

## Філософське осмислення сучасного менеджменту

В. І. Кудlach, А. П. Мажак

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Paper received 18.11.16; Accepted for publication 30.11.16.

**Анотація:** У статті досліджується філософське розуміння менеджменту як одного з основних джерел інновацій сучасного суспільства. Розкрито менеджментну парадигму на основі наукових здобутків процесів управління в кібернетиці, теорії систем автоматичного регулювання, суспільній системі. Розглянуто нові управлінські практики контролінгу, організаційного самонавчання, самовдосконалення. Визначено раціональне управління, нове мислення, свободу вибору, особистісні якості як важливі аспекти діяльності сучасного менеджера.

**Ключові слова:** менеджмент, організація, управління, управлінські практики, особистісні якості

В умовах сучасного постіндустріального суспільства відбувається перехід до наукомістких галузей та технологій, нових форм соціальної інтеграції, контролю та управління. Ринкова економіка XXI ст. потребує усунення чиновників-посередників між виробником і споживачем, заміни їх менеджерами, які визначають напрямки адаптації діяльності галузі відповідно до суспільних трансформацій. Філософські основи менеджменту визначаються як зміст підприємницької діяльності, в якій менеджери проявляють своє ставлення до соціально-технологічних змін, швидкого сприйняття технічних і соціальних новацій, оточуючого середовища, готовність нести відповідальність за працівників та вкладників коштів.

Основи менеджменту як управлінської діяльності розкрито в наукових доробках М. Армстронга[1], Д. Гвішиані [7], Е. Майєра та Р. Манна [11], Ф. Тейлора[15], Г. Саймона [14] та ін. Різні формулювання та підходи окресленої проблематики відобразили у своїх працях учен А. Атаєв[2], І. Бузько[5], Л.Балабанова [3], А. Герасимчук [8], І. Василенко[6], М. Рубцова[13] та ін. Незважаючи на значну кількість публікацій, присвячених менеджменту в соціально-економічних науках, вивчення його гуманітарно-філософських основ потребує подальшого дослідження.

У науковій літературі є різноманітні концепти визначення сутності сучасного менеджменту. Вперше провідну роль менеджменту як управлінського інституту в концепції «людських відносин» визначив відомий економіст і соціолог П.Друкер [9, 10]. Українські дослідники Б. Будзан, М. Туленков обґрунтовують взаємозв'язок менеджменту та управління. В. Будзан вважає, що менеджмент - «це процес управління ресурсами і людьми, який включає певні цілі, планування, організацію, лідерство й контроль, що спрямовуються на досягнення кінцевої мети; це діяльність, яка спрямована на здійснення цього процесу; це певний прошарок (категорія) людей,що професійно займаються цією діяльністю і зосереджені в апараті управління; це мистецтво управління; це галузь науки, тобто теорія, сума знань, накопичених за всю історію розвитку суспільства, що подається у вигляді концепцій, підходів, принципів, методів і способів» [4, с. 32]. На думку М. Туленкова, у менеджменті людина (поряд з важливою її функцією - бути працівником) розглядається, насамперед, як соціальна цілісність, тобто і як функція, і як результат звичок, потреб, інтересів, поглядів, переконань тощо. До предметної сфери менеджменту автор відносить не тільки організаційно-управлінські, але й соціально-психологічні проце-

си, відносини і зв'язки. Менеджмент використовує соціально-психологічні важелі впливу, зокрема такі, як переконання, навчання, порада, особистий приклад тощо[15,с.106].

Менеджмент розглядаємо не тільки як систему ефективних соціально-управлінських технологій, свідомої координації людських дій, упорядкування міжособистісних та соціальних відносин, що проявляються у вигляді цілерациональних дій (згідно теорії М. Вебера). Філософський аналіз сучасного менеджменту визначає його як мистецтво управління, спосіб поведінки з людьми, вироблення вмінь і навиків організації колективної праці, ефективного використання ресурсів, концентрації зусиль на формування особистісних якостей, внутрішньої культури для підвищення якості й ефективності роботи персоналу.

