

ЗМІНА ПАРАДИГМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Палінчак Вероніка Миколаївна
м.Ужгород

В статті розглядається проблема менеджменту. Запропоновано визначення менеджменту і розглянуто деякі наукові підходи до розуміння менеджменту. Підкреслюється, що парадигма менеджменту суттєво змінилася впродовж останнього часу. Значний вклад в розробку нових моделей менеджменту вносять американські вчені. Сучасну парадигму менеджменту сформовано на основі діалектичного розвитку, аналізу й відбору найефективніших технологій менеджменту на всіх етапах його становлення з урахуванням нових соціально-економічних реалій і розвитку менеджменту як науки, спрямованої на продукування нових знань.

Ключові слова: США, менеджмент, парадигма, наукові підходи.

Менеджмент (англ. «management» – управляти) – специфічний вид діяльності, спрямованої на досягнення певних передбачених цілей виробничо-господарською організацією (підприємством), яка функціонує в ринкових умовах, шляхом раціонального використання її матеріальних, трудових і фінансових ресурсів [1, с.22]. Результативність виробництва в будь-якій сфері діяльності в значній мірі залежить від ефективності менеджменту. Саме тому значна увага зарубіжних і вітчизняних учених (Б.Андрушків, К.Боумен, Г.Райт, Ф.Хміль, В.Яковенко та ін.) зосереджена на дослідженні різних аспектів менеджменту.

В статті коротко розглянемо зміни парадигми менеджменту.

Слід підкреслити, що парадигма менеджменту весь час змінюється, оновлюється відповідно до розвитку соціально-економічних умов виробництва, відображаючи на кожному етапі провідну ідеологію ефективного управління, впливаючи на практичну менеджерську діяльність. Парадигма менеджменту – це система понять, уявлень, які стосуються теорії і практики управління, що формується на основі вивчення, аналізу й узагальнення реалій дійсності і змінюється відповідно до змін зовнішнього і внутрішнього середовища організацій.

Одним із важливих завдань менеджменту як професійної діяльності є передбачення змін зовнішнього середовища і побудова системи управління, орієнтованої на врахування майбутніх тенденцій і зниження рівня їх невизначеності. Менеджмент розвивався від системи реактивної адаптації до системи управління на основі передбачуваних змін, впливу на них. Концептуальною основою парадигми менеджменту з моменту його виникнення і до кінця ХУІІ століття був контроль виконання. Такий підхід був досить ефективним в умовах недостатньо розвинутого ринку, коли менеджмент локалізувався в межах кожної окремої організації. З розвитком ринку даний тип управління на основі контролю вже не сприяв прийняттю ефективних рішень. Тому в кінці ХІХ століття новою парадигмою менеджменту стало поєднання управління на основі контролю за виконанням завдань з управлінням на основі екстраполювання тенденцій виробництва. У першій половині ХХ століття діяльність господарюючих суб'єктів почала помітно залежати від зовнішніх чинників, що актуалізувало потребу передбачення майбутніх змін. Парадигму менеджменту цього періоду формувало домінування технологічних питань виробництва над соціальними, раціональна організація праці, мінімізація витрат виробництва, довгострокове планування виробничої діяльності.

Проте в кінці ХХ століття розпочався якісно новий етап технології менеджменту. Успіху досягав той, хто міг запропонувати новий товар високої якості із відповідним сервісним супроводом і високою відповідальністю фірми. Спо-

живач почав реагувати не тільки на товар, але й на його марку, репутацію фірми. Результати діяльності підприємств все більше почали залежати від громадської думки, висвітлення їх діяльності у засобах масової інформації, відносин із владою, спонсорської і благодійної діяльності. У цей період важливою складовою парадигми менеджменту стала соціально-культурна технологія як усередині самої фірми, так і в її соціальному середовищі, а головним завданням менеджменту стало не стільки представлення товару на ринку, скільки позиціонування фірми в суспільстві. Проявом соціально-культурної технології менеджменту є «паблік рілейшнз» (ПР). В перекладі «public relations» означає зв'язки з громадськістю. В більш широкому розумінні – це мистецтво формування і підтримки відносин з навколишнім середовищем.

