

УДК 330.8:65

Соломко А.С.,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Державний інститут підготовки кадрів, м. Київ

ЕВОЛЮЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ: ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ

У статті розглянуто етапи формування менеджменту як особливого виду людської діяльності, охарактеризовано підходи до зародження теорії і практики управління організаціями та його роль в сучасній ринковій економіці країни. Окреслено шість управлінських революцій, які описують еволюцію менеджменту, а також наукові підходи, які були використані школами менеджменту в процесі його становлення як галузі науки. В статті наводиться теза, що важливим у розвитку менеджменту стало об'єднання теорії управління з теорією маркетингу і стратегічного управління, що сприяло появі сучасної ринкової концепції менеджменту. Також можна стверджувати, що сьогодні є запит до менеджменту більш активно брати участь у житті суспільства та акцентувати увагу на цьому під час формулювання управлінської місії.

Ключові слова: управлінська еволюція, наукова теорія, управлінські функції, менеджмент, Римська імперія, Шумерська держава, регламент управлінської діяльності, рабовласницьке суспільство, концепція, парадигма.

ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ

Соломко А. С.

В статье рассмотрены этапы формирования менеджмента как особого вида человеческой деятельности, охарактеризованы подходы к зарождению теории и практики управления организациями и его роль в современной рыночной экономике страны. Определены шесть управленческих революций, которые описывают эволюцию менеджмента, а также научные подходы, которые были использованы школами менеджмента в процессе его становления как отрасли науки. В статье приводится тезис, что важным в развитии менеджмента стало объединение теории управления с теорией маркетинга и стратегического управления, что способствовало появлению современной рыночной концепции менеджмента. Также можно утверждать, что сегодня есть запрос к менеджменту более активно участвовать в жизни общества и акцентировать внимание на этом во время формулировки управленческой миссии.

Ключевые слова: управленческая эволюция, научная теория, управленческие функции, менеджмент, Римская империя, Шумерское государство, регламент управленческой деятельности, рабовладельческое общество, концепция, парадигма.

EVOLUTION OF MANAGEMENT: OCCURRENCE AND FORMATION BACKGROUND

Solomko A.

This paper describes the stages of management formation as a special kind of human activity, characterizes an emergence of approaches to the theory and practice of organizational management and its role in modern market economy. Six managerial revolutions which describe the evolution of management and scientific approaches that have been used by schools of management in the process of management formation as a branch of science are determined. The paper describes Sir Richard Arkwright who laid the foundations of what could be called industrial management. The paper describes an experiment of English scientist Robert Owen who tried in practice the idea that after a half century was quite common and was called social partnership. Despite the great importance of revolutionary transformations in management, the development of management is mostly an evolutionary process. The paper describes the thesis that important in the development of management was to unify management theory to the theory of marketing and strategic management that contributed to the emergence of a modern market management concept. It is also claimed that today there is a request to the management to participate more actively in the society and to focus on this while formulating management mission. In today's unstable environment overcoming the global financial and economic crisis it is necessary actively and creatively to use the best scientific achievements in the field of management.

Keywords: managerial evolution, a scientific theory, management functions, management, the Roman Empire, Sumerian state, regulation of management, slaveholding society, a concept, a paradigm.

Постановка проблеми. Необхідність дослідження еволюції розвитку та становлення менеджменту як особливого виду людської діяльності викликано революційними перетвореннями у сфері управління, а також пошуком нових підходів до менеджменту організаціями в умовах розвитку ринкових відносин та нестабільного зовнішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В опрацьованих наукових літературних джерелах у вивчення еволюції менеджменту, передумов його виникнення та становлення, зародження теорії і практики управління організаціями суттєвий внесок зробили вітчизняні й зарубіжні вчені, такі як: Бедесн А., Биттель Л., Борисевич С. О., Врен Д., Дункан Д. У., Кузьмін О. Є., Курлянд З. Н., Семенова А. В., Хмелюк Р. І., Хміль Ф. І., Шегда А. В. та інші [1-9].

