

Н. В. Кочубей

*д-р філос. наук, проф., завкафедри менеджменту та інноваційних технологій
соціокультурної діяльності Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова, заступник головного редактора журналу «Вища
освіта України»*

Університет як системоутворюючий чинник у мінливому соціальному просторі

Ми живемо у невизначеному нелінійному мінливому просторі, де зміни відбуваються настільки швидко, що людська свідомість не завжди встигає ці зміни відслідковувати. Тому нагальною потребою стає методологія, що презентує сучасні підходи до розуміння перебігу станів суспільства і передбачення наслідків змін, що відбуваються. Одним із найбільш відомих таких підходів є розуміння соціальних систем-середовищ як явищ найвищої складності, здатних до самоорганізації та подальшого збільшення складності.

Як відомо, нелінійне складне середовище породжує ті самоорганізаційні структури та явища, можливість існування яких закладена в самому нелінійному середовищі. Тому, породження соціальним середовищем таких структур як підприємства, медичні, культурні, освітні заклади є процесом закономірним. Розглянемо з цих позицій існування університетів як досить сталих і стабільних утворень, а головне таких, що мають значну тяглість свого соціального життя в мінливому постійно змінюваному середовищі.

Одним із відомих авторів, хто розглядав ці проблеми, є Арі де Гіус, який уявляв фірму як соціальну структуру, створену людьми і для людей, в основу якою покладені людські відносини. Саме такими утвореннями є університети, тому роздуми і висновки, зроблені автором до будь-яких «живих» фірм можуть бути застосованими і для аналізу університетів. Підхід, який дає можливість розглядати фірму як живий організм, навіть самою постановкою є

інноваційним, тому що протиставляється механістичному погляду, де фірми досліджувались як певні механізми [1]. З механістичного підходу випливає, що фірма, структура створюється керівництвом ззовні по певному зразку, або без нього. Тоді логічно, що управління такою компанією є нав'язаним зовнішнім впливом. Але насправді «жива компанія створює свої власні механізми дії, так само як людське тіло виробляє власні клітини, які, у свою чергу, складають його органи і системи. Хіба не таким чином зароджується будь-яка неформальна організація будь-якої великої компанії? Мережі взаємовідносин і каналів спілкування, які необхідні для будь-якої людини, зайнятої будь-якою роботою, дійсно створюються самими людьми» [1, с. 8]. Підкреслимо важливий, на наш погляд, концепт, який використовує автор – «мережі взаємовідносин». Не системи, не структури, а саме мережі. Зазначимо, що саме мережний характер взаємозв'язків є засадничим для сучасного суспільства і не тотожний взаємовідносинам у системі [див. 2].

Досліджуючи компанії-довгожителі, якими безумовно є університети, Арі де Гіус виявляє такі ключові фактори:

1. Компанії-довгожителі існують у гармонії з навколишнім середовищем. Не важливо при цьому що саме вони виробляють – знання про навколишній світ, чи певну продукцію. Вони чутливі до соціального середовища що їх оточує і своєчасно реагують на зміни, які в ньому відбуваються.

2. Компаніям-довгожителю притаманна згуртованість людей, які в них працюють, сильна самосвідомість кожного працівника як частини загального організму. Така риса є однією із засадничих для збереження колективу, особливо в мінливому соціальному середовищі. Збереженню організації та її колективу сприяє також висунення на менеджерські посади різного рівня своїх працівників, що зміцнює довіру між колективом і керівним складом та забезпечує наступність в ухваленні рішень. Потрібно зазначити також важливість теми соціальної згуртованості не тільки з точки зору взаємодії з навколишнім соціальним середовищем, а й із позиції самого колективу. Дослідження соціальної згуртованості в освіті проводяться М. Нестеровою [3].

3. У компаніях-довгожителів не заборонялись, і навіть вітались різні побічні види діяльності, що сприяли розширенню можливостей самої фірми, тобто, заохочувалась креативність членів колективу.

4. Компанії-довгожителі дуже обережні при витрачанні коштів та залученні інвестицій. Вони схильні скоріше витратити власні кошти та залучити свої можливості, ніж піддавати ризику чи запрошувати неперевіраних інвесторів [1, с. 18–21].

Таким чином, живі компанії, у тому числі університети (і державні, і приватні) існують не тільки для того, щоб приносити користь своїм власникам чи засновникам, або створювати продукти та послуги. З точки зору компанії-живого організму це побічні цілі. Як зазначає Арі де Гіус, «як і всі живі організми, компанії існують у першу чергу для власного виживання та удосконалення: реалізувати свій потенціал і вирости настільки великою, наскільки це можливо» [1, с. 28]. При цьому «кожний акт ухвалення рішення є процесом навчання» [1, с. 72]. Таким чином, університети як живі компанії є нелінійними, впливають самі на себе, ухвалюють рішення в мінливому середовищі, і таким чином змінюються самі, навчаються. Тобто, університет існує не тільки як заклад, де навчаються студенти, а й сам як складне нелінійне утворення навчається, зберігаючи власну інноваційність та творчий потенціал і колективу загалом, і кожного професора або студента. Таке інноваційне середовище генерує власну динаміку змін, сприяє розвитку досліджень і становленню креативності дослідників.

