

УДК 330.8
© 2014

Н.Л. ШПОРТЮК,
кандидат наук
з державного управління

Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет,
Україна.

E-mail: tsvik_nata@mail.ru

ПЕРЕДУМОВИ
ЕВОЛЮЦІЙНОГО
ФОРМУВАННЯ
КОНЦЕПЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ
СТІЙКОГО (СТАЛОГО)
РОЗВИТКУ

Висвітлено особливості історичного розвитку концепцій вчених розвинених країн Європи і США щодо такого інструменту управління виробничими і соціальними процесами в господарській сфері життя суспільства, як менеджмент. Акцентовано увагу на необхідні екстраполяції досягнень зарубіжної науки з досліджуваної тематики в наукові розробки вітчизняних учених.

Ключові слова: сталий розвиток, теорія менеджменту, принципи наукового управління господарством, школи наукового управління господарством, інституційні сфери менеджменту.

Забезпечення стійкого, збалансованого й контрольованого розвитку може реально гарантувати перехід до нової ери, необхідного й безпечного для світу економічного зростання. Це означає, що при розробці економічної політики й у ході її здійснення в кожному секторі економічного життя необхідно забезпечити гармонічне сполучення між економікою й навколишнім середовищем. Реструктуризаційні зрушення в економіці України та її орієнтація на пріоритети світового розвитку вимагають розробки й формування нових підходів у сфері управління економічним розвитком. Забезпечення високим темпом економічного зростання України – умова її успішної інтеграції в Європейське співтовариство.

Такий підхід до складних проблем економічного розвитку вимагає використання відповідного досвіду, накопиченого як в Україні, так і у цивілізованому світі, який здавна використовує теорії управління господарськими процесами, визнає безумовну цінність менеджменту підприємництва.

Метою даної роботи було вивчення особливостей історичного розвитку концепцій менеджменту в розвинених країнах світу, як

передумов становлення теорії стійкого (сталого) розвитку. Реалізація цієї мети потрібна з огляду на прагнення нашої держави на вступ до Європейського Союзу, адже в країнах цієї спільноти концепції менеджменту, які розвивалися протягом тривалого часу, втілені в управління виробничими і соціальними процесами в господарській сфері життя суспільства.

Досягнення мети даного дослідження обумовлено використанням автором статті ряду досліджень, які були здійснені вченими і навіть підприємцями розвинених країн світу. Серед них заслуговують на особливу увагу праці європейських і американських дослідників М. Альберта [9], М. Вебера [3], Дж. Гантта [14], Е. Бредлі [11], Р. Евінга [11], Р. Калдвелла [12], Р. Мак-Грегора [15], К. Мак-Намари [16], М. Мескона [9], А. Файоля [13], Г. Форд [10], Ф. Хедоури [9] і Л. Урвіка [18]. Цікаве бачення цієї проблеми притаманне працям російських учених В. Білоусова [1], Д. Валового [2], Г.Я. Гольдштейна [4], В. І. Гончарова [5] і В. Е. Ланкіна [8]. Однак їх підходи до історії розвитку менеджменту потребують уточнення і, можливо, певної критики.

Менеджмент від англ. Management – управління, керівництво, адміністрація, дирекція, вміння володіти. Менеджмент за інституційними сферами орієнтований на бізнес, державні соціально-економічні системи та некомерційні недержавні інституційні організації. Якщо так, то в сучасному світі жодна корпорація, державна чи приватна, не зможе домогтися успіху без ефективного управління. Однак управління, як вид діяльності і як наука в цілому, з’явилося не відразу. Воно стало результатом великої індустріальної революції XVII–XIX ст., яка справила істотний вплив на теорію і практику управління. Саме на цьому етапі і почав розвиватися менеджмент у тому вигляді, в якому ми звикли сприймати це слово.

В умовах розвитку промислового капіталізму з’явилася потреба в талановитих управлінцях, які могли б виробити свою стратегію управління фірмою і привести її до успіху, або, в крайньому випадку, врятувати її від банкрутства. Наприкінці XIX–початку XX ст. з’явилися перші роботи, в яких була зроблена спроба наукового узагальнення накопиченого досвіду і формування основ науки менеджмент [1].

