

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ У СВІТІ І В УКРАЇНІ

Реформування економічних відносин у ринковому напрямку сприяло появі в Україні великої кількості нових термінів і понять. В останні роки широко використовується термін «менеджмент». Разом з тим застосовується і поняття управління. Що спільного та відмінного у цих двох категоріях?

Управління є цілеспрямованою дією на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку із зміною обставин. Управляти можна технічними системами, комп'ютерними мережами тощо. Під менеджментом розуміють цілеспрямовану дію на колектив працівників або окремих виконавців з метою виконання поставлених завдань та досягнення визначених цілей. Термін «менеджмент» походить з англійської і означає, керувати; «управляти»; стояти на чолі; завідувати; бути здатним справлятися з чимось, якоюсь проблемою. Французький економіст Бернар Гурней зазначає, що управління — це галузь суспільних наук, яка описує та пояснює структури та діяльність органів, які складають апарат держави і громадських колективів та підпорядковані державній владі.

Фундаментальний Оксфордський словник англійської мови, вперше виданий ще у 1933 році, дає таке тлумачення:

1) Менеджмент — це спосіб та манера спілкування з людьми (працівниками).

2) Менеджмент — це влада і мистецтво керівництва.

3) Менеджмент — це вміння і адміністративні навички організувати ефективну роботу апарату (служб працівників).

4) Менеджмент — це органи управління, адміністративні одиниці, служби і підрозділи.

З функціональних позицій менеджмент — це процес планування, організації взаємодії, мотивації і контролю, необхідних для формування та досягнення цілей організації.

За напрямками здійснення менеджмент поділяється на три види:

— виробничий менеджмент;

— фінансовий менеджмент;

— маркетинг.

Український економіст Валерій Терещенко підкреслює, що менеджеризм як американська теорія управління пересуває центр ваги правових питань у галузь соціології, суспільних відносин, людських відносин, психофізіологічної праці, психотехніки, колективної психології. Менеджери розглядаються як розпорядники економічного життя суспільства. Олег Білоус та Євген Панченко вказують на те, що менеджмент забезпечує реалізацію мети підприємства — задоволення соціальних потреб через ринок, тобто виробництво товарів або надання послуг.

Отже, враховуючи широку розповсюдженість у світі терміну менеджмент, його доцільно застосовувати і у нас у розумінні управління людьми, колективами працівників, організаціями. Це буде сприяти встановленню продуктивних контактів українських управлінців із західними менеджерами.

До основних категорій менеджменту слід віднести поняття організації, процесу і функцій управління, рівнів управління, методів менеджменту, стилів керівництва (лідерства), управління колективом (групою), комунікації тощо.

Центральною фігурою сучасного менеджменту є менеджер. Менеджер — це керівник ринкової орієнтації, який чутливо реагує на зміну ситуації у ринкових відносинах. Але це не кожен керівник, а лише той, хто своєчасно впливає на кон'юнктуру її динаміку попиту та пропозицій, вмiло перебудовує виробництво (діяльність) з урахуванням вимог ринку.

Американський економіст Мінцберг виділив 10 управлінських ролей (видів діяльності) менеджерів, які він поділив на три групи:

1. Міжособисті ролі.

1.1. Головний керівник.

1.2. Лідер.

1.3. Ланка, яка зв'язує із зовнішніми організаціями та особами.

2. Інформаційні ролі.

2.1. Приймач інформації (внутрішньої і зовнішньої).

3. Ролі, пов'язані з прийняттям рішень.

3.1. Підприємець, який веде пошук можливостей вдосконалення організації.

3.2. Ліквідатор порушень у діяльності організації.

3.3. Розповсюджувач ресурсів.

3.4. Відповідальний за переговори, які веде організація.

Як відомо, крім менеджера, у ринковій економіці важливу роль відіграє інша ключова фігура — підприємець. Підприємництво за своєю сутністю є основним механізмом здійснення структурних змін в економіці, забезпечення економічного росту, формування заново створеного капіталу (нових підприємств), забезпечення результативної інноваційної та інвестиційної діяльності тощо.

Таким чином, підприємець — це людина, яка готова йти на ризик, новаторство, примноження багатства; регулює процес створення чогось нового, яке має цінність; бере на себе фінансову, моральну та соціальну відповідальність; отримує грошовий прибуток та особисте задоволення від досягнутого.

Але існують і свої відмінності між менеджером та підприємцем. Це в першу чергу:

1. Стратегічна орієнтація. Менеджер зорієнтований на виконання плану і досягнення ефективності тих ресурсів, які є в його розпорядженні, а підприємець — на пошук нових можливостей.

