

ГЕНЕЗА ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

Губа А.В.

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Анотація. У статті досліджено питання виникнення та розвитку феномену управління, виділені історичні етапи розвитку теорії управління та менеджменту, розкрито їх сучасне розуміння. Кожна з країн має свої соціокультурні передумови розвитку виробничо - економічних і соціальних відносин, традиції управління, пов'язані зі специфікою мотивації персоналу, стосунками, які склалися між класами - учасниками капіталістичного індустріального виробництва, особливостями розвитку національної економіки тощо.

Ключові слова: феномен управління, історичні етапи, розвиток теорії, управління, менеджмент, генеза.

Аннотация. Губа А.В. **Генезис теории менеджмента.** В статье исследован вопрос возникновения и развития феномена управления, выделены исторические этапы развития теории управления и менеджмента, раскрыто их современное понимание. Каждая из стран имеет свои социокультурные предпосылки развития производственно - экономических и социальных отношений, традиции управления, связанные со спецификой мотивации персонала, отношениями, которые сложились между классами - участниками капиталистического индустриального производства, особенностями развития национальной экономики и т.п..

Ключевые слова: феномен управления, исторические этапы, развития теории, управление, менеджмент, генезис.

Anntation. Guba A.V. **The genesis of theory of management.** The problem of origin and development of the phenomenon of managing has been researched in the article. The historical stages of development of theory of regulation and management have been singled out and discovered their modern interpretation. Each of countries has the sociocultural preconditions of development of industrial economic, social attitudes. Traditions of management are connected to specificity of motivation of staff, attitudes between classes, features of development of national economy.

Key words: phenomenon of management, historical stages, development of theory, regulation, management, genesis.

Вступ.

Необхідність вивчення генези теорії освітнього менеджменту зумовлюється кількома обставинами. По-перше, об'єктивно підійти до вирішення будь-якого питання можна лише за умови історичного погляду на весь розвиток проблеми в цілому. По-друге, історія становлення і розвитку освітнього менеджменту має і самостійне значення: важливо критично осмислити помилки і недоліки в цій галузі педагогіки. По-третє, накопичений досвід у освітньому менеджменті створює передумови для успішного вирішення сучасних проблем управління освітою, зокрема, формування управлінської культури майбутніх менеджерів освіти.

Питання становлення і розвитку загальної теорії управління, соціального управління, менеджменту свого часу глибоко досліджувалися у працях багатьох зарубіжних учених [3; 4; 10; 11; 18; 19; 20].

Оскільки освітній менеджмент виокремився із загальної теорії менеджменту, вважаємо за доцільне розглянути становлення і розвиток останнього, ґрунтуючись на працях, присвячених управлінню.

Робота виконана за планом НДР Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди

Формулирование целей работы

Метою статті є дослідження проблеми виникнення та розвитку феномену управління.

Результати досліджень.

Феномен управління виник і розвивався в процесі еволюції, від нижчого до вищого, тобто від найпростішого замкненого контуру зі зворотнім зв'язком на рівні звичайного регулятора (гомеостазу) до утворення контуру зворотного зв'язку з відбором корисної інформації, з органами пам'яті, із синтезом певних структур які підвищують активність, живучість систем навіть до їх самоорганізації.

Більш глибоке пізнання феномену управління вимагає системного дослідження історичного процесу виникнення й упорядкування зв'язків у взаємодіях, що постійно ускладнюються, тобто становлення в живій природі саморегуляції, а в людському суспільстві – цілеспрямованої діяльності. Таке дослідження виявляє значення понять мети, інформації й управління в діалектиці об'єктивного світу, сприяє розкриттю самих механізмів адаптації, самоорганізації й розвитку матерії. Власне становлення функціональних систем, процесів саморегуляції в живій природі й формування сучасного образу людської діяльності, яка створює ноосферу, ознаменували сходження матерії на подальші рівні розвитку, склавши зміст біологічної й соціальної форм руху.

З тих часів, коли управління почало розглядатися як особливий вид діяльності, уявлення про нього постійно трансформувалися. До нашого часу налічується велика кількість різноманітних наукових концепцій, теорій управління й підходів до нього [16].

Аналіз наукових досліджень [8; 11; 14; 16], присвячених розвитку теорії управління та менеджменту, дозволяє виділити три історичні періоди:

1) стародавній (починаючи з 9-7 століття до н.е. й орієнтовно до початку XVIII століття). Цей період вважається найбільш тривалим і характеризується накопиченням досвіду управління, яке ще не було виділено в самостійну галузь знань;

2) індустріальний (1776 – 1910 рр.), який характеризується пошуками принципів ефективного управління виробництвом, появою перших теорій наукового управління;

3) системний (1911 – до теперішнього часу). Управління визнається як самостійна наука. Цей період можна схарактеризувати як період систематизації й інформатизації.

