

УДК 338

Юрій Вологін, викладач Дрогобицького державного педагогічного університету
імені Івана Франка

СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКИ ЛЮДСЬКИХ СТОСУНКІВ

У статті розкривається актуальна проблема становлення та розвитку менеджменту в освіті на сучасному етапі ринкової економіки, та вивчення менеджменту як науки студентами педагогічних університетів.

Ключові слова: менеджмент, освіта, навчання, управління, ринок, виробництво.

Рис. 2. Табл. 1. Літ. 8.

Постановка проблеми. Причини виникнення сучасного управління виробництвом та збутом товарів та послуг в Америці можна пояснити так. Наприкінці XIX – на початку XX ст. США були практично єдиною країною, де підприємницька діяльність людини не залежала від її походження, національності, стану чи віросповідання. Мільйони емігрантів з Європи у пошуках кращої долі створили там величезний ринок робочої сили, на якому працелюбна людина могла досягти значного успіху. Уряд США із самого початку їх оформлення в самостійну державу серйозно підтримував ідею освіти для всіх, хто бажав її здобути.

Освіта сприяла збільшенню чисельності людей, які інтелектуально здатні працювати на різних ділянках у бізнесі, включаючи управління. Виявилось, що кращих результатів досягали ті з них, які були здатними генерувати нові ідеї, у тому числі в сфері управління підприємствами. Ці люди і заклали практичні основи менеджменту соціально-економічними системами в умовах ринку.

Нині в Україні відбуваються складні неоднозначні соціально-економічні процеси, у тому числі процес формування національного маркетингу. Тому важливою проблемою є створення зовнішніх і внутрішніх передумов, за яких можливе його формування. Основною зовнішньою передумовою є наявність розвинутого ринку, складовими якого є ринок товарів (споживчих та виробничого призначення), ринок праці, ринок цінних паперів. Такий ринок і його специфічні закони створюють потенційну зовнішню можливість здійснення менеджменту.

До внутрішніх передумов здійснення менеджерської діяльності в людських стосунках на підприємстві відносяться наявність цілей діяльності, система відповідальності кожного працівника за досягнення цих цілей, поділ праці, наявність повноважень та санкцій у менеджера.

Менеджерські функції виконують багато людей, яким необхідні спеціальні знання, що є одночасно і наукою і мистецтвом про управління яке можна розглядати із двох позицій:

- управління – це вид діяльності;
- управління – це наука про діяльність управління.

Слід відзначити, що із виникненням розширеного виробництва, розподілу праці постала потреба у цілеспрямованні, узгодженні дій, координації людської діяльності.

Аналіз останніх публікацій даної проблеми. В науково-методичних роботах вітчизняних та зарубіжних авторів даються різні тлумачення сутності менеджменту, автори: Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін [1], М.М. Єрмошенко, С.А. Єрохін, О.А. Стороженко [2], Й.С. Завадський [3], Г.В. Косовська [4], М.М. Мартиненко, Н.В. Туленков [5], О.І. Мармаза [6], І.Р. Михасюк, І.О. Бочан [7], В.Г. Федоренко [8] та інші.

Мета статті. Розкрити історію розвитку менеджменту та необхідність вивчення студентами педагогічних університетів, майбутніми вчителями технологій як науки людських стосунків діяльності.

Виклад основного матеріалу. Оточуючий всіх нас світ складається з трьох компонентів: живої природи, неживої природи та людського суспільства. Функціонування названих складових оточуючого людину середовища відбувається завдяки протіканню в них процесів управління. Розрізняють три типи процесів управління: процеси управління (регулювання) в живій природі (в біологічних системах); процеси управління в неживій природі (в технічних системах); процеси управління в суспільстві (в соціальних системах).