2. Здійснення задуманого. Менеджер приймає рішення і будь-що намагається його виконати, а підприємець — ризикує і може змінювати і дею, яка виявилась нежиттєздатною.

3. Залучення ресурсів. Менеджер залучає ресурси з метою забезпечення роботи підрозділів, а підприємець — для досягнення встановленої мети.

Тому менеджер зацікавлений у нагромадженні фондів, а підприємець проявляє гнучкість, ризикованість, використовує оренду, кредит тощо.

4. Організаційна структура. Менеджер використовує ту організаційну структуру управління, яка склалась і має ієрархічну природу, а підприємець віддає перевагу горизонтальним організаційним структурам, які опираються на неформальні зв'язки.

У певній мірі ролі менеджера і підприємця можуть перекликатись. Так, підприємець, який започаткував нове підприємство, врешті-решт

може його очолити, тобто стати менеджером. В свою чергу, менеджер, може відкрити свою справу і, стати підприємцем. Однак ролі менеджера та підприємця можуть збігатися тільки тимчасово, тобто через певний час функції працівника конкретизуються і він займає відповідну позицію в організації.

Об'єктивність процесів управління вимагає поділу управлінської праці. При цьому слід розрізняти горизонтальний поділ (призначення конкретних менеджерів для керівництва підрозділами) і вертикальний (координація управлінської роботи).

Саме вертикальний поділ приводить до створення рівнів управління. Американський соціолог Парсонс виділяє три рівні управління:

- технічний;
- управлінський;
- інституційний.

Цим рівням відповідають три групи менеджерів (керівників):

- керівники низової ланки (операційні управлінці);
- керівники середньої ланки;
- керівники вищої ланки (див. мал. 1).

Інститутський рівень	Управління вищої ланки
Управлінський рівень	Управління середньої ланки
Технічний рівень	Управління низової ланки

Малюнок 1. Рівні управління

Форма піраміди демонструє взаємозалежність рівнів управління та чисельності управлінців.

До керівників низової ланки належать майстер, начальник, виробничої дільниці, завідувач бюро, завідувач кафедрою, старший продавець тощо.

До складу: керівників Середньої ланки входять начальник управління, завідувач відділом, декан, начальник цеху та інші категорії працівників.

Керівниками вищої ланки є директор або президент фірми (підприємства) їх заступник тощо.

Управління існує відтоді, коли почали виникати відносини між людьми, з'явилися перші організації, елементи виробничо-господарської діяльності. Практика управління формувалась в Шумерії, Македонії при Олександрі Македонському, Римі, Київській Русі та інших стародавніх державах. На чолі організацій стояли королі, царі, князі, воєводи, генерали.

Управлінню до 1900 року властиві такі особливості:

- менші, ніж в сучасних умовах пропорції між чисельністю керівників і не керівників;
- невелика чисельність керівників середньої ланки;
- мала чисельна група керівників вищої ланки;
- підвищена роль лідера (головног керівника);
- переважаюче використання адміністративно - командних важелів.

Слід відзначити, що в історії є випадки, коли структури управління, які виникли в стародавні часи, збереглися до наших часів. Прикладом може бути структура управління католицькою церквою: папа (головний керівник), кардинали, архієпископи, єпископи і приходські свяще-

ники. У певних межах прикладом може бути і структура управління православною церквою.

Однак до кінця XIX століття наукові підходи в галузі управління не використовувались. Навіть великі успіхи Роберта Оуена (початок XIX століття) у використанні системи оплати праці, методів, оцінки трудового вкладу, способів покращення умов праці не сприяли посиленню досліджень у галузі управління.

Інтерес до управління почав проявлятися на початку XX століття в США. З моменту опублікування книги Фредеріка І. Тейлора «Принципи наукового управління» (1911 рік) управління стає галуззю самостійного наукового дослідження.

Як предмет науки, управління пройшло певні етапи свого розвитку. Американський менеджмент виділяє такі кроки на цьому шляху:

І етап. Підходи на засадах виділення різних шкіл. Тут можна виділити наступні школи:

Школа наукового управління (1885—1920 рр.) найтісніше пов'язана з роботами Фредеріка І. Тейлора, Френка і Лілії Гілбрейт, Генрі Гантта. Вони займалися дослідженнями на рівні організації продукування виробничого менеджменту. Тейлор і Гілбрейт, які починали свою кар'єру робітниками, займалися спостереженнями, замірами і аналізом операцій ручної праці, стимулюванням трудового вкладу, нормуванням праці тощо.