Проте, незалежно від того, на якому рівні розглядається еволюція менеджменту та його становлення, на погляд автора, недостатньо уваги приділено вивченню сучасного стану в розвитку менеджменту як науки.

Метою статті є дослідження етапів формування менеджменту як особливого виду людської діяльності, аналіз підходів до зародження теорії і практики управління організаціями та пошук нових концепцій, напрямків для розв'язування управлінських проблем в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Основний виклад матеріалу дослідження. Наукова теорія менеджменту сформувалася на початку ХХ ст., хоча діяльність з управління людьми у процесі виробництва має давню історію.

Так, в епоху рабовласницького суспільства управлінські функції виконували рабовласники, підприємці (власники майстерень, готелів), заможні торговці, землевласники, а також перші професійні менеджери – управителі і наглядачі рабовласницьких маєтків, рудників та ін. Тоді не було великих підприємницьких організацій, які потребували побудови організаційних структур управління, отже використовувались лише методи власного примусу до праці. За часів середньовіччя банкіри, купці, заможні ремісники – власники великих майстерень – також виконували управлінські функції і були певною мірою менеджерами. При цьому, на відміну від умов в епоху рабовласництва, вони керували особисто вільними людьми і тому були змушені використовувати із прямим примусом економічну мотивацію робітників [1; 9].

У XII-XIII ст. у Європі почали формуватися великі банківські і торгові будинки, які мали багато відділів у різних містах і країнах. Так, Ганза – спілка північно-німецького купецтва – крім Німеччини мала відділення у Скандинавії та на Русі. У зв'язку з розвитком великих підприємницьких організацій почали зароджуватися організаційні структури, наприклад: «правління торгової спілки» – «регіональне управління» – «торгове підприємство». Разом з тим, великих підприємницьких організацій було ще дуже мало, а вплив підприємців-менеджерів – незначним, і тому не було суспільної потреби у створенні теорії менеджменту. Хоча проблеми у власників організацій з управлінням виробництвом виникали постійно. Як показує аналіз, історія управлінської думки дає чимало корисних уроків для тих, хто готовий з неї вчитися і своїм корінням сягає в глибину століть і тисячоліть. Висловлювання з проблем менеджменту можна знайти і на єгипетських папірусах, і на глиняних табличках з берегів Тигру та Євфрату, і на шовкових сувоях, що збереглися з часів Піднебесної імперії [1; 3; 7; 9].

Прикладом ефективного управління може бути Римська імперія, котра проіснувала сотні років. Римські легіони вирізнялися чіткою структурою управління, до складу якої входили генерали й офіцери, поділом армії на дивізії, що забезпечувало успіх бойових дій. Завойовані території віддавались під управління губернаторів, котрі підпорядковувались Риму, будувались дороги, встановлювались зв'язки. Майже всі форми сучасного управління можна знайти у стародавніх організаціях, хоча їхній характер та структура суттєво відрізнялися від сучасних. Однак пов'язувати їх із менеджментом ні прямо, ні побічно не можна, тому що це були переважно рекомендації щодо державного управління. Хоч і тоді були управлінці та організаційні структури і багато людей добре розумілись на процесах управління та лідерства, проте тоді не було такої наукової дисципліни, як менеджмент. Як відомо, мудра порада, якою б важливою вона не була, не завжди є результатом наукового дослідження. Цілеспрямовані пошуки теоретичних підходів до менеджменту почалися в епоху розвитку капіталізму [7; 9].

Слід мати на увазі, що практика управління так само давня, як самі організації, а це означає, що вона справді дуже давня. З археологічних досліджень простежуються стародавні докази існування організацій: навіть доісторичні люди часто жили організованими групами. Археологічні розкопки є свідченням того, що в давньому Шумері існував – якщо

сформулювати сучасною мовою – чітко визначений регламент управління у сфері бізнесу і державної діяльності. Вважається, що саме Шумерська держава поклала початок управлінської думки. Звідси береться відлік часу початку виникнення шести управлінських революцій.