Процеси управління в технічних та біологічних системах є порівняно простими і програмуються людиною чи природою. Значно складніші процеси управління, які відбуваються у людському суспільстві, оскільки вони потребують управління

СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКИ ЛЮДСЬКИХ СТОСУНКІВ

діяльністю людей, об'єднаних у групи, колективи, класи з їх різноманітними інтересами. Сукупність цих інтересів стосується трьох сфер: економічної, соціальної та політичної. Відповідно, розрізняють три види управління в суспільстві: економічне, соціальне і політичне. Співвідношення між цими видами суспільного управління залежить від рівня (рангу) соціально-економічної системи. На макрорівні (суспільство в цілому) реалізуються всі три види управління. На рівні підприємства (мікрорівень) політичне управління відноситься до складових зовнішнього середовища функціонування підприємства, а в межах підприємства на передній план висуваються економічне і соціальне управління. Отже, управління соціально-економічною системою "підприємство" базується на поєднанні економічного і соціального управління, тобто управління виробничо-господарською діяльністю та соціальними процесами в колективі.

Як зазначає О. Мармаза, управління – це наука: можна навчитись; управління – це практика: можна оволодіти; управління – це мистецтво: можна творити, удосконалювати [6, 7].

Управління – це технологія безперервних взаємопов'язаних дій. Ці дії називаються управлінськими функціями. В. Федоренко трактує управління як різноманітні підходи і визначень категорії "управління" пов'язане зі складністю вирішення поставлених перед ним завдань і мете [8, 7].

Розвиток управлінської науки відбувається поетапно і може бути представлений у вигляді структурно-логічної схеми, рис.1.

Розподіл праці за видами робіт
Створення структур управління
Вплив на міжособистісні стосунки
Науковий підхід до поведінки людини
Застосування моделей і кількісних методів

Рис. 1. Розвиток управління як науки

Історія розвитку та становлення управління висвітлена авторами М.М. Мартиненком та Н.В. Туленковим [5, 7], де автори виокремлюють декілька періодів у становленні управління, а саме:

1. Близько 3 тисяч років до н.е. – релігійно-комерційна революція. Характерними ознаками були розвиток торговельних операцій, виникнення особливого прошарку "жерців-бізнесменів",

введення в обіг понять "організація", "кооперація", "контроль". Ці процеси здобули відображення у конституції Чоу, літописі Менсиса.

2. 1790 – 1750 рр. до н.е. – припадають на період правління царя Хаммурапі, який велику увагу приділяв творенню законів управління державою, регулювання відносин між різними соціальними групами людей, організації комерційної діяльності. У законах Хаммурапі представлена система державно-адміністративного управління.

3. 605 – 582 рр. до н.е. – діяльність царя Вавилоні – Навуходоносора II. Відбувається поєднання державних методів правління з контролем за діяльністю у сферах виробництва, будівництва.

Ці процеси доповнюються ідеями управління армією (генерала Сан Цзу "Мистецтво війни"). Олександр Македонський розробив теорію військового управління, запропонував штабну структуру управління.

Імператор Давнього Риму Діоклетін вперше використав принцип ієрархічності для побудови організаційної структури управління, тим самим заклавши основи делегування повноважень.

Слід відзначити, що у кінці XVII – на початку XVIII ст. управління відокремлюється від фізичної роботи. З початком індустріального прогресу управління починає реально визнаватись самостійною професійною діяльністю. Розвитку менеджменту сприяв Адам Сміт, який здійснив аналіз процесу розподілу праці, зосередив увагу на системі винагород та розробив концепцію винагород.

Роберт Оуен висунув ряд ідей, які доводять необхідність застосування методів мотивації, демонструють розуміння й сприйняття людьми ролі управлінців, розкривають механізм досягнення цілей організації за допомогою праці різних груп людей та професій.

У кінці XIX на початку XX ст. відбулась "бюрократична" революція. Її теоретичною базою можна вважати концепцію бюрократичного управління. На цей період припадає поява та розвиток наукових шкіл

менеджменту.