Управлінням називають функцію природно чи штучно організованих систем для підтримання та оптимізації їх властивостей і параметрів ; свідомого впливу на внутрішні і зовнішні процеси; створення розмаїття, цілепокладання, регулювання, обліку. В античні часи Платона і Аристотеля цікавили проблеми управління для успішного ведення державних справ . Так, Арістотель вважав, що філософія управління вивчає причини і форми морально-етичної поведінки як найкращої організації суспільного життя людей . У період Відродження предмет філософії управління і менеджменту наблизився до дослідного і теоретичного природознавства (Ф.Бекон, Т.Гоббс). З розвитком промислових революцій у ряді європейських країн постала проблема організації праці та адміністративної діяльності людей. З тих пір започатковано наукове дослідження та вивчення процесів управління [2, с. 87] . Філософи прагнули до створення цілісних, науково обґрунтованих систем із суб'єкт-об'єктною взаємодією, метою та засобами управління.

У загальнонауковому плані проблеми управління розвиваються в кібернетиці, теорії систем, теорії автоматичного регулювання. Відповідно принципу необхідного розмаїття , згідно вчення У. Ешбі, управління система є різноманітною за своїми станами як і система, якою управляють. Така різноманітність пояснюється можливістю активного впливу на підпорядковану систему. Порядок і різноманітність протистоять один одному. Разом з тим, управління в кібернетиці побудоване на такому протистоянні. Як тільки будь-яка машина почала працювати, в ній з'являється упорядкованість, порядок, які усувають хаос, невизначеність. Порядок забезпечується інформацією. Зменшення різноманітності за допомогою інформації

є важливим методом регулювання. У такому разі поведінка системи стає більш передбачливою.

У суспільстві виділяють культурний рівень управління, де особливу роль відіграють норми, цінності, традиції та інститути. В первісних суспільствах охорономцем культури була групова свідомість, у феодальних додаються церковні, правові і політичні системи управління. З розвитком капіталізму, масового виробництва щораз більшої сили набирає детальна регламентація режиму управлінської діяльності, тобто адміністративна та технічна регламентація. В сучасному розвинутому суспільстві діє багаторівнева система управління : 1) сімейно-особистісні відносини (родичі-діти) ; 2) навчальні, освітянські відносини (вчитель-учень, викладач-студент) ; 3) трудові відносини (керівник-підлеглий); 4) ринкові відносини (продавець-покупець); 5) державне регулювання (об'єкт-суб'єкт) ; 6) ідеологічні відносини (суб'єкт-суб'єкт) [ 6,с. 89] .

Управління здійснюється через ряд послідовних операцій : підготовка і прийняття рішень (правила, закони, плани, директиви), організація виконання, контроль за виконанням, підведення результатів і оцінка зробленого. Суб'єкт управління має поєднувати науковий та адміністративний підходи, проявляти компетентність (знання справи), діловитість (вміння вести справу). Наука управління вимагає знати зміст таких близьких понять до управління як регулювання і керівництво. Регулювання – здатність системи (несвідомо чи свідомо) зберігати своє функціонування під впливом внутрішніх і зовнішніх дій. Наприклад, в людині такі біологічні системи як кровоносна, м'язова, нервова і т.п. регулюються несвідомо, тут має місце саморегулювання.

У суспільстві ніщо само не регулюється, необхідний вплив для регуляції тієї чи іншої системи. У разі виникнення суперечностей, проблем з обґрунтуванням цілей, проектуванням, прогнозуванням, плануванням, коректуванням, необхідно переходити на вищий рівень регулювання – управління. Управління, на відміну від регулювання, не тільки забезпечує об'єктивно заданий режим функціонування, але й здійснює пошук оптимального режиму в цьому процесі. Цілі суспільства як соціальної системи задаються більш вищою системою, якою займається керівництво. Керівництво ставить і обґрунтовує цілі, визначає необхідні матеріальні та духовні засоби, умови досягнення цілей. Сутність соціального управління – погодження потреб і цілей елементів системи (індивідів, груп людей, організацій, підприємств) з цілями системи взагалі, розподіл завдань і засобів між виконавцями, упорядкування всіх видів діяльності. Керівництво, визначаючи цілі соціальної системи і управління, причинно обумовлює управлінський процес і його специфіку. Керівництво є управлінням управлінням.