Можна припустити, що університети як живі соціально-культурні утворення є складними нелінійними системами-середовищами, для яких процес ухвалення рішень є процесом навчання, відбору таких самозмін, які найбільш за все відповідають самозбереженню та саморозвитку в середовищі, що постійно змінюється, тобто створюють майбутнє. Впливаючи сам на себе, університет як жива організація змінює середовище, отже впливає на майбутнє, стає суб'єктом управління майбутнім. З точки зору нелінійності та складності, університет як складне саморозвиткове самовпливне утворення може бути

навіть складнішим, ніж середовище, у якому він існує. З цієї методологічної позиції складовими привабливості університету можна назвати:

- тяглість діяльності – чим старіший університет, тим він «мудріший»;
- згуртованість колективу університету;
- здатність до самозмін як на організаційному, так і на індивідуальному рівні;
- інноваційність внутрішнього середовища та креативність членів колективу.

Зазначимо, що це далеко не повний перелік рис привабливості університету. У своєму дослідженні ми зосередились на процесах самоорганізації університету як складного утворення у складному мінливому середовищі, які, безумовно, розкривають риси привабливості, але повністю їх не вичерпують.

Список бібліографічних посилань

1. Гиус, де А. (2004). *Живая компания: рост, научение и долгожительство в деловой среде*. СПб: Стокгольм. шк. экономики. 221 с.
2. . Кочубей, Н. В. (2010). *Синергетичні концепти в нелінійних соціально-культурних контекстах*. Д-р філос. наук: спец. 09.00.09 – філософія науки. Київ.
3. Нестерова, М.О., Заможський, А.Б. (2021). Практики соціальної згуртованості у вищій освіті для сталого розвитку. *Вища освіта України*, 3, с. 39–45.

References

1. Hyus, de A. (2004). *Zhyvaia kompanyia: rost, nauchenye y dolhozhytelstvo v delovoi srede*. [The Living Company: Growth, Learning, and Longevity in a Business Environment]. SPb: Stockholm. shk. ekonomyky. 221 p.
2. Kochubei N. V. (2010) *Synerhetychni kontsepty v neliniinykh sotsialno-kulturnykh kontekstakh* [Synergetic concepts in nonlinear socio-cultural contexts]. D-r fil. nauk: spets. 09.00.09 – filosofii nauky. Kyiv.

3. Nesterova, M.O., Zamozhskiy, A.B. (2021). Praktyky sotsialnoi zghurtovanosti u vyshchii osviti dlia staloho rozvytku [Social cohesion practices in higher education for sustainable development]. *Vyshcha osvita Ukrainy*, 3, pp. 39–45.

Кочубей Наталія Василівна. Університет як системоутворюючий чинник у мінливому соціальному просторі

Розглядається університет як «живий» організм в мінливому нелінійному соціальному просторі. Така точка зору протистоїть механістичному підходу, де фірми розглядалися як певні механізми. Застосовується розуміння соціальних систем-середовищ як явищ найвищої складності, здатних до самоорганізації та подальшого збільшення складності. Аналізуються університети як усталені та стабільні утворення, що мають значну тяглість свого соціального життя в нелінійному постійно змінюваному середовищі. Розглядаються ключові фактори, які характеризують університет як живий організм: тяглість існування в гармонії з навколишнім середовищем; згуртованість як усвідомлена кожним членом колективу причетність до загального організму; відкритість інноваціям; обережність у використанні коштів. Зазначається, що університети як живі компанії є нелінійними, впливають самі на себе, ухвалюють рішення в мінливому середовищі, і таким чином змінюються самі, навчаються.

Ключові слова: університет, складність, мінливе середовище, управління майбутнім, привабливість університету

Kochubey Natalia. The University as a System-Forming Factor in the Changing Social Space.

The university is considered as a "living" organism in a changing non-linear social space. This point of view opposes the mechanistic approach, where firms were considered as certain mechanisms. The understanding of social systems-environments as phenomena of the highest complexity, capable of self-organization and further increasing complexity, is applied.

Universities are analyzed as established and stable entities that have a significant duration of their social life in a non-linear, constantly changing

environment. The key factors that characterize the university as a living organism are considered: the persistence of existence in harmony with the environment; cohesion as the awareness of each team member's involvement in the general organism; openness to innovation; caution in the use of funds. It is noted that universities as living companies are non-linear, influence themselves, make decisions in a changing environment, and thus change themselves, learn.

Key words: university, complexity, changing environment, future management, attractiveness of the university