

Руслан ГРЕЧКОСИЙ

докторант кафедри філософії
Навчально-наукового інституту філософії та освітньої політики
Український державний університет імені Михайла Драгоманова
<https://orcid.org/0009-0000-9022-7046>

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПОТЕНЦІАЛУ ФІЛОСОФСЬКОЇ ОСВІТИ В БІЗНЕСІ ТА УПРАВЛІННІ: РЕСУРС «ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА»

У цій статті ми маємо намір обґрунтувати думку, що випускники філософського факультету, філософи в сьогоденні є кращими кандидатами на посаду топ-менеджера чи керівника проекту. З огляду на світові глобалізаційні процеси та тенденції саме «універсальні» працівники є наразі затребуваними в бізнес-середовищі й управлінні, адже вони мають обширне коло актуальних умінь і навичок. Логічне мислення, критичність, знання етики, психології, використання аналітичного підходу в роботі з інформацією та дипломатичного підходу до кожної конкретної ситуації є далеко невичерпним колом компетентностей філософа. Уміння аналізувати проблему, прораховувати варіанти розвитку подій, що мінімізують ризики під час реалізації проєктів, що набуваються в процесі отримання освіти для бізнес-середовища й управління є безцінними.

Та здебільшого всі ті недооцінені нашим сьогоденням уміння та навички філософа залишаються на периферії ринку праці, адже в нашій культурі допер не є поширеною практика застосування знання там, де воно корисне й необхідне. Наша культура тримається на традиційному уявленні про набуту статичну спеціальність, якій відповідає певне коло фахового профілю. Подібна логіка є дещо відсталою в контексті глобальних світових процесів, адже та ж таки європейська модель освіти орієнтована на глобальні чи трансверсальні компетентності, які й задіюються в тих сферах, де вони корисні. Підставою до неабиякого смутку є ще й те, що спосіб мислення філософа, його гнучкість, які дають змогу адаптуватися до будь яких викликів не лише в бізнес-процесі підприємства та які залишаються без уваги, позбавляють суспільство багатьох можливостей до розвитку.

Ключові слова: глобалізація, глобалізаційні процеси в бізнесі, управління, людський фактор, глобальні компетентності, інновації, комунікація, прекарність, турбулентність.

Ruslan GRECHKOSIY

EFFICIENCY OF THE POTENTIAL OF PHILOSOPHICAL EDUCATION IN BUSINESS AND MANAGEMENT: THE HUMAN FACTOR RESOURCE

In this article, we intend to substantiate the opinion that graduates of the Faculty of Philosophy, philosophers are the best candidates for the position of top manager or project manager today. Taking into account the world's globalization processes and trends, it is «universal» employees who are currently in demand in the business environment and management, because they have a wide range of relevant skills and abilities. Logical thinking, criticality, knowledge of ethics, psychology, the use of an analytical approach in working with information and a diplomatic approach to each specific situation are far from an inexhaustible circle of competences of a philosopher. The ability to analyze a problem, to calculate options for the development of events that minimize risks during

the implementation of projects, acquired in the course of obtaining education for the business environment and management are invaluable.

But for the most part, all those skills and skills of a philosopher, which are undervalued by our present, remain on the periphery of the labor market, because in our culture the practice of applying knowledge where it is useful and necessary is still not widespread. Our culture rests on the traditional idea of an acquired static specialty, which corresponds to a certain circle of professional profile. Such logic is somewhat backward in the context of global world processes, because the same European model of education is focused on global competences, which are used in those areas where they are useful. The reason for sadness is that the philosopher's way of thinking, his flexibility, which allows us to adapt to any challenges not only in the business process and which remain neglected, deprive society of many opportunities for development.

Key words: globalization, globalization processes in business, management, human factor, global competences, innovations, communication, precariousness, turbulence.

