

отраслях, непосредственно производящих информационные блага и услуги, а также оборудование для передачи и обработки информации;

2. Развитие информационного сектора опирается на устойчивый и расширяющийся потребительский спрос, обусловленный высоким образовательным и культурным уровнем расширяющегося круга потребителей информации;

3. В структуре потребления значительной части социально активного населения новые знания и информация играют не меньшую роль, чем традиционные потребительские товары;

4. Происходит перераспределение общественного богатства в пользу работников информационного сектора, что приводит к повышению экономической и статусной ценности образования;

5. Образование в условиях информационной цивилизации должно быть направлено на подготовку творческого работника с разносторонним воображением и инновационным подходом к поставленным задачам.

Библиографические ссылки

1. Библиотека в эпоху перемен. – Информ. сб. (Дайджест). – Вып. 2 (18). – М.: Изд. РГБ, 2003. – 160 с.
2. **Винарик Л. С.** Информационная культура в современном обществе / Л. С. Винарик. – М., 2004.
3. Информатика: Учебник / Под ред. проф. Н. В. Макаровой. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 768 с.

Надійшла до редколегії 21. 01.11

УДК 1«654»: 316.3

О. Є. Ковнеров

Слов'янський державний педагогічний університет

ФІЛОСОФСЬКІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ СУСПІЛЬСТВОМ В ФІЛОСОФІЇ НОВОГО ЧАСУ ТА ПРОСВІТНИЦТВА

Досліджено філософські течії емпіризм та раціоналізм як методологічна основа системи управління суспільством в XVII-XIX ст. та реформістські ідеї англійського філософа Роберта Оуена та ін., щодо впровадження теоретичних положень з управління людьми.

Ключові слова: емпіризм, раціоналізм, спілкування, управління, діяльність, менеджмент, менеджер.

Исследованы философские направления эмпиризм и рационализм как методологическая основа системы управления в XVII-XIX столетиях, а

© Ковнеров О. Є., 2011

таже реформістські ідеї англійського філософа Роберта Оуена і др., о внедрении теоретических положений в управлении людьми.

Ключевые слова: эмпиризм, рационализм, общение, управление, деятельность, менеджмент, менеджер.

Explored philosophical empiricism and rationalism, as referral methodological framework management system in the 17th-19th centuries.

Keywords: empiricism, rationalism, communication, operations, management, manager.

Управління в наш час має тривалу історію становлення, розвитку і практичної реалізації. Багато про управління розмірковували і випробували його на власному досвіді правителі і державні діячі, полководці і мислителі, починаючи із часів Давнього Китаю, Вавилону, Давнього Єгипту і Давнього Риму. Це свідчить про те, що історичний аспект управління має величезне теоретичне і практичне значення, а отже, дає змогу визначити місце і роль управління в різних типах людської цивілізації в процесі розв'язання соціальних, релігійних і національних проблем.

Аналіз сутності управління представлений значною кількістю дослідницьких підходів в історії. Саме історичний аналіз здебільшого свідчить про те, що управління у різні історичні епохи і в різних національних культурах відрізнялося складним багатогранним характером.

Філософія управління як тип інтелектуальної діяльності зародилася в Греції в кінці VII в. до н. е. Спочатку філософія управління, як самостійне знання, що розвивається, була витиснена з науки про управління аналітичними методами розвитку соціально-економічних процесів. Згодом взаємодіючи з теорією управління, але, проте, залишаючись цілком самостійною наукою, філософія управління ще довго залишалася непопулярною.

Знання про управління як феномен людського буття пройшло шлях від міфологічного знання до наукового знання. Виділення науки про управління як специфічної галузі людського знання є формуванням окремого напрямку знань пов'язаного з фундаментальними принципами філософського знання.

Теорію управління прийнято вважати областю наукового знання про загальні закономірності дії суб'єкта управління на соціально-економічні процеси і об'єкти суспільної праці відповідно до наявної мети і програми. Це знання про те, як здійснювати управлінську діяльність, тобто знання «інструментальне», знання про способи і технології виконання управлінської діяльності. Проте необхідно помітити, що методологічні підстави даної науки в сучасних умовах не завжди коректні і повні, отже, вимагають продовження наукового дослідження для філософського осмислення знань про управління, як знань не тільки про його зміст, але і знань про структуру діяльності управління і способи його реалізації.

