

ЕВОЛЮЦІЯ КОРПОРАТИВНО-КУЛЬТУРНИХ ОСНОВ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

У статті розглянуто етапи та основи еволюції корпоративно-культурних процесів, змін в управлінні організаціями та підприємствами.

Ключові слова: сучасна організація, еволюційний підхід, менеджмент корпоративної сфери, індустріалізація менеджменту, технологічна концепція управління, системна теорія корпоративного менеджменту.

Фокина-Мезенцева Е.В.

к.п.н., Международный университет бизнеса и права (Херсон, Украина)

ЭВОЛЮЦИЯ КОРПОРАТИВНО-КУЛЬТУРНЫХ ОСНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В статье рассмотрены этапы и принципы эволюции корпоративно-культурных процессов, изменений в управлении организациями и предприятиями.

Ключевые слова: современная организация, эволюционный подход, менеджмент корпоративной сферы, индустриализация менеджмента, технологическая концепция управления, системная теория корпоративного менеджмента.

Fokina-Mezentseva K.

*PhD in Politics, International University of Business and Law
(Kherson, Ukraine)*

THE EVOLUTION OF CORPORATE-CULTURAL BASES OF MANAGEMENT BY THE ORGANIZATION

The article describes the stages and principles of the evolution of corporate-cultural processes, change in the management by organizations.

Keywords: modern organization, evolutionary approach, management of the corporate sector, industrialization management, the technological concept of control systems theory to corporate management.

Актуальність проблеми. Сучасна організація – це таке переплетіння культурних позицій різних соціальних груп, яке необхідно вивчати в багатьох аспектах. Однак перш ніж розглядати подібні процеси, необхідно зрозуміти природу виникнення корпоративно-культурних засад у практиці управління організаціями. Еволюційний розвиток теорій управління організацією ще дуже малою мірою пов'язується з розвитком менеджменту духовної сфери життєдіяльності націй, народів, їх ділової культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці становлення корпоративної культури менеджменту присвячені праці Е. Джакуса, П. Друкера, І. Кузьміна, Ю.

¹² Фокіна-Мезенцева Катерина Володимирівна, к.п.н., докторант, Міжнародний університет бізнесу і права (Херсон, Україна)
Сучасні питання економіки і права

Красовського, В. Оучі, В. Сате, Д. Елдріджа і А. Кромбі, Е. Шейна, Г. Моргана, Е. Брауна, С. Мішона і П. Штерна, Н. Леметра та інших.

Постановка завдання. Метою дослідження є виявлення тенденцій розвитку механізму регулювання корпоративної культури підприємств як стратегічного інструменту в системі управління сучасною організацією.

Результати дослідження. Еволюційний підхід у зміні концепцій управління розкриває взаємозв'язок розвитку моделей менеджменту з національним характером економіки, етапами культурного розвитку, з розвитком загальнонаукових складників моделей управління – інформатики, економіки, психології, соціології та філософії. Тим не менш, до тепер еволюційний розвиток теорій управління організацією ще дуже малою мірою пов'язується з розвитком менеджментом духовної сфери життєдіяльності націй, народів, їх ділової культури.

Хоча цей зв'язок здається очевидним у зв'язку з тим, що в останніми десятиліттями підвищилися вимоги до відповідальності за результати діяльності менеджерів і керованих ними організацій, дотримання соціокультурних засад не було прийнято масово всім управлінським світом. В основному простежувалися технократичні відносини, які пояснювались освоєнням людством декартових картин світу. Це сприяло розвитку точних наук, аналітичного, логічного мислення, мови, здатності систематизувати, управляти завдяки розумовій діяльності людини і здатності ухвалювати рішення завдяки вибору альтернативних варіантів.

Така зневага до культурних основ управління, на думку автора, неприйнятна, і насамперед за сучасних умов. Культура значно впливає на індивідуальну і групову поведінку, діяльність людей, є тим явищем, яке виділяє людський вид серед інших. У по'єднанні з біологічною еволюцією культура не тільки допомогла людству вижити, але й зростати і розвиватись. Говорячи про організацію як об'єднання людей і їх груп, неможливо розглядати її окремо від культурних перетворень, які відбуваються в менеджменті, адже саме культура насичувала управлінську думку через систему знань, що передаються від покоління до покоління.

Таке перетворення в управлінні організацією, що здійснювалося під впливом культурних змін у суспільстві, на думку автора, відбувалось у кілька етапів, що виділяються залежно від сили і насиченості менеджменту корпоративно-культурними підставами.