Таким чином, в кінці ХХ століття в основі парадигми менеджменту утвердилося визнання того, що нехтування соціально-культурними передумовами, національно-культурними особливостями та умовами може спричинити крах найкращих виробничих проектів і програм. Успіх діяльності, престиж організації залежить не тільки від того, що і як вона виробляє, але й від її іміджу, тобто уявлення людей про неї.

Цілком очевидно, що вагомість чинників зовнішнього і внутрішнього середовища змінюється впродовж певного інтервалу часу і є для кожної організації індивідуальною, однак їх загальний результатуючий вплив безсумнівний, а домінантою вважається роль зовнішнього середовища.

Чинники соціально-економічного середовища, в якому функціонують організації, визначають їх життєздатність на певний час і перспективи розвитку. Організації змушені пристосовуватись до середовища, щоб вижити і зберегти ефективність. До зовнішніх чинників належать: система виробничих відносин у суспільстві; потреби населення; рівень його доходів і нагромаджень; рівень цін; можливість отримання кредитів; політична стабільність і цілеспрямованість внутрішньої і зовнішньої політики країни; розвиток науки і техніки; рівень культури населення; міжнародна конкуренція; законодавство; політичні, соціальні, економічні, культурні зміни в суспільстві тощо.

Традиційний менеджмент був організований на кінцевий результат як мету діяльності, для якої мобілізувалися ресурси. Опорами були організаційна структура і контроль, а процес управління ґрунтувався на сигнально-спонукальній інформації. У контексті сучасного менеджменту цілі є вторинними відносно шкали цінностей, за якою їх оцінюють. Акцент змістився із спонукання на взаєморозуміння, із стимулювання – на мотивування, поєднання інтересів у зовнішньому і внутрішньому середовищах організації, на формування усвідомлення спільного «ми», соціальної місії організації.

Сьогодні кожна організація є самостійним культурним утворенням зі своїми цінностями, нормами, традиціями, субкультурою. Фірмовий стиль, імідж, організаційна культура, корпоративний дух – важливі складові сучасної парадигми менеджменту. У парадигмі менеджменту особливої ваги набувають персонал-орієнтовані технології, які поєднують індивідуальне мотивування працівників із формуванням у них почуття причетності до єдиної справи, усвідомлення нормативно-ціннісного «ми».

Ці процеси у менеджменті продовжуються на початку ХХІ століття. Слід відзначити, що в зв'язку з розвитком інформаційних технологій відбуваються зміни в управлінні виробничо-господарськими організаціями. Скорочується потреба в сервісному персоналі, підвищується роль персоналу, який володіє глибокими професійними знаннями

ми. Все це проявляється в партисипації управління (англ. – participate – брати участь), залучення до управлінських процесів рядових висококваліфікованих працівників.

Отже, сучасну парадигму менеджменту сформовано на основі діалектичного розвитку, аналізу й відбору найефективніших технологій менеджменту на всіх етапах його становлення з урахуванням нових соціально-економічних реалій і розвитку менеджменту як науки, спрямованої на продукування нових знань.

Водночас, продовжується вдосконалення підходів до розгляду різних аспектів менеджменту. Цей процес особливо інтенсивно відбувається в США. Останнім часом у зоні гострої критики виявляються стереотипи управлінського мислення і застарілі концептуальні підходи до менеджменту. Стала проявлятися обмеженість традиційного поняття «системне, раціональне управління». Його пов'язують, насамперед, з можливістю гранично впорядкувати і регламентувати систему і зміни, які відбуваються в ній, досягати стабільності і стійкості діяльності виробничих одиниць.

