МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В. Д. Козюра
Ю. В. Ящуринський

Еволюція управлінської думки

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В. Д. КОЗЮРА, Ю. В. ЯЩУРИНСЬКИЙ

ЕВОЛЮЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДУМКИ

Нарис історії розвитку
теорії соціального управління

Навчальний посібник

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2008

ББК 65.050я73
К 59

Рецензенти: *Ю. В. Жаріков, канд. юрид. наук, доц.*
Б. Й. Міщенко, канд. фіз.-мат. наук, проф.

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (*протокол № 3 від 23.03.05*)

Козюра, В. Д.

К 59 Еволюція управлінської думки : нарис історії розв. теорії соц. упр. / В. Д. Козюра, Ю. В. Ящуринський : Навч. посіб. — К. : ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008. — 288 с.: іл. — Бібліогр. : с. 279–287.

ISBN 978-966-608-781-5

У пропонованому навчальному посібнику розглянуто зародження і розвиток теорії і практики соціального управління. На тлі аналізу й узагальнення великого фактичного матеріалу, поданого в численних працях вітчизняних і закордонних авторів з питань управління в соціальній сфері, автори розглядають історичний аспект цієї науки порівняно з практичною діяльністю керівників середньої і низової ланок у сучасних умовах.

Для студентів та аспірантів вищих навчальних закладів управлінських, економічних і комерційних спеціальностей, а також для всіх, хто цікавиться проблемами управління і прагне підвищити свою управлінську культуру.

ББК 65.050я73

© Козюра В. Д., Ящуринський Ю. В., 2008
© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2008
© ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008

ISBN 978-966-608-781-5

Зміст

Вступ.....4
Розділ 1. Управління як наука і мистецтво.....9
Розділ 2. Школи управління.....23
2.1. Школа наукового управління.....23
2.2. Адміністративна школа в управлінні.....26
2.3. Школа людських відносин.....30
2.4. Школа кількісного підходу в управлінні.....53

Розділ 3. Підходи до управління.....76
3.1. Процесний підхід.....76
3.2. Системний підхід.....114
3.3. Ситуаційний підхід.....130

Розділ 4. Сучасна система поглядів на управління.....159
Висновки.....168
Термінологічний словник.....174
Біографічний покажчик.....197

Додатки.....220
Додаток 1. Мерфологія про управління.....220
Додаток 2. Поради Дейла Карнегі.....229
Додаток 3. П'ятнадцять кроків упевненості у собі.....231
Додаток 4. "Формула успіху" керівника.....232
Додаток 5. Рекомендації щодо стимулювання ініціативи співробітників.....234
Додаток 6. Ознаки слабкого керівника.....241
Додаток 7. Тест "Коефіцієнт інтелекту" (IQ).....242
Додаток 8. Тест "Нестереотипність мислення".....263
Додаток 9. Політична влада та її психологічні особливості в системі вчення Роберта Гріна.....265
Список використаної та рекомендованої літератури.....279

ВСТУП

Соціальне управління як вплив на суспільство та його окремі ланки, на процеси, що відбуваються в них, з метою упорядкування, збереження якісної специфіки, регулювання, удосконалювання і розвитку існує вже кілька тисячоліть. Про нього говорять як про "давнє мистецтво і молоду науку".

На жаль, багато сучасних керівників все ще ставляться до управління як до мистецтва, покладаючись на свій досвід, інтуїцію та певне осяяння.

Ігноруючи, а найчастіше і просто не знаючи наукових положень сучасної теорії управління в соціальній сфері, вони прямо або опосередковано і далі дотримуються застарілих схем і поглядів. Це можна пояснити, по-перше, пануванням однієї ідеології, яка існувала в нашому суспільстві упродовж майже 80 років, що завдало розвитку теорії управління серйозної шкоди. Її "всесильність" обґрунтовувалася лише тим, що вона правильна.

Цікаві дослідження закордонних авторів у цій сфері або замовчувалися, не перекладалися, або супроводжувалися лише необ'єктивними коментарями. Плюралізму думок, змагальності і конкуренції в науці соціального управління не було [25; 31; 55].