Перша управлінська революція виникла близько 3 тис. років до н.е., що одержала назву релігійно-комерційної, привела до утворення особливого прошарку «жерців-бізнесменів», діяльність яких була пов'язана з торговельними операціями [2; 4; 7].

У Китаї використовувалися терміни й поняття, що стосуються управління: організація, функції, кооперація, спеціалізація, контроль.

Друга управлінська революція пов'язується з діяльністю вавилонського царя Хаммурапі (1792 – 1750 рр. до н. е.), що видав збір законів управління державою для регулювання суспільних відносин між різними соціальними групами населення. Цими законами вводився світський стиль управління, посилювалися контроль і відповідальність за виконання робіт. Саме тому другу управлінську революцію вважають світсько-адміністративною [2; 4; 7].

Третя управлінська революція відома як виробничо-будівельна. Вона передбачала поєднання державних методів управління з контролем за діяльністю у сфері виробництва та будівництва і відбулася в часи правління Навуходоносора (605 – 562 рр. до н. е.) [2; 4; 7].

Четверта управлінська революція відбулася в період зародження капіталізму й індустріального прогресу європейської цивілізації (XVII – XVIII ст.). Її головним результатом стало зародження професійного управління. Ситуація, котра виникла внаслідок промислової революції кінця XVIII – початку XIX ст., привела до того, що поряд з емпіричними методами в управлінні стали впроваджуватися прикладні розробки й експерименти, результати яких допомагали визначати норми виробітку і винагороди, оптимальні терміни роботи устаткування, обсягу випуску продукції, удосконалювати організацію виробництва і праці. Під час промислової революції було зроблено перші спроби перекласти ідеї управління на папір з метою виробити його узагальнюючі принципи, внаслідок чого було закладено необхідні умови теорії менеджменту. Революційну концепцію поділу, спеціалізації, кооперації та підвищення продуктивності суспільної праці виклав класик політичної економії А. Сміт у праці «Багатство народів» [2; 3; 4; 7; 8; 9].

Англієць Річард Аркрайт, винахідник прядильної машини, об'єднав під дахом своєї фабрики всі процеси текстильного виробництва і ввів ієрархічний принцип його організації. На основі поділу праці, планування розміщення устаткування, координації роботи машин і персоналу, забезпечення трудової і технологічної дисципліни йому вдалося домогтись безперервності технологічних процесів. Це дало змогу істотно заощаджувати на витратах виробництва і досягти чималих успіхів у боротьбі з конкурентами. Фактично Аркрайт заклав основи того, що можна було б назвати індустріальним управлінням, або, висловлюючись сучасною мовою, організацією виробництва. Одночасно Аркрайт сформулював дисциплінарний "кодекс" фабричної системи, згідно з яким різноманітні порушення фіксувалися в спеціальній книзі та вводилася система штрафних санкцій у вигляді відрахувань із заробітної плати [7; 8; 9].

Широкомасштабний соціальний експеримент у сфері управління провів у 1800 – 1828 рр. англійський вчений Роберт Оуен, котрий був у той період управляючим ряду текстильних фабрик. Суть цього експерименту полягала в наданні робітникам упорядкованого житла,

поліпшенні умов праці, побуту, відпочинку, у створенні мережі магазинів, що торгували товарами першої необхідності за доступними цінами. На фабриках, керованих Оуеном, було підвищено мінімальний вік, починаючи з якого діти могли залучатися до роботи, скорочено тривалість робочого дня, а в робітничих селищах створювалися школи. Оуеном керувала зовсім не ідея благодійності, а економічний розрахунок, метою якого було підвищення продуктивності праці. Своїми експериментами Оуен на практиці випробував ідею того, що через півтора століття стало на Заході досить поширеним явищем і дістало назву соціального партнерства. Проте ця ідея настільки обігнала свій час, що тоді не мала підтримки суспільства, і незабаром про неї забули [7; 8; 9].