Класична (адміністративна) школа управління (1920—1950 рр.) започаткована Анрі Файолем, якого часто називають батьком менеджменту. Він керував французькою вугільною компанією, тобто був крупним менеджером, як і інші засновники адміністративної школи Ліндан Ірзік (консультант з питань управління в Англії), Джеймс Д. Муні (працював в компанії «Дженерал Моторе»), Саме представники цієї школи управління розвинули принципи управління. Позитивну роль відіграють 14 принципів менеджменту Файоля:

- поділ праці;
- повноваження та відповідальність;
- дисципліна;
- єдність напрямку діяльності;
- винагорода персоналу;
- централізація;
- скалярний ланцюг (ієрархія управління);
- порядок;
- справедливість;
- стабільність робочого місця персоналу;
- ініціатива;
- корпоративний дух.

Було описано функції управління (за Файолем — це планування, організація, розпорядництво, координування та контроль).

Систематизовано підхід до управління всією організацією.

Школу людських стосунків (1930—1950 рр.) заснували Мері Паркер Фолліт та Елтон Мейо. Фолліт перша визначила менеджмент як «забезпечення виконання роботи з допомогою інших ойіб». Школа рекомендувала використовувати прийом управління людськими відносинами шляхом впливу безпосередніх керівників та працівників, консультації з працівниками, забезпечення широких можливостей спілкування на роботі.

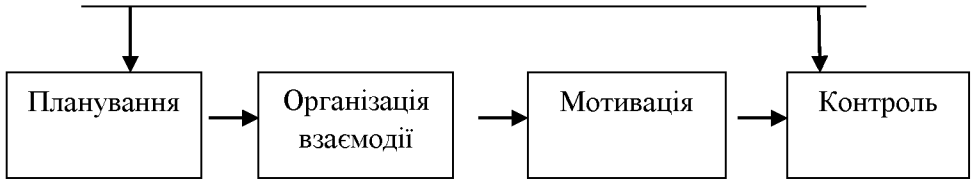
Школа поведінських наук (1950 — до нашого часу) формувалась Крисом Анджирисом, Ренсоном Лайкертом, Дугласом Мак Грегором Фредеріком Гербергом та іншими вченими — біхівіористами. В основі

лежать методи налагодження міжособистих відносин, підвищення ефективності людських ресурсів.

Школа науки управління (кількісного підходу) (1950 р. і до наших днів) виникла в Англії під час другої світової війни як наслідок пошуку шляхів боротьби з масовими німецькими повітряними ударами, підводним німецьким флотом, а також висадкою союзників в Європі.

2 етап. Прецесійний підхід. Управління розглядається як процес, тобто як сукупність безперервних взаємозв'язаних дій. Ці дії, кожна з яких є також процесом, називають функціями менеджменту. Сучасний підхід (згідно з підходами Майкла Мейсона, Майкла Альберта та Франкліна Хедоурі) виділяє чотири функції (мал. 2).

Зворотний зв'язок



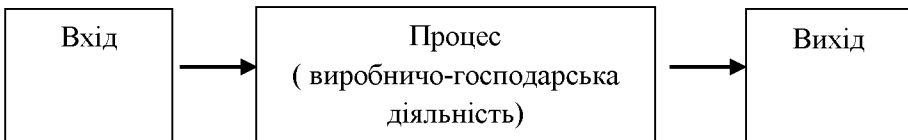
Малюнок 2. Функції менеджменту та їх взаємозв'язок

3 етап. Системний підхід. Базується на використанні теорії систем у менеджменті з кінця 50-х років. Система — це сукупність взаємозв'язаних елементів (частин), які постійно взаємодіють і визначають її характер. Всі організації (об'єкти управління) є системами, які складаються з таких елементів: структура, завдання, технологія, люди і цілі.

Існують закриті (мають фіксовані жорсткі кордони, не залежать від оточуючого середовища) та відкриті (взаємодіють із зовнішнім середовищем) системи. Всі організації є відкритими системами.

Крупні частини систем самі можуть складати системи, які по відношенню до першої системи можна називати підсистемами (цехи, відділи тощо). Цей поділ може подовжуватись. Слід вивчати всі системи організації (технічну, економічну, соціальну та інші). Попередні школи фіксували увагу на якійсь одній підсистемі, що і приводило їх до невдач (наприклад, біхевіористи вивчали тільки соціальну підсистему).