Вступ. З-поміж сучасного філософського дискурсу є окремі теорії, у яких фігурують так звані мисленнєві (уявні) експерименти. Одним із таких є експеримент сучасного американського філософа Роберта Нозіка «Машина з виробництва особистого досвіду». Його сенс полягає в припущенні існування машини, яка є виробником із забезпечення будь-яких переживань людини. У неї закладені всі можливі алгоритми сценаріїв, що людина може вибрати на свій смак і розсуд як конкретне переживання, а також деталізоване їх відчуття, що не дасть жодних підстав за сумніватися в їх реальності. Вибрати такий «сценарій життя» можна на два найближчі роки з подальшою перспективою руху в заданій системі координат.

Метою цього експерименту для Роберта Нозіка є демонстрація відмінності між буттям людини та відчуттям буття. Так, суспільство, його правила, «машинність» механізмів включає людину в коловерт процесів, де вона сама поступово переходить у режим автоматизму. Так, здавалося б дорослі люди на рівні суспільного буття залишаються інфантильними гравцями «в життя». Роберт Нозік підводить до думки («Anarchy, State, and Utopia»), що підключення до машини дорівнює самогубству, адже чи не краще робити певні речі, аніж просто отримувати відчуття, що ми «щось робимо». Чи не кращим буде реальний стрибок із парашутом за відчуття, що ти робиш цей стрибок?

Цей приклад для нашої розвідки ілюструє два важливі аспекти. Першим є те, що

логіка суспільного устрою в напрямі «стандартизації» та типологізації людини є зрозумілою. Добре охарактеризоване Мішелем Фуко поняття «контролю» тут, як ніде, доречне. Що ж до поведінки людини, яка погоджується стандартизуватися та діяти суто в площині ілюзії будь-яких процесів, то тут виникає велике питання. Адже вже сам конструкт сучасного суспільства, який є нестатичним і неоднорідним, потребує бути в процесі, а не відчувати його. Та й не просто бути, а постійно змінюватися, адаптуватися, вчитися новому, виражати свою унікальну цінність як особистості тощо. Тому власне умовний «план на два роки» в сьогодні не діє, як недовірими є суспільні стандарти, усталені підходи чи глобальні стратегії. Досить ілюстративним у цьому контексті можуть стати сучасні бізнес-процеси й управління, які потребують людини, яка «робить певні речі», а не вдає, що вона чимось зайнята. Напевне, тому люди, які займаються цими процесами чи можуть бути в них включені, перебувають поза машинною структурою. Власне такими є і філософи, яких на сьогодні варто було б долучати до бізнес-процесів та управління, адже, будучи за своєю суттю позасистемними, вони ще й здатні вирішувати питання різного штибу на основі використання знання з розумінням буттєвих процесів та адаптувати його до соціально-політичних, етико-правових та інших дискурсів.

Отже, у цій розвідці ми маємо **за мету** розкрити ту палітру навичок і вмінь, які дає філософська освіта та які можуть бути доречними та необхідними в площині біз-

нес-процесів та управління. Оскільки ці сфери на сьогодні потребують неабиякої гнучкості та динамізму розумових здібностей, швидкого реагування, адаптації, майже щоденної стабілізації турбулентних процесів. Адже від вміння налагоджувати ці процеси залежить і економічний, і соціальний добробут держави. Таким чином, вважаємо філософів гарним «людським фактором», що присутній у машинній структурі суспільного буття, який здатен продукувати людське та шукати, а отже, і цінувати його довкола, оскільки філософія дає значне розуміння того, яким ресурсом є людина та який потенціал в неї закладено, на відміну від типологізованих механізмів.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні саме філософська освіта надає цінні інструменти для успішної роботи. Ми живемо в ті часи, коли бізнес-середовище й управління під впливом глобалізаційних процесів висувають нові вимоги до лідерів, які мають потужну організаційну силу та потенціал роботи своїй особистий внесок в ефективність роботи [3, 4]. Тому власне, навички комунікації, які набуваються під час отримання філософської освіти, дають змогу знаходити спільну мову з різними людьми, вибудовувати підмурки партнерства та вести високоефективні перемовини. Філософи здатні чітко формулювати завдання, віднаходити креативні оптимальні рішення, шляхи до мотивації та підвищення ефективності роботи. Ці здібності філософа не є перебільшенням, адже вони поступово виводяться в процесі кропіткої роботи з джерелами, різноманітними теоріями, концептуалізованими в текстах, які створюються, у тому числі самостійно, з власними ідеями й умовиводами тощо.