Уперше ідея менеджменту, як особливого фаху, була висловлена американським бізнесменом Ф. Тейлором.

Величезна популярність прийшла до Ф. Тейлора після його виступу на слуханнях у Конгресі США з вивчення цехового управління. Уперше менеджменту надано змістове визначення. Менеджмент був представлений Тейлором як “організація виробництва”. Основні теоретичні концепції Тейлор виклав у своїх роботах “Управління фабрикою” (1903 р.), “Принципи наукового управління” (1911 р.), “Свідчення перед спеціальною комісією Конгресу” (1912 р.). З 1885 р. Тейлор – член Американського Товариства інженерів-механіків, яке відіграло велику роль в організації руху за наукові методи управління виробництвом у США [12, с. 390]. Ф. Тейлор вважав, що лише шляхом примусової стандартизації методів, примусового використання найкращих умов і знарядь праці та примусового співробітництва можна забезпечити

загальне прискорення темпів роботи [2, с. 121]. Фактично тейлоризм тривав близько 30 років, поширюючись на все нові сфери виробництва.

Крім Тейлора, напрям “наукового менеджменту” підтримували Генрі Грант і подрузьжя Л. і Ф. Гілберт. Широко відомий фавхвцям графік П. Гранта відображає планові і реальні обсяги на всіх стадіях процесу виробництва.

Першим етапом становлення методології наукового управління був аналіз змісту роботи і визначення її основних компонентів [17]. Були висунуті аргументи на захист відділення управлінських функцій, названих функціями обмірковування (аналізу) і планування, від безпосереднього виконання роботи. У результаті Ф. Тейлор сформулював важливий висновок, який розпочав формування концепції наукового управління: робота з управління – це певна спеціальність, і організація в цілому виграє, якщо кожна група (адміністрація та робітники) буде зосереджена на тому, що вона робить найкраще.

Вагомим внеском цієї школи в теорію менеджменту було систематичне використання стимулювання, щоб зацікавити працівників у підвищенні продуктивності й обсягу виробництва. Ключовим елементом такого підходу було те, що люди, які виробляють більше, повинні отримувати більш високу винагороду. Концепція наукового управління стала початковим етапом становлення і визнання менеджменту як науки та самостійної галузі дослідження [6].

Бурхливий розвиток промисловості визначив подальшу еволюцію наукових поглядів класичної школи. Ідеї Ф. Тейлора продовжив видатний французький інженер А. Файоль (1841–1925 рр.), який запропонував формалізований опис роботи керуючих в організаціях, виділивши характерні для них види діяльності або функції: планування, організацію, керівництво, координацію і контроль. А. Файоль сформулював принципи менеджменту, якими пропонував керуватися при вирішенні управлінських завдань і виконанні функцій менеджменту. Файоль вважається засновником так званої класичної адміністративної школи управління, яка

розглядає управління як універсальний процес з кількома взаємопов'язаними функціями. Школа створила теорію управління всією організацією [13, с. 3–5].

Концепція адміністративного управління була спрямована на розробку загальних проблем і принципів управління організацією в цілому. Мета класичної школи передбачала створення універсальних принципів управління. Вихідна ідея концепції адміністративної школи: існують певні універсальні принципи управління, проходження якими сприятиме успіху [14, с. 4]. Авторами і послідовниками цієї концепції і школи в цілому були А. Файоль, Л.Ф. Урвік, Дж. Муні, М. Вебер і Р.С. Девіс.

А. Файоль керував великою французькою компанією з видобутку вугілля, згодом організував Французький центр адміністративних досліджень. Л.Ф. Урвік у різні роки був директором Міжнародного інституту з управління в Женеві і віце-президентом Британського інституту управління. Він зацікавився питаннями управління ще в коледжі і потім спробував застосувати засвоєні ним знання в родинній виробничій компанії. Його інтерес посилювався, коли звернув увагу на роботи Ф. Тейлора, чий ідеї знайшов близькими до своїх. Протягом десятиліть Урвік займався впровадженням у практику управління принципів менеджменту і удосконаленням управлінських процесів [18]. Дж. Муні працював в “Дженерал Моторс”.