Характерною рисою сучасної економіки є процес безперервних змін. Умова виживання соціально-економічних систем полягає в їх безперервній зміні, в різноманітності економічних укладів і свободі переходити в будь-який з них, в радикальній зміні значення зворотного зв'язку на ринку. В даний час розгортається потужний процес глобалізації. Однак при цьому, хоча національні кордони і стираються, національні культури залишаються. Бізнес стає інтернаціональним, але люди, в ньому беруть участь, продовжують зберігати національні культурні риси.

Сьогодні найбільш характерні для сучасної управлінської думки вважаються чотири нові тенденції: 1) інтернаціоналізація менеджменту, осмислення нових реалій, породжуваних поглибленням міжнародного поділу праці, зростанням взаємозалежності в світовій економіці, розвитком транснаціональних корпорацій та міжнародних систем інформації; 2) зростання міжнародної конкуренції, що веде до виживання найбільш ефективних корпорацій; 3) орієнтація на такі цінності, як соціальна та економічна ефективність, реалізація потенціалу працівника і системи, зростаюча готовність до нововведень; 4) поєднання різних типів систем управління - як жорстко регламентованих, так і заснованих на внутрішній свободі залежно від прийнятості організаційної культури та людських відносин.

На сьогоднішній день одним з найпопулярніших понять менеджменту є «невизначеність», не в сенсі незнання, а як постійна мінливість умов, поведінки (зокрема,

виникнення нових зв'язків), швидка і гнучка переорієнтація виробництва і збуту. В умовах стрімких змін повний облік і прорахунок заздалегідь до дрібниць всіх деталей стає малореальним. Тому завдання менеджменту змінюється в напрямку створення адаптивних управлінських механізмів, а менеджера – в реалізації комплексних ситуаційних і системно-прогностичних підходів на новому рівні їх розвитку. Безперервна перебудова організаційних структур актуалізує значення інноваційної діяльності менеджера, розвиваючи в ньому якості творця і лідера інновацій. Децентралізація управління, оновлення технологій, стилю і методів керівництва підсилюють вирішальне значення інноваційної діяльності менеджера.

Зрозуміло, сучасний менеджмент не відкидає повністю раціональну модель, яка була і залишається методологічною основою формування організаційних структур, планування, проведення передпроектних обстежень, економічних розрахунків і т.д. Елементи жорсткого управління як і раніше домінують в певних екстремальних умовах, що вимагають, наприклад, швидкої концентрації зусиль на якій-небудь ділянці робіт або при вирішенні виробничих завдань, наприклад, при випуску стандартної масової продукції.

Але багатьма авторами (Д.К.Грейсон, О.Делл, П.Друкер) визнано, що там, де треба експериментувати, шукати, творити в умовах підвищеного господарського ризику, налагоджувати різноманітні зв'язки між партнерами, суто адміністративні важелі стають неефективними, потрібно нове, більш гнучке управління. А таких сфер стає все більше. Принциповим підходом до організації сучасного менеджменту є творча філософія праці, яка створювала б сприятливі умови для постійного синергетичного ефекту у всіх формах власності ринкової економіки [2; 3].

Інноваційна модель менеджменту – гнучке динамічне управління соціальними та економічними процесами в нерівноважених недетермінованих системах. Дія фактора невизначеності в таких системах змушує відкинути класичні концепції наукової організації праці, алгоритми управління та інші прийоми неореалістичного підходу. Управлінські рішення доводиться приймати в умовах коли, кожна господарська ситуація унікальна за своєю природою, і тому типове раціоналістичні прийоми прийняття рішень втрачають силу. Звідси випливає, що владна вертикаль єдиноначальності в централізованих ієрархічних структурах управління повинна бути доповнена механізмами самоорганізації та самоменеджменту в горизонтальних структурах [4].