Виходячи з зазначених вимог, автором статті, здійснюється дослідження філософських основ управління суспільством в філософії

Нового часу та Просвітництва. Зокрема, кінець XVI – початок XVII ст. знаменував собою в Західній Європі активний розвиток буржуазних відносин у межах феодального суспільства. В сільському господарстві плуг витіснив соху, широко застосовувались водяні млини, розвивалось суднобудування, яке спричинило до розвитку мореплавання, а останнє надає поштовху до географічних відкриттів і колонізації земель в Азії і Америці, що стимулювало розвиток торгівлі. Ремісництво замінювалось мануфактурою, яка поступово витісняється великим промисловим виробництвом. Цьому передувало ряд визначених досягнень науки, зроблених в XV–XVI ст. [2, с. 10].

Зміни, які відбувалися в економіці, політиці та культурі, формувались на емпіричній і раціональній основі. Мислителі, які покладали початок філософії Нового часу були англійський філософ Френсіс Бекон та французький – Рене Декарт. Перший був прихильником емпіричного методу в пізнанні, другий – раціонального.

Проголошуючи чуттєве пізнання основою виявлення суті предметів і явищ, Ф.Бекон разом з тим застерігав, що, спираючись тільки на відчуття, істинних знань не отримаєш. Знання формуються у процесі раціонального співставлення, узагальнення. Справжніми знаннями є ті, стверджував англійський мислитель, які отримані в процесі власного досвіду – чуттєвого і раціонального.

Ф. Бекон докладно визначає місце кожної людини в суспільстві неіснуючого острова Бенсалем. Управління бенсалемцями здійснюється з урахуванням індивідуальних особливостей кожного і раціональним використанням його здібностей. Між структурами організації бенсалемського суспільства діє взаємоповага, розуміння кожним особливостей внутрішнього світу людини. Це розуміння формується на основі особистого досвіду бенсалемців у процесі спілкування та спостереження за діями інших людей.

На острові Бенсалем немає чвар і війн. Цьому бенсалемці завдячують, насамперед глибоко продуманій організації господарчого, політичного і духовного життя.

Заслуга Ф. Бекона у визначенні філософських основ управлінських структур дуже велика. Спираючись на принцип емпіризму, він вперше в історії філософської думки зробив спробу розкрити взаємовідносини людей на рівні міжособових стосунків «людина – людина», «організація – людина», «керівник – підлеглий» [1, с. 25–26].

Методом, який набув популярності в Нові часи і який став другою підвалиною науки управління поряд з емпіризмом, став раціоналізм. Його представники Рене Декарт, Гуго Гроцій, Бенедикт Спіноза, Томас Гоббс вважали, що достовірні знання – це результат логічних міркувань, діяльності розуму. Тож не випадково постулати раціоналізму лягли в основу управлінських рішень суспільства, яке будувалось на ринкових засадах нового типу. Голландський юрист, дипломат і філософ Гуго Гроцій стверджував, що однією з найважливіших особливостей людини є її прагнення до спілкування, виходячи з засади доцільності і внутрішньої потреби. В своїй діяльності особа, зазначав Гроцій, з одного боку, перевіряє себе, чи співпадає

ця діяльність з нормами суспільства, а з другого боку, – орієнтується на рішення тих, хто управляє громадою, містом, суспільством. Вміння керувати людьми формується як на рівні великих спільнот, так і буденного життя кожної людини.

Проте не всі здатні до керівництва. Логіка мислення, стверджував Гуго Гроцій, у кожного своя і право керувати людьми, визначити кожному його місце в суспільній системі має той, хто краще орієнтується в законах природи і суспільства. Управляти людьми можна тільки виходячи з засад розуму, тому що все, що раціональне, спирається на його вимоги, який визначає, яка дія є морально загальноприйнятною, а яка сприймається з певним застереженням, хоч є необхідною.

Аналізуючи взаємозв'язок політики і економіки, Гуго Гроцій, виражаючи інтереси підприємницьки налаштованої частини дворянства, купців, заможних ремісників і т.д., стверджував, що політичні принципи повинні бути підпорядковані економічним і повинні формуватись таким чином, щоб сприяти розвитку економіки.

Той, хто керує, стверджував він, повинен виходити з засади економічної вигоди людей. Тільки таке управління може принести успіх, тому що кожна людина розумом і серцем сприймає в першу чергу те, що сприяє її матеріальному добробуту.