Р. Девіс був президентом Американської академії управління, працював на багатьох керівних посадах в Американському товаристві удосконалення управління [5, с. 5].

Класичний науковий менеджмент не визнавав відмінностей між індивідами, не враховував зростаючих потреб робітників, ігнорував пропозиції робітників. Це призводило до посилення конфліктів, сприяло більш інтенсивній експлуатації робітників. Ф. Тейлор дивився на управління як на щось машинне, і підношення менеджменту йшло у вигляді промислового менеджменту.

Значний внесок у розвиток системи Тейлора вніс Х. Емерсон (1853–1931 рр.), який досліджував принципи трудової діяльності незалежно від типу виробництва. Широко

відома його робота “Дванадцять принципів продуктивності”. Крім того, велику увагу Емерсон приділяв дослідженню штабного принципу в управлінні, подібно до того, як Тейлор запровадив функціональний принцип, що доповнив існуючий ще з “донаукового” менеджменту принцип лінійності [7].

Г. Форд (1863–1947 рр.) продовжив справу Тейлора в області організації виробництва. Форд застосував конвеєрну систему роботи, максимальну спеціалізацію, регламентований ритм роботи, механізацію транспортних операцій, розвивав підприємство як комплекс, що забезпечує себе всім необхідним, відокремлював основне виробництво від його обслуговування. Перший конвеєр був запущений в 1913 році і перевершив усі очікування. 15 млн фордівських автомобілів моделі “Т” були випущені з 1908 по 1927 рік. Г. Форд є автором книги “Моє життя, мої досягнення” (1923 р.) [10].

Як відомо, перехід великих європейських держав, США і Японії наприкінці ХІХ ст. до нової стадії свого розвитку, яка була названа науковцями західних держав добою імперіалізму, викликав подальший розвиток різних наук, у тому числі й науки про управління виробничими процесами [11, с. 560]. Це стимулювало дослідження М. Вебера (1864–1920 рр.) – німецького соціолога і правознавця. У ньому вчені та політичні мислителі великих європейських держав США бачили пророка, який мав затьмарити К. Маркса. Вебер і нині є “месією” для деяких соціологів, істориків, правознавців, економістів, спеціалістів у галузі державного управління цивілізованих країн світу. А тоді, у 1904 році, він оприлюднив працю “Протестантська етика і дух капіталізму”, де оперував такими поняттями, як час, гроші, кредит, чесність, діловитість, ощадливість підприємців. Саме “дух капіталізму”, на думку Вебера, “винен” у тому, що людство досягло такого величезного розвитку.

Свої погляди на розвиток капіталізму, зокрема на менеджмент, Вебер виклав також у творі “Господарство і суспільство” (1921 р.) та ін. [3]. На відміну від Маркса,

Вебер, досліджуючи питання про взаємовідносини духовної сфери та економіки, оскаржував пріоритет економіки. Він оголосив, що економічна поведінка підприємця визначається системою його моральних цінностей, яка у свою чергу набуває характерних рис під впливом етики протестантизму. Людина, згідно з такою етикою, не є власником підприємства, а виступає керівником підприємства, покликаним виконувати на ньому богоугодну справу.

М. Вебер виявляв в одиничних історичних явищах риси, які в інших комбінаціях повторюються в інших одиничних явищах. З цих повторюваних рис компонується “ідеальний тип”, котрий є моделлю реальних зв'язків “капіталістичного духу” з етикою протестантизму. Це відкриття дозволило Веберу зробити узагальнюючий висновок про зв'язок релігійної етики та господарського мислення взагалі. На підставі такого висновку Вебер відокремив природничі закони від історичних закономірностей і визначив останні як закони-тенденції, тобто “об'єктивні можливості”. Саме такими можливостями і стимулювався дух наживи. Ось з такими поглядами на святенність приватної власності європейська та американська буржуазія вступила до Першої світової війни, переможцями в якій стали держави Антанти.