У глобалізованому світі, де бізнес тісно пов'язаний із державними органами, філософи з їх аналітичним мисленням і розумінням соціальних процесів є незамінними. Крім того, філософське мислення допомагає формулювати стратегічні цілі та знаходити інноваційні рішення. Залучення філософів до управління підприємствами могло б сприяти розвитку корпоративної

культури, заснованої на діалозі, взаєморозумінні та повазі до різноманітності, що особливо важливо в умовах глобалізації.

Це все, знову ж таки, виводиться через вивчення обширного кола теорій, які дають змогу засвоїти кращі зразки та підходи, які будь-коли знало людство. Вивчення основ онтології, гносеології чи теорії пізнання вчить філософа бути динамічним, постійно освоювати нову інформацію, шукати глибину тощо. Саме філософу, як нікому іншому, знайоме явище «людського фактора», вміння виражати або врахувати яке нині є незамінним.

В одній зі статей, яка присвячена питанню інтеграції фахівців із філософською освітою в бізнес-середовище, знаходимо низку якостей, які набуваються під час вивчення тих чи інших філософських дисциплін. «За допомогою *метафізики аксіології* можна визначати цінності та переконання, що дають основу для *створення інноваційних бізнес-моделей*. *Епістемологічний філософський підхід* може допомогти виявити ключові питання та *визначати принципи, які визначають можливості для інновацій*. *Філософська естетика* здатна стимулювати креативність та допомогти у *створенні інноваційних дизайн-рішень*. *Онтологія* надає розуміння існування та суті ідеї, *може слугувати основою для розробки нових, нестандартних концепцій*. *Філософія права та етика* працює над етичними аспектами інновацій, може гарантувати їхню *відповідність соціальним цінностям та нормам*. *Феноменологія* здатна надавати розуміння того, як впливають інновації на сприйняття людей, та *може допомогти у створенні продуктів та послуг, які відповідають потребам суспільства*» [1, с. 64]. Ці та інші набуті філософом якості відіграють значну роль у професійній діяльності будь-якого штибу, що враховує «людський фактор».

Ще у 30-х роках ХХ століття зростання індустріалізації спонукало дослідників до пошуків нових підходів і стратегій в управлінні. Так, Елтон Мейо звернув увагу на оптимізацію виробничих процесів на основі врахування «людського фактора». «Школа людських відносин», яка була

заснована Елтоном Мейо, запропонувала нову парадигму, згідно з якою організації слід розглядати як соціальні системи, де мотивація, міжособистісні відносини, особистий ріст працівника, безперервне навчання та вдосконалення мають вирішальне значення для досягнення успіху. Хоторнські експерименти, які було проведено Е. Мейо на заводі Western Electric, показали, що на продуктивність праці впливають не лише заробітна плата чи умови праці, але й соціальні фактори. Уміння працювати в групі, команді, спільне вирішення поставлених завдань демонстрували вищу продуктивність, ніж робота самостійно. Завдяки цьому спостереженню було встановлено, що вміння взаємодіяти з колегами є важливим мотиватором. Значним аспектом є і врахування думки працівника та його залученість до прийняття рішень. Працівники більш мотивовані й задоволені, коли враховують їх думку. Не менш важливу роль відіграє і визнання лідерських якостей кожного фахівця. Навіть неформальні лідери мають значний вплив на інших, можуть підіймати їх моральний дух, а отже, і продуктивність. Невідомо, чи то показники хортонського експерименту, чи тенденції часу так вплинули на теорію управління, але в ній свого часу відбувся значний зсув у бік гуманістичного підходу в управлінні. І тут ми бачимо, що ті тенденції, які почалися ще геть на початку ХХ століття, наразі глибоко трансформувалися. І саме в них лідери із філософською освітою, як ніколи, здатні як виражати той людський фактор, так і враховувати його, адже чудово розуміють його роль і значення.