Важливий крок у розвитку теорії і практики управління було зроблено професором математики Кембриджського університету, винахідником першої обчислювальної машини Чарльзом Беббіджем. Узявши за основу концепцію поділу праці А. Сміта, він висловив ідею поділу фізичної та розумової праці, склав перелік позитивних характеристик спеціалізації, розробив методику вивчення витрат робочого часу на здійснення різних операцій, порівняльного аналізу роботи однопрофільних підприємств, виявлення шляхів підвищення ефективності праці на основі вивчення даних статистики, а також застосування преміальної системи оплати. Ч. Беббідж не був задоволений просто спеціалізацією фізичної праці, або поділом за професіями. Поставивши питання про те, чи повинні математики виконувати найпростіші арифметичні операції, розробив аналітичну машину, котра дала можливість звільнити талановиту людину від багатьох рутинних розрахунків. Сьогодні це сучасні потужні ЕОМ. Результати своїх досліджень і практичні рекомендації Беббідж виклав у книзі «Економіка машин і промислових підприємств» (1832 р.), що виявилася першою у світі публікацією наукового управління. Однак останнє як цілісна система ще не склалося – це завдання було розв'язане вже в ХХ ст. [7; 8; 9].

П'ята управлінська революція (кінець ХІХ – початок ХХ ст.) відома під назвою бюрократичної; її теоретичною платформою стала концепція "раціональної бюрократії" відомого соціолога, економіста Макса Вебера. Основні її результати: формування великих ієрархічних структур, поділ управлінської праці, введення норм і стандартів, встановлення посадових обов'язків і відповідальності менеджерів [2; 4; 7; 9].

Шоста управлінська революція (від середини ХХ ст. до нашого часу) одержала назву «тихої управлінської революції», або нової управлінської парадигми. Нова система поглядів на управління отримала таку назву через те, що основні її положення можуть застосовуватися без руйнації структур, систем і методів менеджменту, доповнюючи їх, поступово пристосовуючи до нових умов, на основі гнучких та компромісних рішень [5; 9].

Таким чином, як самостійна теоретична дисципліна наука управління виникла на рубежі ХІХ – ХХ ст. У цей період уперше було поставлено питання про роль менеджменту як самостійної сфери наукового знання і практичної діяльності. Доводилося, що менеджмент слід конституювати в особливу науку зі своїм предметом, літературою й асоціаціями [3; 6; 7].

Виникнення менеджменту як наукової системи управління виробництвом була відповіддю на потреби промислового розвитку кінця ХІХ – початку ХХ ст. Специфічними рисами цього періоду були: масове виробництво та масовий збут; орієнтація на ринки значного однорідного попиту; поява великих корпорацій тощо. Розвиток продуктивних сил у формі підприємств-гігантів гостро вимагав, з одного боку, раціональної організації праці й

виробництва, з іншого – чітких і взаємоузгоджених дій усіх підрозділів та служб, управлінців та виконавців відповідно до науково обґрунтованих принципів, норм та стандартів.

Найважливішою умовою виникнення та розвитку менеджменту історично стало використання наукових методів управління підприємством. Без фактичних даних, без теорії, принципів та закономірностей напевно ніхто не сприймав би менеджмент серйозно.

Незважаючи на велике значення революційних перетворень у сфері управління, все ж таки розвиток менеджменту – це здебільшого еволюційний процес.

Більшість сучасних вітчизняних та зарубіжних фахівців з менеджменту у літературних джерелах виділяють чотири наукові школи, що зробили вагомий внесок у розвиток теорії і практики менеджменту [3; 6]. Вони користуються такими науковими підходами: наукове управління (1885-1920); адміністративний підхід (1920-1950); школа людських відносин (1940-1950); підхід із точки зору кількісних методів (1960 – і до сьогодні); підхід до управління як до процесу (1960 – і до сьогодні); системний підхід (1950 – і до сьогодні); ситуаційний підхід (сьогодні); інноваційний підхід (сьогодні).