Менеджмент як один із напрямів управлінської діяльності визначився на початку XX століття. Об'єктивна потреба в науці про менеджмент була зумовлена нагромадженням, розвитком концентрації та централізації капіталу і машинного виробництва на основі вільної конкуренції, на цьому чиннику виникли великі підприємства, на

СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКИ ЛЮДСЬКИХ СТОСУНКІВ

яких працювали сотні, тисячі робітників. У зв'язку з цим виникли проблеми організації виробничого процесу, його планування, стимулювання працівників, забезпечення ефективного контролю, обміну, якості виробництва. Саме ці процеси зумовили необхідність дослідження закономірностей управління трудовими колективами, з'ясування управлінського впливу на діяльність підприємства, його працівників. У ході цих наукових досліджень були розроблені й обґрунтовані певні механізми та рекомендації, сформульовані перші принципи менеджменту.

Отже, історія розвитку менеджменту як науки – це в основному еволюційний процес. Він зумовлений науково-технічним прогресом, розвитком суспільно-виробничих відносин та продуктивних сил, зростанням ролі людського чинника в управлінні суспільним виробництвом в організаціях чи підприємствах, зазначає В. Федоренко [8, 11].

Організація складає основу світу менеджерів і є причиною існування менеджменту. Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети. З цього визначення випливають вимоги, яким повинна відповідати група, щоб вважатися організацією: наявність хоча б двох чоловік, які вважають себе частиною даної групи та наявність у цих людей єдиної мети і вони працюють разом.

Інтеграція підрозділів і рівнів управління являє собою організаційну структуру підприємства чи організації. Стає необхідним формальна структура – поділ на окремі одиниці, які роблять можливим координацію управління.

Можна назвати ще одну загальну рису управлінської роботи – виконання керівником ролі, яка визначається його посадою. Менеджер, який займає певну посаду в управлінській ієрархії організації, не впливає на зміст цієї ролі, але як особистість може впливати на характер її виконання. За визначенням відомих вчених М. Єрмошенка та С. Єрохіна виділяється 10 ролей, які у залежності від рівнів управління приймають на себе керівники. Ці ролі розбиті на 3 групи: 1) міжособистісні ролі, 2) інформаційні ролі і 3) ролі з прийняття рішень. Вони взаємозалежні, співвідносяться між собою з метою створення єдиного цілого. Вони, узяті разом, визначають обсяг і зміст роботи менеджера в будь-якій організації [2, 20], показано в табл. 1.

Робота менеджерів охоплює різні сфери діяльності організацій та різні процеси, що протікають у них. Це служить основою і для виділення різних типів менеджменту, до яких слід віднести:

Організаційний менеджмент – в його функції входить вирішення задач створення організації, форсування структури та системи управління нею, розробляються інструкції, технології виробництва та створення умов для ритмічного функціонування діяльності підприємства.

Стратегічний менеджмент – (перспективне управління) – в його функції входять довгострокові цілі організації, визначаються основні шляхи їхнього досягнення, і тим самим організація забезпечує своє майбутнє.

Операційний менеджмент – (поточне управління) пов'язане із постановкою конкретних завдань щодо виробництва і продажу продукції, координацією процесу їхньої реалізації, забезпечення виробництва необхідними ресурсами, контролем і оцінкою досягнутих результатів, заохоченням і покаранням виконавців, зазначають М. Єрмошенко та С. Єрохін в роботі.

Звідси випливає, що під управлінням організацією чи підприємством слід розуміти систему цілеспрямованого впливу на виробничо-господарську діяльність підприємства та соціальні процеси в колективі працюючих. Хто ж і яким чином здійснює цей вплив?

Управління підприємством здійснюється завдяки організації і функціонування двох підсистем: керуючої і керованої (рис. 2):

Зв'язок між керуючою і керованою підсистемами здійснюється шляхом обміну інформацією. Від керуючої підсистеми до керованої рухається потік командної інформації. Зворотний потік містить дані про стан керованої підсистеми, про виконання раніше одержаних команд та про реакцію на щойно одержані команди.

На систему управління впливає також оточуюче середовище – через входи і виходи системи. На входи системи подається інформація, трудові, матеріальні, фінансові, екологічні та інші фактори виробництва. У свою чергу, кожна система управління також впливає на навколишнє середовище, подаючи на виходи інформацію та продукт функціонування системи (товари, послуги, податки, фінанси та ін.).