По-друге, практично не було системи об'єктивного підбору і підготовки керівників. Основним механізмом просування службовими щаблями був протекціонізм, тому й спостерігалося негативне ставлення до науки. У цьому зв'язку доречно згадати висловлювання видатного датського фізика Нільса Бора, який говорив, що "***немає нічого практичнішого, аніж гарна теорія***".

В ідеальному сенсі **теорія** — це подана в поняттях історія, логіка минулого і нинішнього життя людей. Та якщо **історія** — це знання повчаюче, то теорія — знання **практично діюче**, включене в думки, поведінку і діяльність людей.

"***Для науки властиві три необхідні ознаки: пізнавальні методи, вірогідність і загальна значущість***" [153; с. 101].

Знання набуває властивості теорії тільки тоді, коли воно [13, с. 5]:

- систематизоване на науково обгрунтованих доказових підставах;
- підтверджене у процесі масової і вільної перевірки (порівняння) фактами, подіями і явищами життя;
- звучить переконливо для багатьох людей і застосовується ними у вирішенні проблем;
- зберігає цінність своїх положень і висновків тривалий час;
- висвітлює ніби променем пошук нових форм і підходів у веденні тих чи інших справ.

Наука соціального управління вивчає закономірності функціонування і розвитку діяльності людей у різних соціальних структурах. У ній людина виступає як суб'єкт управлінської діяльності загалом, а її зміст розглядається як предметне вираження самореалізації людини в сфері управління.

Предметом науки є управлінські відносини, які визначають вплив і функції управлінської діяльності, її закономірності як особливий вид взаємодії і взаємозв'язку між людьми — суб'єктами та об'єктами цієї діяльності.

Наука соціального управління розглядає будь-яку соціальну організацію як складну, відкриту систему з елементами самоорганізації. В основі її існування лежить різноманітність взаємодіючих потреб та інтересів, які виявляються в об'єктивних закономірностях функціонування і розвитку системи соціального управління.

Іншими словами, істотні, необхідні, стійкі зв'язки, які встановлюються у процесі управління, зумовлюють характер, якість і результативність впливу на розвиток окремих соціальних груп і суспільства загалом.

Ці зв'язки спричинюють виникнення закономірностей, на основі дослідження яких формуються принципи і методи побудови управлінських відносин, вироблення управлінського впливу та здійснення управлінської діяльності, визначають шляхи реалізації функцій управління і кадрового й інформаційного забезпечення тощо.

Такі зв'язки виражаються у відносинах інтересів суб'єктів управління, які формуються залежно від їх стану, ролі людей у процесі реалізації управлінських рішень і визначають їх характер та спрямованість.

Відомо, що будь-яка усвідомлена діяльність починається з бажання щось зробити. Але мало хотіти — треба ***знати що робити***, але й цього недостатньо. Мало знати — треба ***вміти***, врешті, мало вміти — треба ***могти*** (володіти силою, ресурсами). Зрештою, й цього замало. Мало могти — треба ***реально робити***, втілювати в життя для досягнення бажаного результату.

Відтак проблема полягає в раціональному використанні наявних передумов (ресурсів), організаційних структур, людського потенціалу, інтелектуальних досягнень та інформаційного забезпечення, введенні їх у дію, а отже, в **управління**.

Формування і розвиток науки соціального управління тісно переплітається з історичним процесом і перебуває в тісному взаємозв'язку з економічною теорією, кібернетикою, теоріями аналізу, систем, інформації, науками соціологією, психологією, правом та ін.

На жаль, у нашому суспільстві склалося обмежене сприйняття управління як науки, її змісту в минулому. Історію її розвитку або не враховують, або заперечують, або безпідставно критикують чи, навпаки, безпричинно вихваляють.

Теоретики і практики інколи забувають, що історія — це велика ріка, яка споконвічно, тисячоліттями всмоктує, вміщує в себе, "перемелює" і засвоює буття цілих поколінь. Тому можна погодитися з Г. В. Атаманчуком, що "**будь-яке покоління, яке не знає, не розуміє і не цінує історії, не може формувати у своєму середовищі відносини гідності і честі !**" [13, с. 5].