Важливим у розвитку менеджменту стало об'єднання теорії управління з теорією маркетингу і стратегічного управління, що сприяло появі сучасної ринкової концепції менеджменту. Основні вихідні положення нової концепції зводяться до того, що: організація розглядається як живий організм, що складається з людей, які об'єднані спільними цінностями; організації має бути притаманне постійне оновлення, що живиться внутрішнім прагненням і спрямоване на пристосування до зовнішніх умов, головною з яких є споживач; управлінська діяльність має здійснюватись системним впровадженням інновацій і ставка повинна робитися на людину, що реалізує себе сама (на відміну від людини економічної та соціальної).

«Нова парадигма», що становить управлінську філософію, заснована на тісному поєднанні системного, ситуаційного та інноваційного підходів до менеджменту. Крім цього соціально-економічна організація (підприємство) повинна розглядатись передусім як «відкрита» система, адже головні передумови успіху діяльності організації знаходяться переважно не в середині, а поза нею, тобто успіх пов'язується з тим, наскільки професійно організація пристосовується до свого зовнішнього оточення.

Також можна стверджувати, що менеджмент як галузь науки має передумови для подальшого розвитку. Останні роки показали, що ринки ще досить далекі від ефективного функціонування, адже значна частина створеного раніше сукупного багатства була втрачена внаслідок кризи. Це знову підняло низку базових запитань щодо менеджменту як науки, оскільки прагнення до фінансового благополуччя в якості управлінської місії виявилось незадовільним. Сьогодні акцент змістився на те, як керівництво (менеджмент) повинно брати участь у житті суспільства, в забезпеченні екологічного добробуту, в поліпшенні життя людей внизу піраміди тощо.

Висновки та подальші дослідження. Незважаючи на величезне значення революційних перетворень у сфері управління, розвиток менеджменту – це здебільшого еволюційний процес. Менеджмент у тій або іншій формі завжди існував там, де люди працювали групами.

Хоча організації існують майже стільки ж, скільки існує світ, до ХХ століття навряд чи хто-небудь замислювався над тим, як управляти ними системно. Людей цікавило, як,

використовуючи організації, заробляти більше грошей, здобути більшу політичну владу, а зовсім не те, як управляти ними.

В сучасних умовах нестабільного зовнішнього середовища, долаючи наслідки світової економічної та фінансової кризи необхідно активно і творчо використовувати кращі вітчизняні і зарубіжні наукові досягнення в галузі менеджменту організаціями.

Подальші дослідження доцільно проводити у напрямку вироблення сучасної управлінської філософії, в якій досягнення менеджером високих цілей повинно стояти над фінансовими показниками.

1. Дункан Д. У. *Основопологающие идеи в менеджменте: Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики* / Д. У. Дункан; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1996.

2. *Економічна енциклопедія : У 3-х т. / [відп. ред. С. В. Мочерний]. – К. : Видавничий центр “Академія”, 2002. – Т.3.*

3. Кузьмін О. Є. *Основи менеджменту : [підручн.] / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2003.*

4. *Педагогіка вищої школи: [навч. посіб.] / [З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова та ін.]; за ред. З. Н. Курлянд. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2005.*

5. Борисевич С. О. *Сучасна управлінська парадигма – якість менеджменту / С. О. Борисевич // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. – 2014. – Вип. 2.*

6. Хміль Ф. І. *Менеджмент : [підручн.] / Ф. І. Хміль. – К.: Вища школа, 1995.*

7. Шегда А. В. *Менеджмент : [підручн.] / А. В. Шегда. – К.: Знання, 2004.*

8. *Encyclopedia of Professional Management / [Editor-in-chief L. R. Bittel]. – New York : McGraw-Hill, 1978.*

9. Wren D. A. *The Evolution of Management Thought / Daniel A. Wren, Arthur G. Bedeian. – [6th Edition]. – Wiley, 2008.*