

6. ОСВІТЯНСЬКІ ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 330.341.1

Доц. Г.М. Захарчин, д-р екон. наук;
асист. Є.М. Куцин – НУ "Львівська політехніка"

ЕВОЛЮЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ І ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Узагальнено еволюційний розвиток систем менеджменту у взаємозв'язку з організаційною культурою. Проведено паралель між процесом еволюційних змін у системах менеджменту та організаційною культурою. Охарактеризовано етапи розвитку систем менеджменту, виділено домінуючі цінності, види організаційної культури та основні акценти в менеджменті на кожному етапі.

Ключові слова: менеджмент, школи менеджменту, організаційна культура, парадигма, еволюційні зміни, цінності, концепції.

Постановка проблеми. Процес формування й розвитку систем менеджменту відбувався послідовно і безперервно, він продовжується і по-сьогодні, вбираючи попередній досвід і збагачуючись сучасними інноваційними знахідками. Всесвітня глобалізація із її позитивними й негативними наслідками також активно впливає на створення якісно нової системи менеджменту і механізму її функціонування. У цьому контексті важливо оцінити в якому напрямі буде розвиватися школа менеджменту майбутнього, які ключові акценти домінуватимуть і які цінності стануть визначальними.

Мета дослідження полягає в узагальненні еволюційного розвитку систем менеджменту у взаємозв'язку з організаційною культурою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує підвищений інтерес наукової спільноти до формування нових управлінських парадигм, які є синтезом здобутків багатьох сфер, зокрема: менеджменту, психології, культурології, філософії, математики [1, 2, 4]. Ґрунтовно проблематику розвитку, особливо новаторського, і теоретичні аспекти розвитку загалом досліджено у працях Й. Шумпетера [6]. На фоні загальних законів розвитку досліджувались історичні аспекти розвитку менеджменту [1, 4], організаційної культури [3, 5, 7]. Однак питання взаємозв'язку еволюційного розвитку систем менеджменту й організаційної культури не стали предметом посиленої уваги науковців. Враховуючи те, що сучасна модель менеджменту формується на культурологічних засадах під впливом гуманістичних факторів, коли основною цінністю стає людина із своїми ціннісними орієнтирами, то фактор організаційної культури значно актуалізується. У цьому контексті доцільно проводити паралелі між розвитком систем менеджменту та організаційної культури, основне ядро якої становлять цінності.

Виклад основного матеріалу. Еволюція систем менеджменту відбувалася відповідно до соціальних, політичних, економічних, культурологічних процесів кожного етапу розвитку суспільства. Загальні тенденції та зміни, які відбувалися у макросередовищі, породжували відповідні зміни у мікросере-

довищі, тому розвиток теорій, концепцій, систем менеджменту треба розглядати в історичному ракурсі, на загальному фоні викликів кожного періоду. Значний вплив на формування основних напрямів і концепцій менеджменту мали культурологічні чинники, оскільки ціннісні орієнтації визначали головні елементи менеджменту, а домінуючий тип культури впливав на організаційну поведінку, теорії мотивації, прийняття управлінських рішень, систему комунікацій у менеджменті тощо.

Узагальнення теорії й практики менеджменту в історичному форматі та у взаємозв'язку з розвитком організаційної культури відображено в табл.

Табл. Еволюція систем менеджменту та організаційної культури

Етапи і наукові школи менеджменту	Домінуючі цінності	Панівний вид культури	Основні акценти в менеджменті
Науковий менеджмент. Класична школа менеджменту, 1890-1935 рр.	Праця як засіб життєдіяльності, продуктивність праці, технологія	Культура праці Культура виробництва	Нормування праці Правила Закони, норми Інструкції
Школа людських відносин і поведінкових наук, 1936-1955 рр.	Якість трудового життя	Культура відносин	Мотивування
Кількісний і системний підходи 1956-1970 рр.	Інформаційні потреби	Культура управління	Моделювання Дослідження операцій Комп'ютеризація
Ситуаційний підхід, 1971-1985 рр.	Творча праця, нові ідеї	Інноваційна культура	Стратегія Інновації
Нові підходи і теорія змін 1986-90-ті роки	Знання	Організаційна культура загалом	Організаційні зміни Організаційний розвиток Самоменеджмент
Етичний, соціально-орієнтований менеджмент, середина XXI ст.	Творчість духовні здібності	Культура духу	Управлінські рішення на якісній основі (наприклад інтуїції) Зміна ідеології управління і підходів до лідерства.