Людський фактор є багатограним поняттям, яке охоплює сукупність онтологічних, соціальних, психологічних та інших характеристик людини, що впливають на її поведінку, діяльність, взаємодію з іншими та світом. У філософії це поняття було предметом багатьох досліджень протягом усієї історії існування людства. Ще Сократ, який фокусувався на пізнанні самого себе, добра та досконалості, вбачав вияв людського в безперервному процесі пошуків і становлення. Аристотель у свою модель

розуміння людського закладає соціальні фактори: людина є соціальною істотою, а для її буття важливою є спільнота й етичні принципи, які в ній діють. Іммануїл Кант завважає на імперативності моральних обов'язків людини, а також на їх визначальній ролі в керуванні життєвими процесами. Ці та багато інших філософських концепцій закладають у філософа кращі зразки в розумінні людини, її потреб, здібностей, поведінки та ін. Тому філософ вміє адаптувати свої знання до потреб часу, як, власне, і бути постійно в тренді (через постійне вивчення й освоєння нового) та пошуках горизонтів до нових перспектив.

Девід Роуз, професор університету Ньюкасла (Велика Британія) [6], в одній зі своїх розвідок звертає увагу на те, що філософія є однією з найкращих гуманітарних спеціальностей, адже дає значний обсяг знань і конкретних умінь, які можуть стати в пригоді в будь-якій сфері, де їх буде реалізовано. Використовуючи як ілюстративний матеріал модель програми здобуття освітнього рівня з філософії в університеті Ньюкасла, він висловлює думку, що саме філософський фах постулює такий підхід до навчання, який надає ціннісних знань, що можуть стати в пригоді в будь-якій нефаховій сфері.

Насамперед дослідник виходить із твердження, що набуття філософської освіти тримається на «економіці знань». В основі цього підходу лежать *наукові дослідження й інновації*. Ця система характеризується високою динамічністю та постійним оновленням знань, освоєнням нового тощо. До прикладу, вивчення нових теорій чи освоєння технологій. На відміну від традиційних уявлень про економіку, що орієнтовані на матеріальні ресурси, економіка знань базується на інтелектуальному капіталі. При цьому важливою особливістю є безперервна інтеграція наукових розробок у виробництво, починаючи від дослідницьких лабораторій і завершуючи новими підходами у взаємодії з партнерами. Посилаючись на думки іншого дослідника – Девіда Віллетса, Девід Роуз зауважує, що підтримка таких гуманітарних сфер, як філософія,

це інвестиція в майбутнє країни. Оскільки саме ці фахівці можуть бути рушієм до економічного зростання [6]. На підтвердження цієї тези зауважимо, що недарма філософія є базовою дисципліною, яку покладено як основоположну в ряд програм будь-якої спеціальності чи яка в ряді європейських країн вивчається ще у шкільній програмі.

У дослідженні Девід Роуз звертає увагу ще на одну особливість, яка набувається під час вивчення філософії, а згодом відіграє важливу роль у професійній діяльності. Філософи-теоретики ніколи не займаються «некерованими процесами». До прикладу, вони розуміють те, що неможливо без сторонньої фахової підтримки займатися соціальним дослідженням. Теоретичні узагальнення можуть бути підставою до емпіричних досліджень. Але заміна одних на інші є не припустимою. Власне тому такі фахівці завжди знайдуть спосіб, як долучити фахівця для проведення кількісного чи якісного аналізу, але не будуть, кажучи мовою П'єра Бурдьє, вмикати в собі повсюдного «експерта».