Зрозуміло, що тяжкі наслідки світової війни призвели до занепаду капіталістичного господарства майже в усіх великих державах. Для його відбудови потрібні були нові управлінські рішення, теоретичним підґрунтям для яких стає концепція “гуманістичних відносин”, проголошена школою “людських відносин” [15, с. 13]. Ця школа приділила увагу психології відносин, поведінці і потребам людей, соціальним взаємодіям і груповим інтересам. Її адепти виділили три сфери уваги науковців у галузі управління виробничими процесами: людські відносини, людські ресурси та біхевіоризм. Початок цьому напряму поклав Е. Мейо (1880–1945 рр.), який після численних експериментів оголосив, що поведінка групи не завжди залежить від робочих умов або схеми оплати праці. Тому те-

орія управління повинна базуватися не на інтуїтивних уявленнях про природу людини, а на досягненнях наукової психології.

Великий доробок у розвиток школи “людських відносин” був зроблений в 40–60-ті роки минулого століття [5, с. 333]. Так, активізувала свою діяльність школа поведінкових наук. Назву школа отримала від широко відомих психологічних термінів “біхевіо”, “біхевіоризм” (поведінка, наука про поведінку). Вихідна передумова біхевіоризму полягає у вивченні не свідомості, а поведінки людини, як реакції на стимул. В управлінні такий підхід був перенесений на працюючу людину і на відносини між менеджерами і працівниками [9].

Школу поведінкових наук можна представити як розвиток і поглиблення концепції людських відносин, але при цьому в рамках нової школи виникли і інші концепції, істотно відмінні від школи людських відносин. Початок нової концепції в науці управління поклав В. Барнард, який опублікував в 1938 році роботу “Функції адміністратора”. Серед послідовників цієї концепції виділялися своїми дослідженнями Р. Лайкерт, Ф. Герцберг і Д. Мак-Грегор. Вони займалися питаннями соціальної взаємодії на підприємстві, мотивації потреб, характеру менеджменту, форм спілкування в колективі, лідерства в організаційній структурі. Звісно, що головною метою досліджень учених були пошуки шляхів до сталого розвитку будь-якої організації за рахунок підвищення ефективності її людських ресурсів. У рамках цієї теорії був розроблений ряд концепцій і положень про індивідів та їхню кооперацію, формальні та неформальні системи, мотивації та потреби, лідерство в організації. Тоді ж найбільш відомою концепцією мотивації стали розробки Ф. Герцберга, який обґрунтував мотивацію робітників в основному факторами задоволеності або незадоволеності роботою.

Заслугою школи стало вивчення проблеми мотивів і потреб. Висновок представників цієї школи про те, що робота людини буде успішною, якщо позитивна мотивація супроводжується достатніми зусиллями і певними здібностями, являв собою програму

ефективного управління трудовими ресурсами. Ця наукова концепція відома як теорія людських ресурсів.

Важливо усвідомити, що погляди науковців школи “людських відносин” недостатньо сприяли виходу капіталістичних держав зі світової економічної кризи. З цим завданням впоралися представники концепції психології і людських відносин (1930–1950 рр.). Найбільш авторитетними представниками цієї концепції були М. Паркер Фоллетт і Е. Мейо. Однією з теорій, що сприяла розвитку промислового виробництва, є ієрархічна теорія потреб А. Маслоу (1908–1970 рр.). Концепція управління з позицій психології і людських відносин уперше визначила менеджмент як “забезпечення виконання роботи за допомогою інших осіб”. Дослідження, проведені психологом Маслоу, показали, що мотивами поведінки і вчинків людей є не економічні фактори, як вважали прихильники концепції наукового управління, а різні потреби, які не можуть бути задоволені в грошовому вираженні. Якщо так, то закономірно було знайти тайну вдосконалення системи управління на капіталістично організованому виробництві за допомогою ідей школи поведінкових наук, конкретно – теорії людських ресурсів.

Сучасна система поглядів на менеджмент сформувалася в 50-ті роки минулого століття як кількісна школа науки управління. На той час майже в усіх соціальних науках країн “цивілізованого світу” широко використовували метод кількісного опрацювання реальних явищ у різноманітних соціальних процесах. Саме таке вирішення управлінських проблем знайшли Р. Акофф, С. Бір, А. Голдберг та ін., які застосували моделі, використавши кількісні методи. У школі науки управління виробництво розглядається як “соціальна система”, вивчення якої здійснюється на підставі використання системного і ситуаційного аналізу із застосуванням математичних методів і електронно-обчислювальних машин. Серед нових підходів помітними були мозковий штурм, диверсифікація і портфельний менеджмент [8].