Традиційні управлінські практики базувались на суб'єкт-об'єктному підході. Наукова школа Ф. У. Тейлора намагалась ввести в управління чіткий розподіл ролей щодо керуючих і керованих. Керуючий діяв не самовільно, а на чітких, детальних правилах діяльності. Тейлор запровадив на підприємствах систематичний облік та вимірювання. Керівник звільнявся від невластивих йому функцій. Якщо кожен займається своєю справою, то виникає гармонія між

керуючим і керованим. Допускається і примусове втілення наукової організації праці [15,с.76]. Недоліком системи управління Тейлора вважаємо надання керівнику конструюючої активності. Разом з тим керований міг лише активно виконувати приписи, водночас пасивно відноситись до їх змісту. Виконавець, як правило, краще знає свою роботу, ніж керівник, може вносити в ту чи іншу діяльність корисні зауваження, поправки, корективів. До того ж було визначено, що жоден керівник не може безпосередньо контролювати більше, ніж п'ять-шість підлеглих [7,с.98]. У разі зростання чисельності підлеглих, геометрично зростає кількість можливих комбінацій зв'язку, які потребують контролю. Дж. Грайкунас вивів математичну формулу – *норму керованості* : введення кожного нового співробітника в сферу підлеглих даному керівнику подвоює число потенційних відносин [ 17, с.208]. Соціологія організацій виміряла норму керованості і з'ясувалось, що близько 60 % виконуються розпорядження адміністрації, а 30-40 % не виконуються, або не доходять до виконавців [12, с. 359] .

Дедалі більше урізноманітнюються управлінські практики. З середини ХХ ст. з'явилася концепція співучасті в управлінні, яка відразу піддалась критиці за формалізм (одні управляють, інші тільки беруть участь). Згодом виникла інша концепція – співуправління. В цьому випадку всі члени співуправління беруть на себе всі існуючі підприємницькі ризики, матеріально і морально відповідають за долю даного підприємства.

Нові управлінські практики формуються в рамках технократичного підходу, тобто влади технократії, під впливом трансформаційних процесів у сучасному суспільстві. У період зростання ролі техніки, технологій, спеціальних знань, менеджери відіграють дедалі більшу роль в організації. Керівник не завжди може дати самостійне заключення з багатьох питань їх діяльності. У той же час менеджер-спеціаліст стає співробітником організації.

Інший тип нової управлінської практики пов'язаний із розширенням контролінгу. Контролінг є контролем, який приносить прибуток. Контролінг – фінансова система, яка допускає нові методи управління витратами. Її завдання – організувати управлінський облік так, щоб було видно залежність величини витратків від певних рішень і тим самим створювати можливість правильно керувати витратами [11,с.170]. Технократичний підхід здійснює самоуправління співробітників, контролінг – керованість процесів.

В умовах інноваційної економіки з'явилась ще одна управлінська практика – школа організаційного самонавчання. Вона шляхом спостережень і взаємодій вивчає процес появи інновацій. «Основна проблема виникнення і поширення інновацій в тому, що багато потенціальних нововведень не виявляються або не знаходять застосування. У зв'язку з тим, школа навчання пропонує змінити підхід до організації керованих соціальних просторів у фірмі і корпорації з суб'єкт-об'єктного на суб'єкт-суб'єктний... зосереджуючись на способах виявлення інноваційних джерел і швидкого та конструктивного підтримання корисних інноваційних ідей...» [ 13,с.53] .

Поняття «управління» тісно пов'язане з поняттям «організація». Спеціалісти по-управлінню часто їх не

розрізняють. В загальнонауковому плані організація означає : 1) внутрішню впорядкованість, погодженість, взаємодію диференційованих і автономних частин цілого ; 2) сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частиними цілого; 3) об'єднання людей, які діють за певними правилами і процедурами для реалізації поставлених цілей, планів, завдань, програм. Отже, організація – така єдність частин цілого, яка стабільно функціонує.