Найважливішою основою формування соціокультурних передумов сучасного менеджменту було формування й ідейне оформлення взаємовідносин у класі підприємців, управлінців і найманих працівників, які по-різному склалися в різних країнах і в контекстах різних культур залежно від їх конкретних традицій. Для характеристики типів менеджменту в різних соціокультурних умовах ми взяли за основу спеціальні культурні ознаки: взаємовідносини класів, індивідуалізм – колективізм, дистанцію влади.

Аналіз теоретичних джерел [8; 11; 14; 16] дозволив віднести до базових соціокультурних типів менеджменту такі: західноєвропейський, північноамериканський (американський), японський (азійський), радянський (український).

Виділені такі фактори функціонування менеджменту: раціональна організація, особистісний фактор – здатність бути «організатором», тобто «вміти примусити інших людей слугувати своїй волі, об'єднати багато людей в успішній спільній діяльності, так розмістити людей і предмети, щоб бажана корисна дія повністю виявилася» [17].

Для цього необхідно оцінити здатність людей до продуктивної діяльності, підібрати відповідних працівників, примусити їх працювати кожного на своєму місці, щоб кожний повністю віддав свої сили й здібності, об'єднати людей в єдиний колектив, координувати й субординувати їх зусилля [1].

У дослідженнях голландського вченого Г.Хофштеде з проблем національних і культурних типів управлінських систем у 70 країнах світу в 60-80 рр. ХХ ст. зазначається, що в сферах управління й організації виробництва працюють не тільки ті світоглядні уявлення, ціннісні орієнтації, норми поведінки, які люди сприймають з національної культури. Тому системи менеджменту й виробничої організації суттєво відрізняються не тільки в різних цивілізаціях, але й у більш дрібних етнічних культурних організаціях. Він виділяє 4 базових культурних ознаки, за якими порівнює виробничі організації: «дистанція влади», «прагнення уникнення невизначеності», «індивідуалізм - колективізм», «чоловічність - жіночність». Констатація розбіжностей у національно – культурних типах менеджменту й організації має велике практичне значення, бо дозволяє оцінювати сумісність організаційних культур перспективи їх взаємодії, можливі конфлікти й шляхи їх вирішення [21].

Теоретик школи соціальних систем М.Вебер, визначаючи сутність капіталістичного господарства на відміну від традиційного, надає організації головного значення. Якщо в умовах останнього працювали особисто залежні працівники (раби, кріпаки), праця яких була основана на особистісному, часто фізичному примусі, то становлення капіталістичного виробництва було пов'язане з раціональною організацією й самоорганізацією вільної праці. На відміну від особисто залежного, вільнонайманого працівника треба не тільки зацікавити грошовою винагородою, але й спонукати якісно виконувати роботу, дотримуватися дисципліни, підпорядковуватися хазяїну й управлінцю, прагнути підвищення ефективності праці тощо [2].

На початковому етапі становлення капіталістичного виробництва функції власника й управлінця були звичайно поєднані, і лише зі становленням великого фабричного й індустріального виробництва стали з'являтися наймані управлінці – менеджери, що стало передумовою формування специфічної культури управління. Вона формувалася поступово й була пов'язана з традиціями, які панували в суспільстві в стосунках між людьми, нормами панування й підпорядкування, уявлення про мету й сенс господарської діяльності, про можливість особистісної самореалізації в праці тощо [2, с.134].

У Західній Європі взаємовідносини між підприємцями, управлінцями й найманими працівниками формувалися шляхом поступового завоювання робітниками соціальних прав в умовах класової боротьби й розвитку тред – юніоністських та соціалістичних ідей, тобто в ході розвитку взаємовідносин безпосередньо.

Зупинимося на формуванні культури менеджменту в США, яка відрізняється від генези управління в Західній Європі, незважаючи на схожість і генетичну єдність культур. У основі культури Нового Світу – культура «сильної особистості», зумовлена специфічною переселенською культурою й ідеологією, в якій голос «крові й ґрунту» не має тієї сили, яка є в традиційних суспільствах: люди відірвані від свого корення, постійно стикаються з необхідністю завойовувати позиції в умовах відносної рівності можливостей та жорсткої конкуренції соціального «природного відбору». Однією з базових цінностей американської культури став успіх як мета прагнень, як основа «американської мрії». Важливим елементом цієї культури є культ людини – підприємця, який відображений у найкращих творах американської літератури, наприклад, у творчості Дж.Лондона людина, яка має успіх, уже саме через цей успіх набуває не тільки суспільного становища, але й морального права управляти тими, хто є аутсайдерами [9].