Етап 1. Зародження основ наукового управління. Першою публікацією у сфері наукового управління була книга «Про економію матеріалів та обладнання» британця Ч. Беббейджа (1792–1871 рр.). Початок управлінської науки більшість учених пов'язує з індустріальним періодом, або періодом промислового капіталізму. Цей етап викликав потреби суспільства у творчих керівниках. Зрештою, те, що нині прийнято називати менеджментом, зародилось у часи промислової революції наприкінці XIX століття. Виникнення фабрики як первинного типу виробництва, необхідність забезпечення роботою великих груп людей означало, що індивідуальні власники більше не могли стежити за діяльністю всіх працівників. Зрештою були обрані кращі працівники, яких спеціально навчали для того, щоб вони могли представляти інтереси власника на робочих місцях. Ці люди і були першими лінійними керівниками, або менеджерами. Зіштовхнувшись із конкуренцією і мінливим зовнішнім середовищем, керівники розвивали систему знань про те, як краще координувати спільну працю людей і раціонально використовувати обмежені ресурси. У цей період відбулась індустріалізація менеджменту, унаслідок чого він перетворився в самостійний і престижний вид діяльності, у самостійну навчальну дисципліну, галузь наукових знань і ділову культуру.

Зазначаючи еволюційні перетворення, менеджери змінюють орієнтири від потреб конкретної організації до вивчення способів управління, що діють у їх оточенні. Частина з них розв'язувала управлінські проблеми вже вивченими і способами, які були дієвими і в

минулі періоди. Інші шукали більш систематизовані підходи до управління, на основі яких зароджувалися принципи сучасного менеджменту.

Промислова революція дала поштовх розвитку теоретичних досліджень і практики управління. Великий внесок у формування науки управління зробили англійські політекономісти У. Петті, А. Сміт, Д. Ріккардо. Також, на думку автора, важливим був внесок англійського соціаліста-утопіста Р. Оуена в зародження корпоративно-культурних основ управління на цьому етапі. Він раніше інших помітив і оцінив роль людського фактора на виробництві, до необхідності врахування якого інші дослідники прийшли тільки через сто років. Тоді же Ф. Енгельс вказував на те, що варто розрізняти управління речами й управління людьми. Від цієї тези надалі відштовхувались учені у своїх дослідженнях.

Отже, передумовами і джерелами формування менеджменту як управління постали індустріальний спосіб організації виробництва і розвиток ринкових відносин, основними елементами яких був попит, пропозиція і ціна. Як така культура управління організацією на даному етапі існувала в неусвідомленому вигляді, у зв'язку з тим, що менеджмент розглядав, передусім, питання формування самих організацій, а не адаптацію поглядів та інтересів людей, які їх утворюють. Однак будь-який розвиток, особливо в людському середовищі спілкування, не може не привести до інтересу в цій сфері управлінської думки.

Етап 2. Зародження соціальних аспектів в управлінні. Еволюціонуючи, менеджмент освоїв тонкі методи і психологічні схеми організації взаємодії людей. Перша наукова концепція управління містила раціональні цілі та засоби їх досягнення, що забезпечувалось операційним підходом до процесу управлінської праці, поділом праці і відповідальності, відбором і підготовкою кадрів, зацікавлених у кінцевому результаті. Однак ця концепція керувалась психофізіологічними основами управління: економічний примус до праці, страх втратити роботу, стимулювання за результатами діяльності. Підбір людей і навчання їх управлінню як професії формально (документально) організовувати процес досягнення поставленої зверху мети, не відображали вплив особистих якостей (примх, ліні, пристрастей, творчих здібностей) і забезпечували успіх у межах концепції ділового адміністрування. Відносини «стимул - реакція», що вивчаються далі біхейвористами, плідно використовувалися як регулятори поведінки працівників. Тим самим здійснився перехід від грубих і прямих способів управління доісторичного етапу до тонких способів непрямого впливу на рівні суб'єктно-об'єктних відносин управління.

Класичним прикладом первинного формування і вивчення управлінських відносин раціоналістичного типу виступала технологічна концепція американського інженера Ф. Тейлора. В Україні у 20–30-х роках ХХ століття розвиток цієї концепції в межах наукової організації праці і управління виробництвом пов'язано з ім'ям А. К. Гастева. Створені ним оргастанції і Центральний інститут праці (ЦІП) сприяли підготовці кадрів організаторів виробництва, наукового обладнання нормативами, принципами нової культури праці працівників підприємств. Їх впливу були підпорядковані понад 500 тис. середніх і молодших керівників десятків тисяч підприємств. Тим самим створювалася науково-організаційна передумова індустріалізації.

Отже, у цей період відбувається перенесення акценту уваги на людський фактор виробництва й управління, вивчаються мотиви його трудової діяльній активності, встановлюється взаємозв'язок з кінцевими результатами функціонування організацій. Інакше кажучи, управління в цей період отримує корпоративну основу свого розвитку.