Управління здійснюється через ряд послідовних операцій : підготовка і прийняття рішень (правила, закони, плани, директиви), організація виконання, контроль за виконанням, підведення результатів і оцінка зробленого. Від суб'єкта управління вимагається компетентність (знання справи), діловитість (вміння вести справу), поєднання наукового та адміністративного підходів.

Наука управління вимагає знати зміст понять близьких до поняття управління, зокрема регулювання і керівництва. Ми інколи отожднюємо управління і регулювання. Регулювання – здатність системи (несвідомо чи свідомо) зберігати своє функціонування під впливом внутрішніх і зовнішніх дій. Наприклад, в людині всі біологічні системи (кровоносна, м'язова, нервова і т. д.) регулюються несвідомо, тут має місце саморегулювання.

Сьогодні в організаціях усе більшого значення набуває діяльність управлінців – менеджерів. Саме ці категорії працівників сприяють утвердженню підприємства на ринку, успіху в конкурентній боротьбі, втіленню нових ідей та результативних стратегій. Менеджер, який володіє широкими знаннями у сфері сучасної економіки, основами інформаційних і комп'ютерних технологій, технікою ділового спілкування з вітчизняними та зарубіжними партнерами, може забезпечити успіх організації, її інноваційний розвиток, сприятливий інвестиційний клімат.

В умовах розвитку ринкових відносин менеджмент активно проникає на українські підприємства. Підприємці зацікавлені у використанні його основних надбань, оскільки це дає змогу чітко визначити організаційні засади, знизити трудомісткість управлінських робіт, оптимізувати чисельність апарату управління, посилити управлінський вплив, зосередити зусилля всіх працівників на досягненні поставлених завдань.

Вважаємо релевантними у діяльності менеджера раціональне управління, новітнє (почасті інтуїтивне) мислення, свободу вибору. Раціональне управління розглядаємо як систему керівництва людьми, в процесі якого досягається максимально високий ефект у вирішенні певних завдань в економічній, політичній та культурологічній сферах [8, с.56]. Воно вимагає від управлінця чіткого окреслення кожного з працівників організації та їх обов'язків. Ефективний менеджмент як раціональний спосіб управління підприємствами, орієнтований на прибуток, вимагає орієнтації на людину (в зовнішньому середовищі – на споживача, у внутрішньому – на персонал). Сьогодні при виробленні теоретичних основ управління здійснюється постійний пошук нових форм і методів раціоналізації управління. У реальному житті системи (людина, машина, колектив і т.д.) не можуть існувати поза зв'язком з навколишнім світом. Система менеджменту

характеризується єдністю, організованістю, наявністю інформаційних потоків та зв'язків, що сприяють створенню її цілісності. Чимало системних зв'язків досить глибоко вивчені. Особливо це стосується соціальних систем, що дає можливість удосконалювати організацію управління народним господарством та суспільством.

Менеджер здійснює управлінську діяльність і вирішує управлінські завдання. Менеджерів можна вважати ключовою ланкою в будь-якій організації. Саме вони забезпечують виконання організацією її основного призначення; проектують і встановлюють взаємодію між окремими операціями та діями; розробляють стратегії поведінки організації в оточенні, що змінюється; забезпечують інтереси осіб і установ, які контролюють та відповідають за результати діяльності організації. Водночас менеджмент є міждисциплінарною наукою, яка поєднує економічний, соціальний, політичний, організаційний, правовий, психологічний та інші підходи в управлінській виробничій діяльності.

На шляху пошуків неординарних вирішень проблем, коли людина змушена знаходити миттєвий вихід із ситуації, важливими стають не знання і кваліфікація, а особистісні якості, практичний досвід. У багатьох випадках варто дослухатися і до інтуїції як способу пізнання істини, істотного доповнення творчості в діяльності менеджера. Інтуїція відбувається підсвідомо і не вкладається в певні стандарти, однак призводить до створення нових еталонів і норм.