На початку ХХ століття в США відбувалося становлення менеджменту як особливої науки управління виробництвом. Це час, коли почала складатися менеджерська культура школи наукового менеджменту Ф.Тейлора та система управління Г.Форда.

Не вдаючись у проблеми власне управлінської технології, розглянемо основи управління: а) ціннісні; б) світоглядні.

Основні вихідні принципи «наукового менеджменту» Ф.Тейлор сформулював у класичних працях «Управління фабрикою» («Shop management», 1903) та «Основи наукового управління підприємством» («The principles of scientific management», 1911). Передусім, кожний індивід, який бере участь у виробництві,

розглядався в них як ізольований, відокремлений від інших та орієнтований включно на підвищення оплати своєї праці. Самостійна моральна цінність праці не бралася до уваги: ні робітник, ні управлінець не прагнули отримати від неї нематеріального задоволення. Трудовий процес технологічно подрібнюється на окремі, по можливості прості операції, виконання яких доведено до високої досконалості й великої інтенсивності [18].

Отже, в основі системи закладено жорстокий індивідуалізм, цінності, яких досягають, через які кожен працівник прагне успіху й зростання матеріального багатства, його здібності розглядаються в першу чергу в плані найбільш оптимальної адаптації до роботи машин, а не як творчі потенції особистості.

Ідеологія менеджменту, сформована системою Тейлора, стала основою «філософії контракту», яка зводить стосунки працівника й роботодавця до продажу максимально ефективної робочої сили за максимально можливою винагородою [18].

Значний внесок у теорію «наукового менеджменту» зробив А.Фойоль [19]. Саме йому належить виокремлення основних функцій управління: планування, організація, координація, контроль. Він розробив адміністративну теорію, принципи адміністративної діяльності. Серед них – єдність керівництва і командування, підпорядкування приватних інтересів загальним, усталеність посад, структури, ініціативність робітників тощо. Ідеї даної школи були широко розповсюджені в 10-20-ті роки минулого століття.

Система американських виробничих відносин, яка склалася, виявилася вельми жорсткою й антагоністичною, й на початку XX століття Америка зазнала потрясіння через низку виступів робітників проти жорсткої експлуатації й приниження, що стало початком поступового пом'якшення ідеології сильної особистості, яке супроводжувалося зміною уявлень про культуру управління.

Подальшими етапом розвитку культури менеджменту в США стала концепція «людських стосунків», яка сформувалася в кінці 20-х - на початку 30-х років і відображена в праці Елтона Мейо «Людські проблеми індустріальної цивілізації», яка вийшла в 1933 році. Сутність цього етапу полягає в тому, що людина більше не розглядається як «машина, орієнтована на одержання прибутку»; відбувається усвідомлення й теоретичне осмислення того факту, що на продуктивність праці робітників впливають і такі фактори, як психологічний клімат у колективі, зацікавленість до праці й моральне задоволення від її корисності, емоційний стан тощо. З точки зору Е.Мейо, ефективність праці залежить від сформованих стосунків у колективі й усвідомлення його загальної мети. У цих умовах функції менеджера зведені до налагодження солідарного, доброзичливого й продуктивного психологічного клімату, його раціонального аналізу й регуляції, гармонізації стосунків між працівниками в колективі й між працівниками та фірмою. Менеджер відрізняється від працівника тільки тим, що через його професійну кваліфікацію він здатний до раціоналізації людських стосунків [22].

Однак, згодом теорія «людських стосунків» зазнала нищівної критики, передусім за декларативний характер її гуманізму й абстрактний психологізм рекомендацій, які мало реалізуються на практиці.

Одним з найяскравіших проявів цієї зміни стали праці Д.Карнегі, які побачили світ у 20-ті роки й мали велику популярність у них, по суті, розгорталася нова концепція стосунків між людьми в діловому спілкуванні й управлінні. Боротьбу за існування як фундаментальні суспільні стосунки замінило взаємовигідне співробітництво, на місце успіху як владної цінності прийшов успіх як поступовий рух угору на підставі здібностей, освіти й кваліфікації. Управління із системи контролю за технологічною ефективністю праці й стимулювання її продуктивності з допомогою матеріальної зацікавленості перетворило на мистецтво встановлювати стосунки між людьми й досягати бажаного, зацікавивши їх самих у результаті їхньої праці. Менеджер з начальника, чий авторитет полягає в досягнутому успіхові, перетворив на людину, яка досягла своєї посади на підставі здібностей й освіти, постійних професійних зусиль, уміння жити в згоді з людьми й керуватимися [6].

