведу до визначення "Градус управлінського щастя". Отже, пропоную вимірювати "гаряче і холодне щастя" за допомогою спеціального «Радара управлінського щастя» (варіація на тему коучингового інструмента "колесо життя") підпорядкованого шкалі Харрінгтона.

Складові радара:

- ✓ планувати / виконувати плани
- ✓ організовувати / координувати
- ✓ мотивувати / бути вмотивованим
- ✓ контролювати / бути підконтрольним
- ✓ бути приналежним до організації / команди / проекту
- ✓ бути лідером / готувати лідерів
- ✓ комунікувати / здійснювати нетворкінг
- ✓ навчатися / підвищувати кваліфікацію

Передбачається, що кожна складова може бути оцінена управлінцем самостійно або із (обережним) залученням колег від нуля до десяти балів. Після підсумовування можна визначити (звісно, не без елементів суб'єктивізму), загальний "Градус управлінського щастя":

- ✓ 64-80 балів – ви винятково щасливі (управлінське щастя – "палке")
- ✓ 48-63 балів – ви майже щасливі (управлінське щастя – "гаряче")
- ✓ 32-47 бали – ви трохи відчуваєте нестачу щастя (управлінське щастя – "тепле")
- ✓ 17-31 бали – ви відчуваєте суттєву нестачу щастя (управлінське щастя – "прохолодне")
- ✓ менше 16 балів – ви "нещасні" (управлінське щастя – "крижане").

В Україні сьогодні одночасно функціонують усі відомі моделі менеджменту – від 1.0 до 4.0. Ієрархії менеджменту версії 1.0 успішно доповнюються надбудовою «м'яких» технологій версії 2.0, помножуються на запутаність версії 3.0 і несформованість версії 4.0. На сприйняття щастя це також суттєво впливає.

У вітчизняній реальності не можна також скидати з вагів те, що за часів протистояння гібридній агресії Росії проти України і світу, ризикогенність управління зростає у геометричній прогресії. Великою мірою така ситуація пов'язана з дією гібридних загроз, які є суспільно небезпечними подіями, явищами або процесами, породженими змінами у глобальному безпековому довіллі, що виникають унаслідок синергетичного застосування агресором конвенційних збройних засобів, неконвенційних засобів насильства (тероризму, кримінальної діяльності, організації т.зв. «громадянських війн», підривної діяльності тощо) та перетворюваних на зброю невійськових засобів впливу (у дипломатичній, інформаційній, економічній, фінансовій, торговельній, соціальній та інших сферах) [3]. Загалом це суттєво змінює акценти сприйняття управлінського щастя, особливо коли мова йде про усвідомлення цінності людського життя, на тлі втрати якого амбітність тих чи інших управлінських рішень втрачає свою значущість.

**Висновки.** Буремні часи не лише не зупинили амбітних намірів фахівців, відданих шляхетній управлінській справі, а й навпаки, зумовили урізноманітнення тематики їхніх досліджень. Сучасні управлінці підприємств різної форми власності і галузевої належності, різного масштабу діяльності – від державних установ до

проектних форматів, які застосовують Agile і SCRUM, знають, що не суперечки народжують істину, а спілкування у форматах від діалогу до полілогу. Одним з головних постулатів нового мислення є перехід від світу видимих предметів у світ невидимих категорій, у першу чергу, пов'язаних із щастям, з яким управлінці ще мають навчитися "співпрацювати".

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. [https://allbible.info/search/#!prettyPhoto\[iframes\]/10/](https://allbible.info/search/#!prettyPhoto[iframes]/10/)
2. Пекар В. Різнобарвний менеджмент. Еволюція мислення, лідерства та керування. Харків: "Фоліо", 2016. – 172 с.
3. Світова гібридна війна: український фронт : монографія / за заг. ред. В. П. Горбуліна. - К. : НІСД, 2017. - 496 с.