Менеджмент здійснює функціональну свободу вибору (маркетинг, інновації, продуктивність) персоналом, забезпечує вільне спілкування по вертикалі та горизонталі. Менеджмент дає можливість уникнути фінансових потрясінь в умовах ринку. Зрозуміло, що в умовах конкуренції важливішим є не отримання одноразового прибутку, а створення умов для подальшого функціонування підприємства, фірми. Завдяки менеджменту знижується рівень соціальної напруженості, усуваються конфлікти між керівниками і працівниками.

З метою виявлення пріоритетів сучасних студентів – майбутніх менеджерів та формування сучасної моделі менеджера, нами проведено соціологічне дослідження у формі анкетування. Вивчалася думка студентів 3 та 4 курсів технічного університету. Опитано 163 респонденти, студенти інституту економіки та управління. При дослідженні виявлено особистісні риси, якими, на думку студентів, має володіти сучасний менеджер. Згідно результатів опитування, за шкалою пріоритетності, майбутні менеджери визначили першочергово раціоналізм, високий рівень інтелекту та компетентність, далі – відповідальність, творчість, культурно-етична поведінка, свобода вибору, інтуїтивне мислення. Найнижчим показником серед представлених варіантів респондентами обрано вимогливість. Цікаво, що кар'єрний ріст та сімейне благополуччя виявилися однаково важливими для студентів (50/ 50). Опитування підтвердило, що сучасний менеджер має бути розумним, компетентним та відповідальним, з висококультурними моральними чеснотами. Відсутність однієї з якостей негативно позначається на діяльності, унеможлиблює високопрофесійне управління.

Отже, філософія розглядає сучасний менеджмент як соціально-культурну парадигму з демократичними способами ведення діалогу для стабілізації та організаційного розвитку. Менеджмент відповідальний за створення оптимальних соціальних умов, встановлення дієвих комунікацій між організацією і соціальним середовищем. Інноваційність, творчість і науковий

пошук є домінуючими факторами розвитку сучасного менеджменту, який базується на креативних моделях мислення. Постійний розвиток, вдосконалення умінь та навиків є необхідними для запровадження ефективних і гуманістичних технологій управління людьми в сучасних умовах.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами ресурсами / пер. с англ. под ред. С. Мордовина. - 8-е изд. - СПб. Питер. 2004. - 832 с.
2. Атаев А. Управленческая деятельность: Практика и резервы организации. - М.: Экономика, 1988. - 252 с.
3. Балабанова Л. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. - Донецьк: [Дон НУЕТ], 2010. - 238 с.
4. Будзан Б. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. - К.: Вид-во Соломії Павличко „Основи”, 2001. - 349 с.
5. Бузько І. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. - Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. - 304 с.
6. Василенко І. А. Административно-государственное управление в странах Запада. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Логос, 2001. - 200 с
7. Гвишиани Д. Организация и управление. - М.: Экзамен, 2003. 320 с.
8. Герасимчук А., Філософські основи менеджменту і бізнесу: Курс лекцій/ Тимошенко З.І., Шейко С. Навч. посібник. - К.: Вид-во Укр.-фін. ін-ту менедж. і бізнесу, 1999. - 111с.
9. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2001. - 340 с.
10. Друкер П. Практика менеджмента / Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2007. - 398 с.
11. Манн Р., Майер Э. Контроллинг для начинающих. Система управления прибылью : Пер.с нем. Ю.Жукова Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Финансы и статистика, 2004. - 218 с.
12. Пригожин А. Управляемость организации // Прикладная социология и менеджмент. - М., 1998. - С.347-368
13. Рубцова М. В. Управляемость во взаимодействии субъектов : традиционные и новые практики // Социологические исследования. - 2011. - № 8. - С. 46-53.
14. Саймон Г., Смитбург Д., Томсон В. Менеджмент в организациях: Сокр. пер. с англ. - М.: Экономика, 1995. - 335 с.
15. Тейлор Ф. Научная организация труда / Пер. с англ. А.И. Зак, Б.Я. Зак.; Предисловие П.М. Керженцева. - М.: Транспечать, 1925. - 276 с.
16. Туленков М. Концептуалізація понять «менеджмент» і «управління» в сучасному науковому дискурсі // Політичний менеджмент. - 2009, №3. - С.101 - 111.
17. Щербина В. Социальные теории организации. - М., 2000. - 264 с.