Людина по своїй природі є егоїстом, проголошував сучасник Г. Гроція англійський філософ Томас Гоббс. Кожен хоче мати більше від інших матеріальних благ, влади і пошани. Але це не завжди співпадає з інтересами більшості членів суспільства, що спричиняє конфліктні ситуації. Щоб вони не переросли в конфлікт, люди, домовившись між собою, створили державу, перед якою кожен мусить схилити голову в обмін на спокій і безпеку.

Своє бачення керівництва суспільством і державою Т. Гоббс виклав у роботах «Філософські елементи вчення про громадянина» та «Левіафан». Абсолютна влада керівника держави, котрий дбає про матеріальне і духовне благополуччя всіх людей, стверджував Гоббс, є найвищим проявом раціональності правління.

Люди, шляхом угоди з володарем, довірили йому свою долю, тож він мусить виправдати їхню довіру. Але ніхто не може виступити проти монарха, адже цим самим він стає не тільки проти особи монарха особисто, але й проти всіх членів суспільства.

Вивчаючи політичне життя Англії і Франції, Т. Гоббс прийшов до висновку, що хоч розум в організації структури суспільства і держави відіграє велику роль, але не менш значення мають і відчуття. Люди, приходять до висновку Гоббс, часто діють, на перший погляд, всупереч розумові, коли це продиктовано інтересами конкретної суспільної організації. Але, глибше аналізуючи ці дії, зазначає Гоббс, ми можемо побачити, що знову ж таки пріоритетне належить розумові, адже стимулом дій людей є раціональні засади в інтересах певної організації, а ці інтереси в очах суспільства як цілого нерідко вимагають осуду.

Ідею суспільного договору Т. Гоббса, реалізованому в державі, розвивав і голландський мислитель Б. Спіноза. Держава, зазначав

він, це така організація, яка при допомозі сили і погроз створила безпечне існування всім без винятку. Метою державного управління є запевнення безпеки і створення умов для досягнення щастя і свобод усім громадянам без винятку. З позицій раціоналізму найкраще, стверджував Спіноза, коли своїм життям керують всі члени суспільства, але цілком зрозуміло, що це неможливо, тому воно делегує свої права керівництву окремим людям, які наділені вмінням організовувати інших, створювати лад і порядок [6, с. 201–209].

Розкриваючи становлення теорії управління, не можна обминути ролі в її розвитку французького соціаліста – утопіста Сен-Сімона де Рувруа Анрі Клоде. У своїх працях цей мислитель зробив спробу дати прообраз майбутнього суспільства, розглядаючи його як єдиний організм, об'єднаний релігійними і моральними нормами та суспільною трудовою діяльністю. Під впливом класичної політичної економії Сміта і Сея, французький філософ у праці «Про промислову систему» в руслі раціоналістичної традиції філософів Нового часу стверджував, що структурні підрозділи соціального буття, і особливо економічний, почнуть функціонувати тільки на раціональній основі.

Він вважав, що сучасне йому суспільство проявляє прагнення до формування таких соціальних структур, які сприяли б ефективному розвитку наук і промисловості. Тож і керівництво в ньому слід надавати відповідно вченим і промисловцям.

Учені при цьому, писав Сен-Сімон, повинні керувати духовним життям суспільства, а промисловці – сферою матеріального виробництва. Якби можна було б досягти такого стану, стверджував він, суспільство змогло б задовольнити потреби всіх своїх членів, настигла б гармонія в суспільному бутті, тому що вчені володіють інтелектуальною силою, а промисловці – матеріальною.

Організована поведінка людей в групах, способи управління в них були об'єктом уваги в працях французьких просвітників Ш.-Л. Монтеск'є, Вольтера, Ж.-Ж. Руссо, К. А. Гельвеція. За Монтеск'є природний стан характеризується як стан миру і взаємодопомоги, спільних зусиль людей, а громадські закони мають враховувати культурні, кліматичні та географічні умови їх життя. Саме це сприятиме гармонії у суспільній діяльності людей та їх відносинах.

Основу філософських поглядів Вольтера на соціально-управлінські процеси в державі становить концепція «просвіченого правління», тобто союзу філософів і управителів, за якого перші повинні дбати про справедливі закони, а другі – впроваджувати їх у практику співжиття.

На відміну від Вольтера, Жан-Жак Руссо, будучи представником низів, захищав свободу і рівність, проголошував ідеальною формою управління демократичну державу.