Джерело: опрацьовано на основі [1, 4].

Процес еволюційних змін у системах менеджменту охоплював зміни й розвиток типів організаційної поведінки, природи організації, прийняття управлінських рішень, зміни стилів лідера, теорій мотивації та інших основних категорій менеджменту. У табл. виділено основні етапи, під час яких формувалися наукові напрями й школи світового менеджменту, що дали поштовх для розвитку тих чи інших об'єктів й елементів менеджменту, а також еволюційні зміни цінностей та типів організаційної культури. Загалом, наукові школи мали технічне або соціальне спрямування, тому вектор наукових досліджень спрямовувався на технічний чи людський фактор. Прихильники технічного напрямку брали за основу показники продуктивності праці, якості, технології, навколо яких вибудовували свої концепції організації виробництва й управління. Для прихильників соціального підходу важливішими були здібності людини та їхній вплив на результати роботи, що стало основою їхніх теоретичних розробок і практичних рекомендацій.

Основи науки менеджменту закладали класична школа та наукова школа менеджменту кінця XIX – початку XX ст., які сформувалися в умовах розвитку виробництва, панування екстенсивних методів господарювання, створення масштабних організацій, що актуалізувало проблему зростання продуктивності праці та стимулювання робітників до високопродуктивної праці. Працю розглядали як засіб життєдіяльності працівників і була для них найбільшою цінністю, тому основні акценти в управлінні зверталися на раціоналізацію праці та розвиток культури праці та виробництва. Тому не дивно, що засновник школи наукового управління Ф. Тейлор, розробляючи принципи наукового управління та методи раціоналізації праці, звертав увагу і на організаційну культуру, виділяючи роль організаційних правил, стандартів в організації праці та системі стимулювання. Ф. Тейлор "розглядав менеджмент як дієву зброю для зближення інтересів всього персоналу завдяки зростанню добробуту робітників і налагоджуванню більш тісного їх співробітництва з господарями та адміністрацією у досягненні виробничих та економічних завдань організації" [4, с. 113]. Досягнути гармонізації інтересів можливо завдяки фактору організаційної культури, отже, вже тоді закладалася ідеологічна основа для формування організаційної культури на підприємстві.

Представники класичної адміністративної школи під орудою А. Файоля розвивали процеси вдосконалення управління на рівні підприємства загалом, керуючись принципом ефективності. Власне, А. Файоль був ініціатором багатьох наукових ідей, які стали цінним надбанням науки менеджменту, збагативши її теоретично й методологічно. Серед них – функції менеджменту, принципи управління, які співзвучні нашому сьогоденню (справедливість, відповідальність, ініціатива, порядок, корпоративний дух і т. ін.), поділ операції на окремі групи (технічні, комерційні, фінансові, страхові, облікові, адміністративні), проблеми організаційного навчання тощо. Наукові ідеї Ф. Тейлора та А. Файоля знайшли своє логічне продовження у дослідженнях М. Вебера, який заклав основи для формування організації бюрократичного типу з чітко вираженою ієрархічною структурою та бюрократичною культурою, за якої домінували суворі правила, норми поведінки, рекомендації та інструкції. До певної міри такий тип культури та методів управління забезпечували дисципліну праці, однак на основі страху бути покараним і втратити роботу, а не власного усвідомлення та розвиненого почуття відповідальності. Контролююча та регулювальна функції менеджменту й організаційної культури не стимулювали розвиток ініціативи працівників, тому для постійного підтримування високого рівня продуктивності праці треба було змінювати підходи до управління. Крім цього, саме в цей період спостерігалася тенденція збільшення виробництва як наслідок концентрації капіталу, що, відповідно, вплинуло на методи управління великими організаціями. Отже, на зміну класичній школі й школі наукового управління прийшла школа, яка переорієнтувалася із технології на психологію. Протягом майже двадцяти років (1936-1955 рр.) ключові позиції в менеджменті займала школа людських відносин та поведінкових наук, працюючи над методами вдосконалення праці й програмами стимулювання персоналу підприємства, адже зростання масшта-