Усе більшого поширення в сучасному американському менеджменті набуває модель «єдиної команди», яка підкріплюється психологічною установкою на спільну долю. Робітник і службовець розглядаються не просто як наймані працівники, які продають згідно договору певну кількість праць за певну платню, а як члени компанії, однаково зацікавлені і в матеріальній винагороді, і в моральному задоволенні від тієї користі, яку вони надають заради процвітання справи. Головною проблемою практичного управління тут стає «реальна гармонізація стосунків компанії й службовців», в тому числі в першу чергу «гармонізація їхніх ціннісних орієнтацій» [6, с.25].

Одним з центральних завдань менеджменту став доведення до працівника мети та інтересів фірми, залучення його до активної творчої роботи, заохочення ініціативи. Для цього створюються етичні кодекси фірм і компаній, які формулюють «філософію» й основну мету не тільки безпосередньо в економічному, а й у соціальному й моральному аспектах з метою посилити мотивацію персоналу.

Не можна не погодитися з точкою зору дослідників проблем американського менеджменту А.Попова, Ф.Русінова, а також Л.Свенко, що різниця у визначеннях, велика кількість наукових шкіл і напрямків свідчать про концептуальну фрагментарність та еkleктичність менеджменту як наукової дисципліни [4; 15].

Найважливішим фактором формування сучасних систем менеджменту у всьому світі є вплив японського менеджменту, який показав таку високу ефективність, що останніми десятиліттями не тільки вивів Японію до лідерів світового економічного розвитку, але й підтвердив, що в XXI столітті країна Сонця, що сходить, становить серйозну конкуренцію США в боротьбі за економічну першість. Користуючись загальновідомими принципами організації виробництва й управління, японський менеджмент у той же час у

цілому являє собою неповторну й практичну не відтворювану в іншокультурному середовищі систему: засновник компанії «Хонда Моторс» Такео Фудзікава сказав, що японська й американська системи управління однакові на 95% і відрізняються у всіх важливих пунктах. Аналіз наукової літератури дозволив розмежувати японську й американську моделі менеджменту за багатьма підставами [12; 13] (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Характерні риси японської та американської моделей менеджменту

1	2
Японська модель	Американська модель
Орієнтація управління на групу	Орієнтація управління на окрему особистість
Управлінські рішення приймаються колективно на підставі однотайності	Індивідуальний характер прийняття управлінських рішень
Гнучка структура управління	Суворо формалізована структура управління
Оцінка управління за досягненням гармонії в колективі та за колективним результатом	Оцінка управління за індивідуальним результатом
Колективний контроль	Індивідуальний контроль
Основна якість керівника – вміння здійснювати координацію дій і контроль	Головні якості керівника – професіоналізм та ініціатива
Особисті неформальні стосунки з підлеглими	Формальні стосунки з підлеглими
Уповільнені оцінка праці співробітника та службове зростання	Швидка оцінка результату праці. Пришвидшене службове зростання

Як бачимо, японська модель більш гнучка в управлінні й орієнтована на гармонію стосунків у колективі

Специфіка японського менеджменту зумовлена передусім соціокультурними цінностями й світоглядними особливостями японського суспільства, і його ефективність може бути зрозумілою лише в зв'язку з цією специфікою, тобто на базі культурних цінностей країни. Передусім, японська культура основана на міцних міжособистісних зв'язках, стійкому колективізмі. Звідси й прихильність японців до фірми, як до сім'ї. Найважливішими принципами організації виробництва в Японії є «три подарунки від бога»: довічний найм; поступове зростання заробітної платні та просування „службовою драбинкою” згідно з вислугою років; організація професійних спілок безпосередньо на фірмах.

Іншою особливістю японської культури яка істотно вплинула на японський менеджмент, на наш погляд, є її орієнтація на контекст, на реальну ситуацію й пристосування до неї. Світ японця – це, насамперед, феноменальний світ «тут і зараз», і його прагнення вписатися до нього зумовлює гнучкість культурної особистості, високу адаптивність.