Раціоналізм як метод пізнання та практичних дій не втратив своїх позицій впродовж усього XVIII ст. і аж до середини XIX, коли стала розпадатись гегелівська філософська система [4, с. 91–112].

Прийнято вважати, що менеджмент в його сьогоденній змісті, з'явився на початку XX ст., проте його науково-практичну основу заклав англійський філософ, соціаліст-утопіст Роберт Оуен.

Син ремісника, Р. Оуен в двадцять років уже був підприємцем, а в 1799 р. очолив велику на ті часи прядильну фабрику в Нью-Ленарку, в Шотландії.

Робітники на цій фабриці працювали по 14 годин на добу, але плату отримували мізерну, тому що працювали погано, нерідко крали, пиячили. Англія, на той час, переживала період промислового буму, вдосконалювались верстати, завозилось нове обладнання, будувались, відповідно до промислових потреб приміщення. Але продуктивність праці зростала дуже повільно. Аналізуючи умови життя людей, Оуен прийшов до висновку, який зробив революційний переворот у підприємстві. Одночасно з модернізацією технічних засобів, він уперше в історії виробництва звернув увагу на людей, вивчив їх психологію, бажання, потреби. Машини і обладнання, стверджував Оуен, мають дуже важливе значення у зростанні продуктивності праці, але не менш вагомим є і вмиле керівництво людьми [3, с. 24].

Оуен скоротив робочий день до 10 з половиною годин на добу, а коли фабрика тимчасово зупинилась, він пішов на небачений і нечуваний на ті часи крок – виплатив усім робітникам і службовцям за дні простою фабрики середньомісячну плату. Вперше в Англії коштом фабрики він організував школи для дітей бідняків, де юнаки вчилися і займалися в спортивних залах гімнастикою.

Заходи, здійснені Оуеном, дали небачені результати. По-перше, у людей з'явилось почуття власної гідності. Зникли пиятики, крадіжки, прогули; по-друге, значно зросла продуктивність праці, а з нею і доходи фабрики. По-третє, система управління на фабриці Оуена зацікавила підприємців і не тільки їх. До Оуена на екскурсію приїжджали юристи, політики, урядовці і навіть монархи. Заохплювались, хвалили автора новацій у виробничій сфері, заявляли про необхідність запровадження його досвіду на всіх підприємствах Англії і поза її межами. Новаціями були задоволені всі, крім Оуена. Він вважав, що зроблено лише перший крок. Люди, говорив він, задоволені мною і, в основному, тим, що я покращив їхнє матеріальне становище. Але вони мої раби. Слід так збудувати систему управління, щоб людина була розкута матеріально і духовно, тоді зросте не тільки продуктивність праці, але кожен відчує себе суб'єктом царства розуму і свободи. Проте це вже виходило далеко за межі розуміння і норм тогочасного суспільства, суспільства «дикого» капіталізму. Підприємець Оуен, який розчулював сановитих чиновників і підприємців своїми реформами в сфері безпосереднього виробництва, філантропічними акціями, спрямованими на покращення матеріальних умов життя робітників, злякав «крайностями» (а саме такими були наміри зміни духовного життя людей) «сильних світу» Сполученого Королівства.

У праці «Новий погляд на суспільство, або досвід про формування характеру», спираючись на результати, отримані в процесі управління фабрикою, Р. Оуен пише з твердим переконанням, що людину змінюють обставини. Вміння керівника підійти до неї розбудить у самого знедоленого внутрішні сили до боротьби за своє щастя. Людина

ніби народжується знову, а в мудрому керівникові вона вбачає вже не володаря своєї долі, а передусім порадирика, спільника, який знає значно більше, має більш широкі можливості, але це є спільник у вирішенні певних завдань, які стоять перед виробництвом.

Щоб виховати таких управлінців і їх підлеглих спільників, вважав Р. Оуен, необхідно реформувати всю систему людських відносин, здійснювати виховні заходи не в масштабах певного підприємства, навчального закладу і т. д., а на рівні державної політики. «Всяка держава, – писав він, – щоб бути добре керованою, повинна вернути основну увагу на виховання характеру. Краще керованою буде та держава, яка розробить найбільш досконалу систему виховання народу». Оуен рішуче вимагав від англійського парламенту, щоб той переглянув закон про бідняків. Для безробітного, вважав він, повинні бути організовані села, жителі яких би займалися як землеробством, так і в промисловості. Завдяки праці в таких селах, вважав англійський мислитель, люди будуть формувати в собі раціональні погляди на життя. Зміняться і відносини між людьми. Нова суспільна організація не буде знати ні рабів, ні власників. Щоб прискорити цей процес, Р. Оуен пропонував націоналізувати бідняків, щоб система виховання була одноманітною, уніфікована у всій державі. У 1817 р. Оуен навіть склав докладний кошторис стосовно побудови сіл «виховного значення».