бів виробництва й поглиблення спеціалізації та перехід на інтенсивні методи господарювання ставили нові проблеми перед керівниками підприємств. Науковці зрозуміли, що за таких умов зацікавити працівників у підвищенні їхньої виробничої активності можна на основі вивчення психології поведінки й мотивації праці людей, тому в центрі уваги менеджерів постали психологічні особливості людини, які впливають на поведінку, взаємовідносини, ставлення до праці. Пошуки нових форм і методів менеджменту велися паралельно з досягненнями в сфері психології, культурології, соціології, в яких культивувалися біхевіористичні теорії, спрямовані на мотивацію й ефективну взаємодію. Власне, на стику наук під орудою американського психолога та соціолога Елтона Мейо і сформувалася школа людських відносин (неокласична), яка спеціалізувалася на теоріях мотивації та взаємовідносин. На думку дослідників, психології менеджменту "новий напрям в управлінні, за задумом його авторів, повинен сприяти більшій ефективності виробництва завдяки заміні грубих тейлорівських методів відповідними психологічними методами" [2, с. 27].

Завдяки мотиваційному факторові змінилися цінності персоналу підприємства, для якого важливим стала не просто праця, а якість трудового життя, яке до певної міри визначалося статусом людини в суспільстві й задоволенням від соціальних і виробничих взаємовідносин. Завдяки синтезу категорій якості, мотивації, взаємовідносин культура праці переросла в культуру взаємовідносин (формальних і неформальних), в якій переважали функції мотивації, управління якістю, комунікаційна. Менеджери зрозуміли, що досягнути високих результатів виробництва можна за допомогою активної мотивації, форми якої вибиралися залежно від психологічного типу працівника. Отже, виникла потреба в пошуку розширення діапазону стимулів, які б зміцнювали і взаємовідносини на підприємстві. Так зародилася ідея залучення персоналу підприємства до управління шляхом консультування, спільного планування, розвитку самоініціативи під час вирішення поточних питань тощо. Нові методи й стилі управління розвивали соціальні аспекти в управлінні, заохочували до творчої праці та не сковували ініціативу, що прискорило розвиток нових технологій, необхідних для швидкого відновлення післявоєнної економіки та заклало підґрунтя для початку інформатизації суспільства.

Істотні зміни відбувалися і в ринковому середовищі, в якому поруч із великими корпораціями з'являлися малі й середні підприємства, здатні гнучко реагувати на запити індивідуального споживача. Новостворені підприємницькі утворення відчували потребу в інших методах управління, ніж підприємства масштабного характеру, що шукали нові шляхи підвищення своєї конкурентоспроможності. Відповіддю на ці виклики була поява ще однієї школи менеджменту, яка пропонувала кількісний і системний підходи до управління. Формування цієї школи відбувалося на основі швидкого поширення теорії систем і дослідження операцій, які пропонували широкий арсенал математичних методів і моделей для практики управління. Використання математичного моделювання в управлінському процесі вимагало розширення статистичної бази, відповідного інформаційного забезпечення для підвищення об'єктивності моделювання і наближення його до реального стану. Отже,

основні дослідження кількісної школи велися в напрямках дослідження операцій, створення інформаційних систем, пошуку передових методів і способів прийняття управлінських рішень. Основні рекомендації та теоретичні розробки цієї школи відбувалися за тісної співпраці з представниками інших сфер науки –математиками, інженерами, статистиками, завдяки яким окремі наукові ідеї оформилися в цілісну систему і розвинулися в кількісну школу менеджменту. Істотний внесок у формування кількісної школи зробили визнані науковці: Р. Акофф, Д. Томпсон, Н. Лоуренс, Д. Вудворд та інші, наукові ідеї яких не втратили своєї актуальності, а математичне моделювання є незамінним для вирішення складних управлінських задач. У цей час зародилося нове розуміння природи організації, оскільки популярності набув системний підхід і на організацію стали дивитися як на певну систему, що також вплинуло на розвиток теорії менеджменту і підсилило увагу до системного аналізу. Таким чином, кількісні й системні підходи були основою наукової школи менеджменту середини 50-х – початку 70-х років минулого століття. Сьогодні методологія системного аналізу поширюється на макрорівень і дає змогу вирішувати складні масштабні проблеми економічного, соціального, екологічного характеру. Це свідчить про те, що системний аналіз не втрачає свого значення, але набуває нової якості через процеси глобалізації та сучасні загрози економічного розвитку.