Отже, для ефективного функціонування будь-якої системи управління необхідно враховувати всі чинники внутрішнього та зовнішнього характеру, які на неї впливають. Серед цих чинників визначальне місце належить змісту, формам та методам здійснення управлінського впливу керуючої підсистеми на керовану.

Процеси управління виробництвом, обміном та споживанням матеріальних благ, як особливий вид людської діяльності, виникли з необхідності

СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКИ ЛЮДСЬКИХ СТОСУНКІВ

Таблиця 1.

Управлінські ролі менеджера в будь якій галузі діяльності

Ролі	Опис	Характер діяльності
Головний керівник	Символічний голова, в обов'язок якого входить виконання звичайних завдань правового чи соціального характеру	Церемоніали, дії, які зобов'язуються положенням
Лідер	Відповідальний за мотивацію й активізацію підлеглих, відповідальний за набір, підготовку працівників і пов'язані з цим обов'язки	Всі управлінські дії за участю підлеглих
Сполучна ланка	Забезпечує роботу мережі зовнішніх контактів, яка саморозвивається, і застосовує джерела інформації	Листування, участь у нарадах на стороні, інша робота з зовнішніми організаціями та особами
Приймач інформації	Розшукує і отримує різноманітну інформацію (в основному поточну) спеціалізованого характеру, яку успішно використовує в інтересах своєї справи; виступає як центр зовнішньої і внутрішньої інформації, що надходить в організацію	Обробка пошти, здійснення контактів, пов'язаних з одержанням інформації (періодичні видання, ознайомлювальні поїздки тощо)
Розповсюджувач інформації	Передає інформацію, отриману з зовнішніх джерел чи від інших підлеглих, членам організації; частина цієї інформації носить фактичний характер, інша вимагає аналізу окремих фактів для формування поглядів організації	Розсилання пошти по організаціях з метою одержання інформації, вербальні контакти для передачі інформації підлеглим (огляди, бесіди)
Представник	Передає інформацію для зовнішніх контактів організації щодо планів, політики, дій, результатів роботи організації, діє як експерт із питань даної галузі	Участь у засіданнях, звернення через пошту, усні виступи, включаючи передачу інформації в зовнішні організації та іншим особам
Підприємець	Вишукує можливості всередині самої організації і за її межами, розробляє і здійснює проекти з удосконалення діяльності, контролює розробку проектів	Участь у засіданнях з обговорення стратегії, огляди ситуації, що включають розробку проектів удосконалення діяльності
Той, хто викликає порушення	Відповідає за корегувальні дії, коли організація виявляється перед необхідністю прийняття важливих рішень	Обговорення стратегічних і поточних питань, включаючи проблеми і кризи
Розподільник ресурсів	Відповідальний за розподіл усіляких ресурсів організації, що фактично зводиться до прийняття чи схвалення всіх значних рішень в організації	Складання графіків, дії, пов'язані зі складанням і виконанням бюджетів, програмування роботи підлеглих
Той, хто веде переговори	Відповідальний за представництво організації на всіх значних і важливих переговорах	Ведення переговорів



Рис. 2. Схема управлінських зв'язків в системі управління підприємством

СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКИ ЛЮДСЬКИХ СТОСУНКІВ

забезпечувати цілеспрямованість та погодженість спільної праці людей. Окремій людині, яка зайнята виробництвом певної речі, ніяке управління не потрібне, вона сама управляє своєю працею. Якщо ж спільно працюють декілька людей, то необхідно, щоб хтось координував, регулював, управляв їх працею, тобто потрібен керівник, який займається управлінням. Отже, управління виникло з потреб координації і погодження поділеної праці. Більшість вчених вважає, що в історичному плані управління як специфічна діяльність певної категорії людей, зародилося в період другого великого суспільного поділу праці – відокремлення ремесла від землеробства.

На початкових етапах спільної діяльності людей, коли ця праця була досить простою, вона здійснювалася спільно з виробничою діяльністю. У міру зростання масштабів спільної діяльності, її ускладнення, поглиблення спеціалізації та кооперації праці, виникла необхідність виділення управління в якості специфічного виду трудової діяльності людини на виробництві – управлінської.