Звідси постає п'ять запитань, відповіді на які знайдете в цій праці, а саме:

1. Які передумови викликали необхідність виникнення наукових засад соціального управління?

2. Як вони розвивалася?

3. Які проблеми при цьому виникали?

4. Що являє собою наука управління на сучасному етапі розвитку суспільства?

5. Які теоретичні положення актуальні для повсякденної діяльності керівників і що вони дають для практики?

Основне призначення науки управління — дати керівникові будь-якого рівня можливість комплексно розглянути проблеми управління з позицій теорії та у процесі індивідуального ознайомлення з матеріалами знайти такі її положення, які найближчі до його практичної діяльності.

Потрібно також враховувати особливості теорії управління як наукової дисципліни. Бо вона не має і навряд чи колись матиме у своєму розпорядженні точні рецепти і методи, використовуючи які кожен керівник може стати видатним управлінцем.

Сучасна наука управління — це, з одного боку, ***набір концепцій***, що намагаються пояснити повсякденні феномени управління, а з іншого — ***величезна кількість зафіксованих управлінських ситуацій, які містять безпосередній досвід управління***.

З огляду на сказане постають такі основні запитання:

1. Хто може заручитися, що випадки, які виникають у вашій практиці, не є унікальними?

2. Чи всі проблемні ситуації можна вирішити за допомогою управлінських рекомендацій?

3. Наскільки корисним для нас може бути чужий досвід?

Управління, як і будь-яка діяльність, зумовлене розмаїтістю і складністю життєдіяльності суспільства, а отже, воно завжди буде **мистецтвом**. Тому, засвоївши найвитонченіші теорії і вивчивши розмаїтість управлінського досвіду, не можна покладатися тільки на розум і певні правила.

Завжди залишається щось тонке і невловиме, що не піддається точному формулюванню і завжди залишається за кадром. Однак це зовсім не применшує переваг науки управління. Навпаки, тільки систематизувавши своє пізнання і досвід, можна значно наблизитися до таємниць ефективного управління.

Щоб управління стало осмисленим, раціональним і ефективним, необхідні певний час, значні ресурси, здатність бачити і відчувати реалії сьогодення, мужність на випадок не зовсім приємних відкриттів, стійкість щодо "поховання невиправданих сподівань" і неабияка наполегливість.

Фактично керівник мусить відкрити для себе нову реальність — **управлінську**, яка має свою специфіку, свою так би мовити мелодію і навіть аромат. Іноді ця реальність здаватиметься вигаданою й ілюзорною. Це пов'язано з тим, що закони і принципи цієї реальності

важко сформулювати чітко й однозначно, вони завжди зберігатимуть певну частку відносності.

Однак саме розуміння, а точніше відчуття управлінської реальності, її дієвість і сила — необхідні умови **ефективного управління**. Без відчуття цієї реальності керівник видається сліпим і глухим. Він не може зрозуміти, чому його логічно правильні схеми і рішення нежиттєздатні [21, с. 44–45].

Новітній підхід до управління може привести до певних змін. Так, у багатьох країнах Заходу вже давно найвище цінується такий стиль управління, як уміння:

- організовувати працю і взаємодію багатьох людей;
- зробити справу, сказати б, чужими руками;
- досягти запланованого за допомогою доступних ресурсів.

Саме управління може відіграти випереджаючу роль і повести суспільство за собою в інтелектуальному розумінні. Якщо в суспільстві нагромадиться достатня кількість наукових знань про управління і ці знання досить популярні і практично використовуються, вони здатні стати реальною рушійною силою суспільного розвитку.

Водночас залучати наукові знання у процес управління можна тільки тоді, коли кожен керівник матиме високу компетентність, володітиме належними моральними якостями і буде підготовлений до управлінської діяльності.

Для тих, хто скептично ставиться до існування наукових положень про управління, у додатках наведено життєві спостереження вчених і практиків, сформульовані у вигляді законів з елементами гумору. Це зроблено для того, щоб якоюсь мірою пом'якшити їх негативне ставлення до теорії.