Формою адаптації до умов сучасного науково – технічного прогресу, які швидко змінюються, в японців є їх унікальна система: прагнення навчатися, культ знань. Японець навчається протягом усього життя. З раннього дитинства малюки відвідують різні гуртки й секції (дитячі садки відвідують 90% п'ятирічних дітей, а японський школяр навчається в середньому 240 днів на рік, у той час як американський – 180), школярі, як правило, відвідують додаткові заняття (школи «Юку»), на виробництві всі регулярно проходять курси підвищення кваліфікації й перенавчання, з тим, щоб якнайповніше протягом трудового життя дізнатися про різні напрями діяльності фірми й різні ланки технологічного ланцюжка.

Однак, сучасний японський менеджмент стикається із суттєвими проблемами й труднощами. Серед молоді соціологи відзначають зростання індивідуалізму, прагнення створення власної справи, більшої незалежності від фірми, від колег, швидкого, а не поступового, яке залежить від вислуги років, підвищення прибутків, зростання гедоністичних установок. Тому «три божественних дарунки», які є в основі японської організації й менеджменту та розглядаються вище, сьогодні поступово піддаються перегляду. Довічний найм, який прив'язує людину до фірми, вже не задовольняє молодь, яка прагне спробувати свої сили в різних сферах діяльності, а залежність оплати праці й посади від вислуги років не задовольняє самолюбства й не завжди відповідає реальним можливостям сучасного високоосвіченого фахівця. Традиційний «закритий» ринок праці, заснований на принципі довічного найму, в Японії співіснує з «відкритим» ринком вільної робочої сили [5].

Висновки.

Таким чином, кожна з країн має свої соціокультурні передумови розвитку виробничо - економічних і соціальних відносин, традиції управління, пов'язані зі специфікою мотивації персоналу, стосунками, які склалися між класами - учасниками капіталістичного індустріального виробництва, особливостями розвитку національної економіки тощо.

Подальші дослідження передбачається провести в напрямку вивчення інших проблем соціокультурних передумов розвитку виробничо - економічних і соціальних відносин.

Список використаних джерел

1. Бакштановский В.И. Моральный выбор личности: альтернативы и решения // Личность. Моральное воспитание. – М.: Политиздат, 1983. – 224 с.

2. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1990. – 240 с.
3. Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики: Пер. с англ. – М.: Дело, 1996. – 272 с.
4. Евенко Л.И. Уроки американского менеджмента // Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. – С. 5 – 17.
5. Елманова В.К. Высшее образование за рубежом(США, Великобритания, Франция, ФРГ, Япония, КНР): Учебное пособие / Ленингр. гос. ун-т. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 49 с.
6. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. Как перестать беспокоиться и начать жить. Самара: Самарский дом печати, 1994. – 528 с.
7. Кнорринг В.И. Искусство управления: Учебник. – М.: Бек, 1997. – 288 с.
8. Кредисов А.И. История учений менеджмента. – Киев: Вири-Р, 2000. – 336 с.
9. Лондон Дж. Собрание сочинений – Х.: Книжный клуб семейного досуга; Белгород, 2007. – [Т.1]: Сердца трех. – 2007. – 413 с.
10. Маслоу А. Маслоу о менеджменте. Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория / пер. с англ. – СПб.: Питер М И др., 2003. – 413 с.
11. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1991. – 701 с.
12. Операйло С.І. Теоретико – методологічні засади менеджменту культурологічним освітнім процесом. Харків, – 2006. – с.94 – 100.
13. Операйло С.І. Університетський менеджмент. Теоретичні та методичні засади. Харків, 2004. – с. 123 – 130.
14. Основы современного социального управления: теория и методология Учебное пособие / Под ред. В.Н.Иванова. – М.: Экономика, 2000. – 271 с.
15. Попов А., Русинов Ф. Генезис менеджмента и управления // Высшее образование в России. – 1995. – № 2. – С. 64 – 72.
16. Рогова Т.В. Персоналізований підхід в управлінні педагогічним колективом школи. – Харків: Нове слово, 2006. – 300 с.
17. Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений – М.: ИНФРА-М, 1996. – 352 с.
18. Тейлор Ф.У. Менеджмент/ Пер. с англ. – М.: Контроллинг, 1992. – 137 с.
19. Файоль А. Общее промышленное управление. – М.: Контроллинг, 1992. – 349 с.
20. Drucker R. Management: Task, Responsibilities? Practices. – N.Y., 1985.
21. Hofstede G. Culture's consequences international differences in work – related values. – London: Sage Publications, 1980. – 475p.
22. Mayo E. The human problems of an industrial civilization. – Boston, 1949.

Надійшла до редакції 20.01.2008р.