Висновки. У доринковий період роль господарського керівника була зрозумілою і чітко визначеною. Його завданням було розподілити роботу між підлеглими, встановити та підтримувати певні стандарти якості праці, слідкувати за дисципліною. Влада керівника практично не піддавалася сумнівам, а при прийнятті рішень його слово було вирішальним. Статус керівника був надзвичайно високим і ніхто не сумнівався у його праві контролювати та наводити дисципліну, тим більше, що він одноособове наймав на роботу та звільняв працівників. Праця і поведінка працівників у позаробочий час контролювалися парторганізацією, державною профспілкою та репресивним апаратом.

Фундаментальні зміни в суспільстві призвели до змін і в діяльності сучасного господарського керівника (менеджера). Причому якраз керівники найгостріше відчувають ці зміни, виявившись у центрі громадського обурення кризовими явищами в економіці. Діяльність сучасного менеджера в Україні знаходиться під впливом ряду політичних, соціальних та психологічних сил, які формують комплекс факторів як дестимулюючого, так і стимулюючого характеру.

До числа дестимулюючих факторів відносяться кризові явища в економіці, розрив старих виробничо-господарських зв'язків, невизначеність напрямів майбутнього розвитку національної економіки; ерозія традиційних цінностей і відносин; кількісне зростання та якісне ускладнення проблем, які потрібно вирішувати при

обмежених засобах для їх вирішення; розвал традиційних ієрархічних відносин; неефективність шкіл і методів управління, створених адміністративно-командною системою управління.

Для ефективного управління людьми **сучасний менеджер** повинен володіти знаннями теорії маркетингу і мати певні здібності до цього виду трудової діяльності. Знання теорії маркетингу потрібні керівникові для розуміння суті і змісту управлінської діяльності в умовах ринку та здатності виробити власні управлінські підходи до підлеглих. Здібності до керівної роботи, як і будь-які інші здібності людини, закладаються природою, тою тонкою комбінацією генів, які передані кожному з нас від пращурів та батьків. Разом з тим, вони можуть розвиватися і удосконалюватися при цілеспрямованій роботі над собою. В практичній діяльності менеджера ці здібності проявляються у наявності розумних особистих цінностей та чітких цілей індивідуальної діяльності, в здатності менеджера управляти самим собою (здатності до самомаркетингу), в умінні навчати і розвивати підлеглих, здатності розбиратися в людях і формувати ефективні робочі групи та спрямовувати їх діяльність.

1. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. *Основи менеджменту*.// Б. Андрушків, О. Кузьмін. – Львів: Світ, 1995.

2. Єрмошенко М.М., Єрохін С.А., Стороженко О.А. *Менеджмент*.// М. Єрмошенко, С. Єрохін, О. Стороженко. *Навчальний посібник*. – К.: Національна академія управління, 2006. – 656 с.

3. Завадський Й.С. *Менеджмент*. //Й. Завадський. – Т. 1. – К.: УФІМБ, 1997.

4. Косовська Г.В. *Основи менеджменту: Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів*.// Г. Косовська. – К.: Кондор, 2003.

5. Мартиненко М.М. *Основи менеджменту*: // М. Мартиненко. *Підручник*. – К.: Каравела, 2005.

6. Мармиза О.І. *Менеджмент в освіті: секрети успішного управління*.// О. Мармиза. *Методичний посібник*. – Х.: "Основа", 2005. – 176 с.

7. Михасюк І.Р. *Менеджмент глобальної економіки. Навчальний посібник*.// І. Михасюк, І. Бочан. *Львівський національний університет ім. Івана Франка*. – Львів: 2004. – 196 с.

8. Федоренко В.Г., Діденко О.М., Бондаренко С.В. та ін. *Основи менеджменту*.// В. Федоренко, О. Діденко, С. Бондаренко. *Підручник*. – К.: Алеута, 2007. – 420 с.

Стаття надійшла до редакції 26.09.2011