У 1834 р. парламент Англії змінив закон про бідняків, але далеко не в тому напрямку, як це пропонував філософ і підприємець-реформатор Оуен: бідняки, які потребували допомоги суспільства, повинні були, як зазначав Г. В. Плеханов, іти в робітничі будинки, як дві краплі подібні до каторжних домів.

Вигнаний із офіційного бомонду, замовчуваний пресою, Оуен із своїми утопічними, реформістськими ідеями щодо перетворення суспільства зазнав краху, але впровадження ним теоретичних положень щодо управління людьми, які були сформовані мислителями попередніх поколінь, і зокрема Нового Часу і Просвітництва, в царину практичних дій, знайшли свою пролонгацію і утвердження в самостійній науці ХХ ст., яка отримала назву менеджмент. І першим менеджером був філософ, політик і підприємець-реформатор Роберт Оуен [5, с. 194–200].

Таким чином, зміни, які відбувалися в економіці, політиці та культурі, формувались на емпіричній і раціональній основі. Зокрема, Ф. Бекон, спираючись на принцип емпіризму, вперше в історії філософської думки зробив спробу розкрити взаємовідносини людей на рівні міжособових стосунків «людина-людина», «організація-людина», «керівник-підлеглий». Другою підвалиною науки управління став раціоналізм, постулати якого лягли в основу управлінських рішень суспільства, яке будувалось на ринкових засадах нового типу.

Гуго Гроцій, представник раціоналізму, стверджував, що однією з найважливіших особливостей людини є її прагнення до спілкування, тобто, управляти людьми можна тільки виходячи з засаду

розуму. Той, хто керує, стверджував він, повинен виходити з засади економічної вигоди людей.

Абсолютна влада керівника держави, котрий дбає про матеріальне і духовне благополуччя всіх людей, стверджував Т. Гоббс, є найвищим проявом раціональності правління, а стимулом дій людей є раціональні засади в інтересах певної організації. Зокрема, ідею суспільного договору Гоббса розвивав і Б. Спіноза, який, з позиції раціоналізму, стверджував щодо важливості делегування людьми своїх прав керівництву окремим особам, що наділені вмінням організовувати інших, створювати лад і порядок.

Науково-практичну основу менеджменту заклад англійський філософ Роберт Оуен. Одночасно з модернізацією технічних засобів, він уперше в історії виробництва звернув увагу на людей, вивчив їх психологію, бажання, потреби. Він вважав, що систему управління слід так збудувати, щоб людина була розкута матеріально і духовно. Вміння керівника підійти до людини розбудить у самого знедоленого внутрішні сили до боротьби за своє щастя. Щоб виховати таких управлінців і їх підлеглих спільників, вважав Р. Оуен, необхідно реформувати всю систему людських відносин, здійснювати виховні заходи на рівні державної політики.

Виходячи з зазначеного, необхідно зробити висновок, що для сучасної філософської думки, яка визначає принципи управління у сучасному суспільстві та державі, аналіз емпіричних і раціоналістичних підходів, а також теоретичних положень щодо управління людьми, сформульованих мислителями попередніх поколінь, насамперед, Робертом Оуеном відіграє важливе практичне значення та відкриває шлях для подальших досліджень цієї найважливішої теми, зокрема, щодо визначення рекомендацій для втілення в систему управління сучасним суспільством.

Бібліографічні посилання

1. Большая советская энциклопедия. – Т. 19. – М., 1986. – С. 25–26.
2. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента / Н. И. Кабушкин. – Мн., 1996.
3. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент / И. Кузьмин. – М., 1994.
4. Ойзерман Т. И. Проблемы историко-философской науки / Т. И. Ойзерман. – М., 1982.
5. Философская энциклопедия : в 5 т. / Под ред. Ф. В. Константинова. – М., 1967. – Т. 4. – С. 194–200.
6. Энгельс Ф. Анти-Дюринг // К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. : в 50 т.; 2-е изд. – Т. 20.

Надійшла до редколегії 12.01.11