Література та джерела

1. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник / Ф.І.Хміль. – К.: Академвидав, 2007. – 576 с.
2. Грейсон Д.К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – 319с.
3. Drucker P. Seeing Things as They Really Are / Peter Drucker // Forbes. – March 10. – 1997. – P.122-128
4. Основы менеджмента: Учебное пособие для вузов/ Науч. редактор А.А.Радугин. – М.: Центр, 1998. – 432 с.

В статье рассматривается проблема менеджмента. Предложена дефиниция менеджмента и рассмотрены некоторые научные подходы к пониманию менеджмента. Подчеркивается, что парадигма менеджмента существенно изменилась в последнее время. Большой вклад в разработку новых моделей менеджмента вносят американские учёные. Современная парадигма менеджмента сформирована на основе диалектического развития, анализа и отбора эффективных технологий менеджмента на всех этапах его становления с учетом новых социально-экономических реалій и развития менеджмента как науки, направленной на выработку новых знаний.

Ключевые слова : США, менеджмент, парадигма, научные подходы.

This article deals with the problem of management. The meaning of the term "management is defined and the most important scientific approaches to the understanding of the meaning of "management are considered. It is underlined that paradigm of management has been seriously changed during last centuries (beginning from XVII-th to our days) according to the changes of social and economic conditions. Paradigm of management is a system of ideas, imaginations of theory and practice of administrative actions. Some popular models of management have been analyzed. New model of management represents extremely flexible and dynamic administration of social and economic processes. Considerable attention is paid to highlighting of the main professional skills and personal features of modern managers in the field of their professional activity. The importance of American experience in the development of modern paradigm of management has been found out. The modern management paradigm is formed on the basis of dialectical development, analysis and selection of the most effective technology management

at all stages of its development with the new socio-economic realities and the development of management as a science aimed at producing new knowledge

Key words: the USA, management, paradigm, scientific approaches.

УДК 378.14 (091) (477) "1950/60":94

ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ІСТОРИЧНИХ ДИСЦИПЛІН У ВНЗ УКРАЇНИ (50–60-ті рр. ХХ ст.)

Петриків Володимир Іванович
м.Дрогобич

У статті розглядаються особливості викладання історичних дисциплін у вищих навчальних закладах України у 50–60-ті рр. ХХ ст. Автор аналізує навчальні плани та програми ВНЗ України цього періоду, визначає вплив ідеологічних установок на формування змісту вищої історичної освіти. На основі широкого кола джерел, автор встановлює, що при вивченні історії надавалася перевага періоду недавнього радянського минулого, історія викладалася на засадах марксизму, з акцентом на історію країн соціалістичного блоку.

Ключові слова: вища освіта, історія, навчальний план, навчальні програми, ВНЗ.

Постановка проблеми. Сьогодні Україна перебуває на шляху реформування системи освіти. Створення якісної та ефективної моделі вищої історичної освіти, її подальше вдосконалення та функціонування в сучасних умовах неможливі без узагальнення та врахування попереднього досвіду, теоретичних і практичних здобутків у цій сфері. Дослідження навчально-методичної літератури, навчальних планів і програм з історії, аналіз їх змісту та принципів формування може бути корисним для побудови навчальних планів та програм з історії на сучасному етапі.

Аналіз останніх досліджень. У педагогічній та історичній науці деякі аспекти окресленої проблематики, зокрема, розвиток шкільної історичної освіти та шкільні програми з історії [6] уже досліджувалися. Натомість програми з історії ВНЗ вивчені значно менше, частково їх розглядають сучасні дослідники О.М.Сергійчук та С.М.Домбровська у своїх працях, присвячених проблемам вищої освіти загалом.

Джерельну базу дослідження становлять навчальні програми з історії та архівні документи. Зокрема, опрацьовано матеріали Центрального державного архіву вищих органів влади та управління (ЦДАВО України). Фонди Р-4621 (Міністерство вищої освіти УРСР) та 166 (Міністерство освіти України) містять інформацію та звіти про діяльність вишів у цей період.