Крім того, у додатках наведено тести. Їх обробка дасть змогу читачеві оцінити свої здібності з управління людьми.

Автори з вдячністю сприймуть усі побажання, пропозиції і зауваження, спрямовані на якісне поліпшення викладеного матеріалу.

УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКА І МИСТЕЦТВО

Управління як систематизована наукова дисципліна і спеціальність сформувалася в другій половині XX ст., хоча її основи сягають глибин століть. Простежимо становлення цієї науки, її вплив на практику управління. Зауважимо, що не існує універсальних принципів, прийомів і методів, які б робили управління ефективним у будь-яких ситуаціях.

Водночас наука і практика управління виробили певні підходи, які допомагають керівникам підвищити ефективність управлінської діяльності і домагатися досягнення цілей, поставлених перед колективами, якими вони керують.

Необхідність управляти з'явилася у людини з моменту зародження первіснообщинного ладу. Поділ членів племен на мисливців і хліборобів, воїнів і скотарів потребував людей, які здатні координувати діяльність одноплемінників. Так, з'явилися вожді племен, а з об'єднанням згодом племен у союзи виникають колегіальні органи управління — ради старійшин.

З виникненням перших держав пов'язана поява законів, що регламентують життя і діяльність суспільства. Про це свідчать знайдені археологами глиняні таблички, датовані V тисячоліттям до нашої ери. В них містяться відомості про закони Шумеру (давня держава у Південному Дворіччі — південь сучасного Іраку).

Історичний аналіз діяльності великих давніх держав Європи й Азії (Македонії за часів Александра Великого, Персії, Давнього Китаю, пізніше Риму) свідчить про наявність у них формальних структур організацій з чітко вираженими ієрархічними рівнями управління.

Цими державами правили королі і царі. Арміями керували генерали, та були й лейтенанти, охоронці житниць, погоничі і ті, хто наглядав за роботою, губернатори і скарбники, які забезпечували їх діяльність.

В епоху царювання Хаммурапі (Вавилон, 1792–1750 рр. до н. е.) було видано звід законів управління державою для регулювання всього розмаїття суспільних відносин між різними соціальними групами населення.

З часом управління деякими державами ставало щораз чіткішим, складнішим і осмисленішим, а самі держави — дедалі сильнішими і стійкішими. Прикладом є Римська імперія, яка проіснувала понад 900 років. Римські легіони з чіткою структурою управління, планування і дисципліною завоювали величезні території, які віддавали під управління губернаторів. Їх зв'язок з Римом підтримувався завдяки прокладеним дорогам.

Історії відомі приклади існування організацій, які мали управлінські структури, схожі із сучасними. Так, римська католицька церква має просту структуру: папа, кардинал, архієпископ, єпископ і парафіяльний священик. Незважаючи на те, що її визначили ще засновники християнства, вона успішно функціонує дотепер.

Ще простішу структуру має православна церква — єпископство, священство і дияконство. До речі, такий управлінський термін, як "ієрархія", запозичено з церковної термінології. Сучасні військові організації своєю структурою також багато в чому навдивовижу схожі з військовими структурами Давнього Риму.

Історичні пам'ятки свідчать, що наукове осмислення систем і процесів управління почалося ще в Давній Греції. Так, **Сократ** (470–399 рр. до н. е.) сформулював два запитання: хто управляє і в чому саме полягають основи управління? Відповідаючи на них, він зазначав, що необхідно поєднувати управління зі знаннями, законами і справедливістю.

Найвища людська чеснота — управляти на основі знання і справедливості.

На думку Сократа, всі форми управління можна оцінити з позиції того, чи відповідають вони закону і справедливості. По суті, він проголосив принцип універсальності управління і назвав його складові — знання, законність, справедливість, цнотливість.

Важлива для управління ідея відображення цілого як структурної сукупності окремих його частин (по суті, принцип системності) належить **Платонові** (428–348 рр. до н. е.). Під його впливом виникло також уявлення про кібернетику як управління загалом [99, с. 110–112].