Етап 3. Становлення корпоративно-культурних аспектів управління. Доктрину соціальної людини, що прийшла на зміну економічній людині, висунула в 30-ті роки ХХ століття в США школа людських відносин. Проведені Е. Мейо хоторинські експерименти сфокусували увагу менеджменту на людському факторі виробництва. З'явилася можливість підвищити продуктивність праці, майже нічого не змінюючи у виробництві, а лише впливаючи на самого працівника, «олюднюючи» соціально-трудова відносини. Дослідження М. Фоллет також доводили доцільність відкритого спілкування з працівниками.

Д. Макгрегор, який є основоположником школи організаційного гуманізму, свого часу звернув увагу в дослідженнях не тільки на суб'єктно-об'єктні відносини (начальник-підлеглий), але й на ставлення робітників до самої роботи. Підтвердилися припущення, що розкривають роль праці як головного фактора в підтримці мотивації та отриманні задоволення від праці. Розроблені Макгрегором теорії Х і У по - новому пояснювали трудову поведінку робітників, що мають протилежні трудові установки, сформовані під час їх соціалізації ще з дитинства в межах сімейної (групової) культури.

Важливі дослідження у сфері організаційного гуманізму провів А. Маслоу, висунувши концепцію про самореалізуючого працівника, який досяг вищого рівня реалізації потреб, тому що він зміг задовольнити всі попередні за рахунок максимального використання всіх своїх здібностей, особистої незалежності та відповідального ставлення до роботи. Тим самим сталося революційне наповнення концепції менеджменту людських ресурсів розумінням того, що успішність роботи організації забезпечується тим, наскільки повно використовується потенціал персоналу при досягненні цілей.

Але, тим не менш, властива даній концепції культура відносин управління, а також технології непрямого впливу на трудову поведінку працівників підприємства призводять до того, що внаслідок зростання продуктивності праці і задоволеності роботою членів організації знижуються питомі витрати людських ресурсів на одиницю виробленої продукції або послуг, що і створює соціальну основу економічної ефективності бізнесу.

Тоді же теоретики дійшли до висновку, що результативність праці залежить не тільки від задоволення потреб окремих працівників. Важливості набуває їх спільна робота і групове спілкування, що виражаються в культурі трудових відносин. Отже, надалі менеджмент повинен був спиратися на розвиток даного аспекту в управлінні організаціями.

Етап 4. Становлення культури організацій як інструменту ефективного управління. Період від 1950 р. до тепер характеризується найінтенсивнішим розвитком комп'ютерних та інших теорій і практики менеджменту. Він пов'язаний з розробками пізніших наукових шкіл і концепцій управління, що спираються на використання кількісного (математичного), системного та ситуаційного підходів із застосуванням сучасних комп'ютерних технологій та інформаційних систем. Цей період розвитку менеджменту збігся зі вступом розвиненого суспільства в інформаційну стадію. На зміну традиційному напрямку в менеджменті, що знайшло відображення в американській моделі управління, і щодо нового (поведінкового) напрямку, втіленому в японській моделі, приходять науковий напрямок, який, на думку багатьох дослідників, слід характеризувати як оновленський (культурно-інформаційний), побудований на новій концепції керування.

Найважливішим для розуміння поведінки працівників стали системні теорії організаційного управління (Ч. Барнард, Ф. Селзнік, Р. Лайкерт), що заклали основу для нового злету управлінської думки в поведінковій концепції організаційної культури (80–90-ті роки ХХ століття). В Україні ця концепція була відкинута технократичним радянським управлінням. Тим самим відкидалася праця керівника як організатора колективного ділового співробітництва, а живі управлінські відносини замінювалися формально-бюрократичними, вузько спрямованими на формування зацікавленого ставлення до праці. Так, на думку Д.Ю. Красовського, у радянський період відбулася підміна управлінських відносин «трудовими відносинами» працівників, а наукове управління було зведене до розробок у сфері наукової організації праці, створення «оптимальних» структур підприємств і об'єднань.

Однак, на думку автора, це не зовсім точно. Якщо проаналізувати досвід українських підприємств-лідерів 1970–1980-х рр., а вони освоїли прогресивні тогочасні форми організації праці (колективна оренда, бригадний підряд у будівництві з оплатою за кінцеві результати праці, використання системи бригадної праці в машинобудуванні як основа управління підприємством), можна дійти такого висновку: український менеджмент цілком у змозі засвоїти власний досвід непрямого інтерактивного управління з участю персоналу. Але цей досвід не використовується в сучасних організаціях, тому що фахівці, які прийшли у

керівництво не мають потреби в ефективній роботі з робочими колективами, керують жорстко, раціонально, бездуховно, вважаючи «м'який» стиль неприйнятним для нинішньої ситуації виживання.