Донна Мей Міллер [5], яка теж вивчає питання гуманітаристики та її значення в сьогоденні, закликає до того, аби в умовах прекарності ринку праці фахівців «не штампували» за «вузьким профілем». У її розвідках неодноразово висловлюється прохання протистояти обмеженій вузькості будь-якої спеціалізації, а натомість орієнтуватися на охоплення методів, які фігурують у філософії як однієї з найважливіших гуманітарних наук. Також стверджується, що філософія, не лише як галузь дослідження, але і як акт раціональних припущень, є справою кожного. Її знання є корисними для відточування інструментів критичного мислення, стимулювання самоперевірки, допомоги у вирішенні професійних питань, надання засобів для кращого розуміння виховання та підвищення цілісності загальної культури особистості. Крім того, фахівці, «озброєні філософським інструментарієм», надзвичайно вигідні. Тут йдеться про вміння і прораховувати ризики, і аналізувати ситуацію зусебіч тощо.

Рена Шепен [7], співробітник відділу вивчення глобалізації та діалогу (Університет гуманістичних досліджень Утрехта, Нідерланди), вивчення філософії покладає в основу головного способу зробити освітню систему більш інклюзивною. Саме освоєння філософських дисциплін стимулює більш толерантне та демократичне ставлення в спільноті, а отже, і в колективі, а також навчає вирішувати складні проблеми нашого суспільства. Спроба зрозуміти й освоїти множинні погляди є ефективнішою, ніж застосування мейнстрімної західної перспективи для зв'язку з інтерактивним світом, що швидко глобалізується. «Через філософію» має пройти вся освітня система, щоб відкритися до різних форм отримання знань, адже філософія може бути корисною для творчого мислення. Хоча вона й бере до уваги лише окремі філософські концепції та правила, усе ж їй вдається продемонструвати те, що людина, яка добре володіє хоча б декількома філософськими ідеями, може сформулювати нові ідеї та проекти, що особливо актуально, коли вона стикається з новими та складними ситуаціями. Тож здатність мислити абстрактно у якихось конкретних обставинах може призвести до позитивних і несподіваних результатів. Таким чином, «пластичність» розуму, яка є результатом філософської освіти, може стати двигуном творчості [7]. Тому люди, які вивчають філософію (формально чи неофіційно) і які у своєму професійному житті займаються різними роботами та видами діяльності, де потрібне та навіть вимагається творче мислення, мають цінуватися й залучатися до процесів, де їх здібності стануть корисними.

Висновки. Звернувшись навіть до декількох досліджень, які вказують на навички та компетентності випускників-філософів, ми впевнено можемо сказати, що вони мають значний потенціал для успішної кар'єри в управлінні та бізнесі. А набір умінь робить їх ідеальними кандидатами на посади топ-менеджерів, керівників проєктів тощо.

Підсумовуючи загал вищевикладеного матеріалу, ми не повторюватимемося щодо всіх ціннісних особливостей філо-

софії, а все ж окреслимо коло проблем, які заважають динаміці інтеграції таких фахівців у різні сфери суспільного буття. Так, з-поміж проблем чільне місце посідає побутуючий стійкий стереотип про філософів як людей, відірваних від реальності та непрактичних. Іншою проблемою є недостатня інформованість про можливості: багато роботодавців не усвідомлюють, наскільки корисні філософські навички можуть бути в бізнесі. Не останню роль у цьому відіграє і традиційна освіта, що часто орієнтована на вузьку спеціалізацію, а не на розвиток універсальних компетенцій.

Філософська освіта формує унікальний набір навичок, який є дійсно затребуваним у контексті сучасного динамізму суспільного буття. Тож існує потреба в тому, щоб долати стереотипи щодо філософів та просувати ідею про те, що філософські навички є цінним активом для будь-якої організації. Освітні установи повинні

адаптуватися до нових викликів і розвивати програми, які ґрунтуються на реальній співпраці між науковою установою та потенційним роботодавцем.