Іншим напрямом є виведення загальних

принципів складних систем за допомогою синергетичної методології. Цей рух у загальному менеджменті отримав назву “еволюційний менеджмент”.

У 1950–1960 рр. найбільш відомими концепціями були теорія еліт, теорія технократії і теорія індустріального суспільства.

В основі теорії еліт лежить розподіл суспільства на всемогутню еліту і підпорядкований їй натовп. Такому підходу в управлінні відповідає виділення кваліфікованих керівників і некваліфікованих мас. Суть теорії технократії у тому, що прийдешня епоха буде епохою держави інженерної та технічної інтелігенції. Менеджмент майбутнього стане менеджментом представників науки і техніки. Положення теорії індустріального суспільства включають два ключових моменти: протиріччя в суспільстві є наслідком різного ступеня освіченості людей, і тому провідна роль в управлінні відводиться технократичному менеджменту. При вирішенні проблеми ефективного управління перевагу віддано груповому рішення [16].

Теорії технократичного управління внесли нові елементи в управлінську думку своєю спрямованістю на підвищення освітнього рівня суспільства та менеджменту. Зрозуміло, що поряд зі згаданими відомими нині концепціями менеджменту були розвинені й інші. Проте в основному вони тільки частково сприяли розвитку певних сфер і проблем управління організацією.

Таким чином, потреби наукового управління господарськими процесами в розвинених країнах світу сприяли появі науково обґрунтованих теорій їх регулювання за допомогою такого інструменту, як менеджмент. У результаті з'явилися відповідні теорії, у тому числі й концепція стійкого розвитку, які були логічно обумовлені та історично послідовні. Саме ці теорії, які втілені у виробничі процеси в розвинених країнах світу, мають знайти відображення в українській науці й допомогти вирішити проблеми розбудови економіки демократичної та правової держави.

Бібліографія

1. Белоусов В.М. История развития концепций менеджмента / В.М. Белоусов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aup.ru/books/m77/pril.htm>.
2. Валовой Д.В. История менеджмента: учебное пособие / Д.В. Валовой. – М.: Инфра-М, 2000. – 300 с.
3. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер; пер. с нем. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.;
4. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: учебное пособие / Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 130 с.
5. Гончаров В.И. Менеджмент: учебное пособие / В.И. Гончаров. – Минск.: Мисанта, 2003. – 624 с.
6. Кравченко А.И. История менеджмента: учебное пособие / А.И. Кравченко. – М.: Академический проект, 2002. – 560 с.
7. Кредисов А.И. История учений менеджмента / А.И. Кредисов. – К.: ВИРА-Р, 2000. – 336 с.
8. Менеджмент организации: учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера / под ред. В.Е. Ланкина. – Таганрог: ТРТУ, 2006. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.aup.ru/books/m98/2_3.htm.
9. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
10. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – Минск: Харвест, 2005. – 106 с.
11. Bradley A. Constitutional and Administrative Law / A. Bradley, R. Ewing. – London: London University Press, 2002. – XX, 680 p.
12. Caldwell R.G. A Short History of the American People / R.G. Caldwell. – New York; L.: Low, Marston and Company, 1925. – VIII, 420 p.;
13. Fayol H. General and Industrial Management / H. Fayol // Trans. by C. Storrs. – London.: Sir Isaac Pitman & Sons, 1916. – 320 p.
14. Gantt G. Work, Wages and Profits / G. Gantt // The Engineering Magazine. – New York. – 1910. – P. 1–218.
15. Mc Gregor P. The Human Side of Enterprise / P. Mc Gregor. – New York: McGraw-Hill/Irwin, 1960. – 256 p.
16. McNamara C. Historical and Contemporary Theories of Management / C. McNamara – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://managementhelp.org/management/theories.htm>
17. The United States of America // Encyclopedia Britannica – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [/http://www.britannica.com](http://www.britannica.com).
18. Urwick L. The Golden Book of Management / L. Urwick. – L. Harper, 1956. – 380 p.

Рецензент – доктор економічних наук,
професор **І.І. Вініченко**