Графічне зображення організації як відкритої системи представлено на мал. 3:



Малюнок 3. Графічне зображення організації як відкритої системи

4 етап. Ситуаційний підхід. Розроблений у кінці 60-х років, ситуаційний підхід витікає з поняття ситуації як конкретної низки обставин, що впливають на організацію протягом певного часу. Він направлений на підбір прийомів менеджменту для розв'язання конкретних управлінських ситуацій. з метою найбільш ефективного досягнення цілей організації. При цьому менеджер повинен:

1. Розуміти процес управління, аспекти індивідуальної і групової поведінки, процедури системного аналізу, методи планування, мотивації і контролю, кількісні методи прийняття рішень.

2. Вміти оцінювати сильні і слабкі сторони методик, які використовуються.

3. Правильно оцінювати фактори, які відіграють найважливішу роль в даній ситуації, і ефект від переміни змінних величин.

4. Знаходити прийоми менеджменту, які будуть магі найменший негативний ефект.

В УКРАЇНІ УПРАВЛІНСЬКА НАУКА розвивалась в рамках підходів, які панували в колишньому Радянському Союзі. Хоча науково-пошукові дослідження направлялись врешті-решт на вдосконалення адміністративно-командної системи, певний досвід (позитивний і негативний) в галузі управління був накопичений.

Науковці виділяють сім етапів розвитку управлінської науки в радянський період.

На 1 етапі розвитку теорії управління (жовтень 1917 р. — березень 1921 р.) розроблялись форми і методи державного централізованого управління виробництвом, обґрунтовувались принципи централізму, організаційні методи управління, диктатура та державне регулювання.

У 2 періоді (1921—1928 рр.) здійснювалось подальше вдосконалення адміністративного управління виробництва, були зроблені спроби застосування так званого госпрозрахунку як основи економічних методів управління, з'явилися трести і синдикати, а також формально вивчались можливості участі трудящих в управлінні.

3 період (1929—1945 рр.), пов'язаний з організацією індустріальної бази суспільного виробництва, і присвячувався вдосконаленню структур управління, методів підбору та підготовки кадрів, планування і організації виробництва.

4 період (1946—1965 рр.) характеризується пошуком нових форм функціонування і взаємодії державних органів управління, спробою переходу до територіально-галузевої системи управління, що врешті-решт привела до поглиблення адміністрування.

У 5 періоді (1965—1975 рр.) була здійснена спроба проведення господарської реформи шляхом посилення ролі економічних методів управління. Цей стан підтвердив неефективність реформ, які проводяться в рамках адміністративно-командної системи.

6 етап (1976—1988 рр.) характеризується все більш глибоким усвідомленням неможливості реформування адміністративно-командної системи, яка складалась в економіці Радянського Союзу. Він підтвердив необхідність радикальної зміни економічних відносин, корінних економічних реформ, проведення яких слід віднести до 7 етапу. В свою чергу,

7 етап можна поділити на п'ять підетапів, які започаткувались з 1985 р.

I — робота підприємств за першою моделлю господарського розрахунку, побудованою на нормативному розподілі прибутку.

II підетап — застосування другої моделі господарського розрахунку, побудованої на нормативному розподілі доходу, розвиток орендних відносин.

III підетап — впровадження прогресивних форм організації праці, посилення кооперативного руху, збільшення економічної свободи.

IV підетап — впровадження територіального госпрозрахунку на всіх рівнях управління.

V підетап — початок ринкових реформ. Реалізація цього підетапу здійснюється вже в умовах розвитку незалежної національної економіки України.

Період формування національної економіки України і проведення економічних реформ вимагає окремого вивчення і викладу.

На різних етапах розвитку управлінської науки суттєвий вклад вносили такі українські вчені, як О. Терлецький, М. Павлик, М. Драгманор, М. Зібер, С. Подолянський, М. Туган-Барановський, І. Вернадський, М. Вольський, Г. Цехановецький, К. Воблий, Т. Войнаровський, В. Бандера, І. Коропецький та інші.

Джерела та література:

1. Туган - Барановский И. И. Психологические факторы общественного развития // Мир божий. — 1890. — Август. — С. 9.
2. Косенко А. Кодекс поведінки при стресі. — Урядовий кур'єр. — 1994. — 22 лют., № 30. — С. 8.
3. Білорус О. Г., Панченко С. Г. Менеджмент: конкурентоздатність і ефективність. — К., 1992. — С. 40.
4. Корбпецький І. С. Українські економісти століття та західна наука, — К., 1993, — С. 247.
7. Мейкон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М., 1992. — С. 702.
8. Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія. Навчальний посібник. Пер. з рос. — К., 1993. — С. 336.