#### REFERENCES

1. Armstrong, Michael A handbook of human resource management practice. - 10th ed. p.cm. Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press. 1928. - 982 p.
2. Ataev A. Upravlencheskaia deiatelnost: Praktyka y rezervy orhanyzatsyy. - M.: Ekonomika, 1988. - 252 s.
3. Balabanova L. Stratehichne upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh rynkovoї ekonomiky: monohrafiia. - Donetsk: [Don NUET], 2010. - 238 s.
4. Budzan B. Menedzhment v Ukraini: suchasnist i perspektyvy. - K.: Vyd-vo Solomii Pavlychko „Osnovy”, 2001. - 349 s.
5. Buzko I. Stratehichne upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh suchasnoho rozvytku rynku pratsi: monohrafiia / I.R. Buzko, O.V. Vartanova, H.O. Nadon ta in. - Luhansk: Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2009. - 304 s
6. Vasilenko I. A. Administrativno-gosudarstvennoe upravlenie v stranah Zapada. - Izd. 2-e, pererab. i dop. - M.: Logos, 2001. - 200 s
7. Gvishiani D. Organizatsiya i upravlenie. - M.: Ekzamen, 2003. 320 s.
8. Herasymchuk A., Filosofski osnovy menedzhmentu i biznesu: Kurs lektsii/Tymoshenko Z.I., Sheiko S. Navch. posibnyuk./ K.: Vyd-vo Ukr.-fin. in-tu menedzh. i biznesu, 1999. - 111s.
9. Drucker P. Management Challenges for the 21st Century by - A Revie Walter J. Geldart, MEng., M. Div. - September, 1999
10. Drucker P. The Practice of Management. - Harper Collins, 2010p
11. Mann R., Mayer E. Controlling für Einsteiger Ringeinband. - Deutsch: Haufe Verlag, 1995
12. Prigozhin A. Upravlyaemost organizatsii / Prikladnaya sotsiologiya i menedzhment. - M., 1998. - S.347-368
13. Rubtsova M. V. Upravlyaemost vo vzaimodeystvii subektov : traditsionnye i novye praktiki // Sotsiologmcheskie issledovaniya. - 2011. - № 8. - S. 46-53.
14. Simon H., Smithburg D., Thompson V. Public administration, New York: Knopf, 1950
15. Taylor F. The Principles of Scientific Management, New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers. 1911. - 156 p.
16. Tulenkov M. Kontseptualizatsiya understand "management" i "upravlinnya" in Suchasnyj Naukova diskursi // Politichny management. -2009, №3. - P.101 - 111.
17. Scherbina V. Sotsialnye teorii organizatsii. - M., 2000. - 264 s.

#### Philosophical understanding of modern management

##### V. Kudlach, A. Mazhak

The article deals with the study of the philosophical understanding of management as one of the main sources of modern society innovation. The management paradigm is shown on the basis of research results of management processes in cybernetics, the theory of automatic control systems and the public system. New management practices of controlling, self-organizing and self-improvement are described. Rational management, new thinking, freedom of choice, personal qualities are determined as important aspects of the modern manager activity.

**Key words:** management, organization, management practices, personal qualities.

#### Философское осмысление современного менеджмента

##### В. Кудлач, А. Мажак

В статье исследуется философское понимание менеджмента как одного из основных источников инноваций современного общества. Раскрыто парадигму менеджмента на основе научных достижений процессов управления в кибернетике, теории систем автоматического регулирования, общественной системе. Рассмотрены новые управленческие практики контроллинга, организационного самообучения, самосовершенствования. Определены рациональное управление, новое мышление, свобода выбора, личностные качества как важные аспекты деятельности современного менеджера.

**Ключевые слова:** менеджмент, организация, управление, управленческие практики, личностные качества.