Роботодавці повинні бути більш відкритими до найму випускників гуманітарних факультетів і оцінювати їх не тільки за вузькоспеціальними знаннями, але й за їхніми м'якими навичками.

Ігнорувати це питання є вкрай економічно не вигідним. «Українські підприємства впродовж року стикаються з такими проблемами, які не описані у науково-практичній літературі. Немає жодного досвіду попередників, на який можна спиратися, немає змоги аналізувати чужі помилки, щоб зробити певні висновки» [2, с. 502]. Адже наразі, коли Україна перебуває в стані війни і всі процеси, які відбуваються в різних системах проходять ряд кардинальних ситуацій, необхідно залучати фахівців, які будуть кращими «кризовими менеджерами».

ЛІТЕРАТУРА

1. **Гончаренко, К., & Лінкевич, П.** (2024). Інтеграція фахівців із філософською освітою в бізнес-середовище: можливості та перспективи. *Вища освіта України*, № 1. Київ: Педагогічна преса. С. 61–67.
2. **Ушно, І.** (2023). Трансформація філософії бізнесу в Україні. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки»*, № 24. С. 502–505.
3. **Трансформаційне лідерство в міжнародному бізнесі** (2022). Навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 84 с.
4. **Теорія і практика формування лідера** (2017). Навчальний посібник. Харків. С. 2–57.
5. **Miller, D.M.** (1984). Philosophy: Whose Business? *Quest*, 36 (1), 26–36. DOI: 10.1080/00336297.1984.10.
6. **Rose, D.E.** (2013). Philosophical education and cultural relevance: discipline-affirmation in the context of the knowledge economy. *Journal of Further and Higher Education*, 37 (2), 242–260. DOI: 10.1080/0309877x.2011.645450.
7. **Schepen, R.** (2017). Intercultural philosophy and education in a global society: philosophical divides are dotted lines. *Ethics and Education*, 12 (1), 95–104. DOI: 10.1080/17449642.2016.1272749.

REFERENCES

1. **Honcharenko, K., & Linkevych, P.** (2024). Intehratsiia fakhivtsiv iz filosofovskoiu osvitoiu v biznes-seredovishche: mozhlyvosti ta perspektyvy. [Integration of specialists with a philosophical education in the business environment: opportunities and prospects]. *Vyshcha osvita Ukrainy*, 1, 61–67 [in Ukrainian].

2. **Ushno, I.** (2023). Transformatsiia filosofii biznesu v Ukraini. [Transformation of business philosophy in Ukraine]. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal "Hraal nauky"*, 2, 502–505 [in Ukrainian].
3. **Transformatsiine liderstvo v mizhnarodnomu biznesi** (2022). [Transformational leadership in international business]. Navchalnyi posibnyk. Kyiv: KPI im. Ihoria Sikorskoho. 84 p. [in Ukrainian].
4. **Teoriia i praktyka formuvannia lidera** (2017). [Theory and practice of leader formation]. Navchalnyi posibnyk. Kharkiv. P. 2–57 [in Ukrainian].
5. **Miller, D.M.** (1984). Philosophy: Whose Business? *Quest*, 36 (1), 26–36. DOI: 10.1080/00336297.1984.10 [in English].
6. **Rose, D.E.** (2013). Philosophical education and cultural relevance: discipline-affirmation in the context of the knowledge economy. *Journal of Further and Higher Education*, 37 (2), 242–260. DOI: 10.1080/0309877x.2011.645450 [in English].
7. **Schepen, R.** (2017). Intercultural philosophy and education in a global society: philosophical divides are dotted lines. *Ethics and Education*, 12 (1), 95–104. DOI: 10.1080/17449642.2016.1272749 [in English].