Важливий внесок, як вважає автор, у розвиток корпоративно-культурних основ управління зробили в середині 80-х рр. минулого століття публікації Т. Пітерса і Р. Уотермена. Вивчивши 66 процвітаючих американських фірм, вони довели в межах складного організаційного гуманізму, що ефект від роботи виникає насамперед як мистецтво неформальної організації поведінки працівників. Стало очевидним, що той чи інший тип організаційної культури управління зумовлює ефективність діяльності фірми. Ці дослідження створили теорію неформального управління організацією, витіснивши тим самим формалізовану, раціоналістичну модель організації.

До кінця ХХ століття як інструмент ефективного управління почала виступати організаційна культура, що формує інноваційну поведінку персоналу й організації в умовах наростаючої невизначеності. Командна робота та її забезпечення стає головним змістом менеджменту організацій. Тому управління набуває форми навчання, тобто передачі менеджерами і засвоєння знань персоналом, технологій, цінності ділової, організаційної, трудової, інноваційної та інших видів культури. Змінюється не тільки поведінка людей в організації, змінюється і їх стиль мислення. При цьому система цінностей менеджменту як ціннісно-цільове середовище діяльності співробітників фірми стає умовою колективного успіху та сталого розвитку організацій.

Етап 5. Стабілізація корпоративно-культурних основ менеджменту організацій. На думку П. Друкера, основне завдання менеджменту кінця ХХ – початку ХХІ ст. полягає в тому, щоб «робити знання продуктивними». У зв'язку з цим провідні дослідники в галузі менеджменту вважають, що нова концепція управління вимагає істотних змін систем управління: простоти, гнучкості, ефективності та конкурентоспроможності. На їхню думку, сучасні системи управління повинні мати:

- невеликі підрозділи укомплектовані обмеженою кількістю людей, але мають досить високий рівень кваліфікації;
- невелика кількість рівнів ієрархії;
- адаптивні структури, сформовані за типом груп (або команд) фахівців;
- максимально орієнтовані на споживача характер і якість продукції та послуг, а також процедури і графіки роботи організацій.

Висновки. Отже, автор проаналізував еволюцію корпоративно-культурних основ управління організацією та дійшов висновку, що нова концепція управління вимагає істотних змін систем управління: простоти, гнучкості, ефективності та конкурентоспроможності. А в цьому контексті корпоративна культура організації стає основним фактором змін у вищевказаних системах.

Література

1. Антонов В.Р. Корпоративное управление: учебное пособие / [В.Р. Антонов та ін.] – М.: ІД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006. – 288 с.
2. Єфименко Т.Б. Інноваційний менеджмент / Т.Б. Єфименко. – К: Парус, 2007. – 258 с.
3. Красовський Ю.Д. Управління поведінкою у фірмі: Ефект і парадокси / Ю.Д. Красовський. – К.: Інфра-К, 2007. – 368 с.
4. Мескон М.Х. Основи менеджменту; пер. з англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Х: Справа ЛТД, 2012. – 704 с.
5. Пітерс Т. В пошуках ефективного управління: досвід кращих компаній / Т. Пітерс, Р. Уоттермен. – Х: Грінь, 2015. – 215 с.

6. Уотермен Р. Фактор відновлення. Як зберігають конкурентоздатність кращі компанії / Р. Уоттермен. – Х., Буква, 2008. – 307 с.

References

1. Antonov, V. R. i dr. Korporativnoe upravlenie: uchebnoe posobie [Corporate governance: the textbook] / under the editorship of V. G. Antonov – M: publishing house "FORUM": INFRA-M, 2006, 288 p.

2. Efimenko, T. B. Inovazhiinyi menedgment [Innovation management]. – K, Parus, 2007, 258 p.

3. Krasovskii, Yu. D. Upravlinnya povedinkoyu firmy: effect i paradoksy [Controlling the behavior of the firm: effects and paradoxes].– K.: Infra-K, 2007, 368 p.

4. Meskon, M. H., Albert, M., Hedouri, F. Osnovy menedgmentu [Fundamentals of management]; from English. – Kh: "Sprava" LTD, 2012, 704 p.

5. Peterst, T., Waterman, R. V poshukakh efektyvnogo upravlinnya: dosvid krashykh kompanii. [In search of effective management: the experience of the best companies] – Kh: Grin, 2015, 215 p.

6. Waterman, R. Factor vidnovlennya. Yak zberegaut konkurentozdatnist krashchi kompanii. [The recovery factor. How do you maintain the competitiveness of the best companies]. – Kh: Bukva , 2008, 307 p.