Важливим джерелом є періодика. Особливий інтерес складає урядове видання «Вісник вищої школи», у якому публікувалися доповіді керівників держави про стан освіти в країні, обговорювалися проблеми реформування вищої школи, ідеологічної роботи у вишах тощо.

Мета статті – аналіз змісту викладання історичних дисциплін у вищих навчальних закладах України у 50–60-ті рр. ХХ ст.

Виклад основного матеріалу. Упродовж 1953–1964 рр. вища школа України була складовою союзної освітньої системи. Основним державним документом для організації навчального процесу у ВНЗ України був навчальний план, який затверджувався Міністерством вищої і середньої спеціальної освіти СРСР [14, с.101].

У середині 50-х років ХХ ст. значно зросла увага до сільськогосподарських та технічних спеціальностей, що супроводжувалося зменшенням інтересу до гуманітаристики. Такі нові віяння втілювалися у конкретних заходах. Спершу

відповідно до наказу Міністерства вищої освіти від 9 вересня 1954 р. №975 з 1 вересня 1955 р. було об'єднано кафедру історії СРСР і кафедру загальної історії в одну кафедру історії у Ворошиловградському, Львівському, Одеському, Станіславському, Вінницькому, Кам'янець-Подільському, Київському педагогічних інститутах [1, арк. 6-8, 13, 21]. У Криворізькому та Чернівецькому педагогічних інститутах було закрито кафедру історії, а її курси включено до складу кафедр марксизму-ленінізму [1, арк. 10-11].

Пізніше, у зв'язку зі зменшенням прийому на деякі гуманітарні спеціальності та наявністю в університетах кращих, ніж у педвузах, умов для навчання, було припинено підготовку істориків у Київському, Харківському, Дрогобицькому, Луцькому, Кам'янець-Подільському, Станіславському, Херсонському, Сумському педагогічних інститутах, а студентів переведено до найближчих університетів [3, арк. 14–17].

На початку 1950-х років викладачі вишів широко обговорювали питання підготовки нових навчальних планів. Це було пов'язано з необхідністю переглянути обсяг курсів – і загальних, і спеціальних, зменшити число лекційних годин з низки дисциплін, звільнити програми від надлишкового фактичного матеріалу і зосередити увагу на основних, узагальнюючих принципових положеннях. Редактори Вісника вищої школи акцентували на потребі «...так побудувати навчальну роботу, щоб студенти самостійно вивчали фактичний матеріал, навчилися відбирати і правильно оцінювати його», однак зауважували, що «для цього необхідно забезпечити студентів хорошими підручниками» [9, с.1-3].

Свою думку з цього приводу висловили і державні органи влади. Постановами Ради Міністрів СРСР і ЦК КПРС «Про покращення підготовки, розподілу і використання спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою» (1954 р.) Міністерству вищої освіти було запропоновано переробити вишівські програми і навчальні плани, виключити з них зайвий матеріал, усунути багатопредметність і дублювання, щоб збільшився час для самостійної роботи студентів [4, с.15].

Результатом виконання цієї постанови стали нові навчальні плани, затвержені Міністерством у 1955 р.: для більшості спеціальностей навчальне навантаження студентів було знижено приблизно на 150–250 годин, або на 3–5% порівняно з попередніми навчальними планами. Новими навчальними планами встановлювалося 32–36 годин тижневого навантаження студентів, тобто часу для проведення теоретичних і практичних занять студентів у ВНЗ.

Однак таке незначне зменшення навчального навантаження не могло покращити якість навчального процесу. Натомість викладачі і студенти очікували, що навантаження знизиться принаймні на 15%, що ефективно змінило б умови роботи студентів [4, с.16].

У 1955 р. Міністерство освіти СРСР переглянуло навчальні плани університетів та з метою наближення підготовки спеціалістів до вимог органів народної освіти внесло зміни, що надали випускникам університету паралельну спеціальність – вчителя середньої школи. Для цього у навчальних планах зі спеціальності історія (а також укра-