Оскільки для прийняття управлінських рішень та моделювання бізнесових процесів і дослідження операцій необхідна інформація, то саме вона стає основною цінністю на підприємстві. Початок розвитку комп'ютеризації ще більше підсилив роль інформації в управлінні і поставив нові виклики перед організаційною культурою в напрямі розвитку її інформаційної, оптимізаційної та системної функцій. На макрорівні розширення основних властивостей і ознак системи актуалізувало увагу до такого виду культури, як екологічна, оскільки став відчутним дефіцит природних ресурсів, за рахунок яких раніше можна було нарощувати обсяги виробництва.

Посилення конкуренції на міжнародному ринку поставило перед теоретиками менеджменту завдання пошуку нового механізму управління, розвитку стратегічного мислення й планування, що змінило тип поведінки менеджерів, розширило функціональне поле менеджменту і привело до створення інноваційного й стратегічного менеджменту. Моделювання бізнесових процесів поступово переростає в імітаційне моделювання стратегії людського мислення, а на зміну механічним і раціоналістичним методам управління прийшли функціональні.

В умовах посиленої конкуренції менеджери повинні вміти приймати рішення за різних обставин і знаходити виходи з будь-яких ситуацій, тому системний підхід до вирішення управлінських проблем доповнився ситуаційним. Отже, основні акценти дослідники перевели з технічно-нормативних процедур на людину – менеджера, який вміє керувати обставинами, оскільки наділена стратегічним мисленням, яке ототожнювалося із відчуттям влади як засобу впливу. Стратегічне мислення разом зі стратегічним баченням є необхідною умовою прийняття правильних управлінських рішень, зорієнтованих на перспективу і забезпечення процвітання підприємства навіть

за умов економічних криз. Наявність стратегічного мислення і стратегічного бачення виводить управління на інноваційний рівень.

Пошук інновацій, які забезпечували б високу конкурентоспроможність підприємства, стимулював розвиток креативності, за якої головними цінностями стають творча праця та нові ідеї. Еволюція потреб привела до еволюції цінностей і появи нового виду культури – інноваційної, що повністю відповідало вимогам часу і заклало підвалини для подальшого прогресу теорії й практики менеджменту. На розвиток нових теорій менеджменту сприятливо впливало зовнішнє середовище, оскільки розвиток економіки, підвищення ролі знання відбувалися паралельно з розвитком освіти й інтелектуалізації праці. Поява економіки знань, які стають із кінця 90-х років минулого століття особливою цінністю, поширення інтеграційних процесів і транснаціональних корпорацій, екологічні катастрофи та непрогнозовані кризові явища змінили умови функціонування підприємств, і змусили менеджерів працювати в умовах змін, відповідно змінюючи інструментарій менеджменту. Саме життя змушувало менеджерів вчитися, самовдосконалюватися, розширювати свою компетентність, оскільки недостатньо виявилось орієнтуватися в ситуації, треба було в цих умовах опановувати нову науку – науку управління змінами.

Зміни відбуваються постійно, при цьому характер змін має різні форми прояву, тому науковці розглядали різні аспекти змін – від класифікації типів змін до поведінки персоналу стосовно змін. Важливим завданням стало формування такої організаційної культури, яка підтримувала б необхідність змін і завдяки системі цінностей та мотиваційних важелів допомагала долати опір змінам та сприяла б організаційному розвитку. Таким чином, організаційний розвиток, організаційні зміни, самоменеджмент стали відповіддю на запити теорії й практики, а в розвитку організаційної культури панувала аксіологічна версія, яка підкреслювала можливості людини у зміні зовнішнього середовища, але відповідно до природного закону розвитку.

Сьогодні розвиток теоретичних аспектів менеджменту відбувається за безпосереднього досвіду й наукових здобутків представників суміжних галузей знань: соціологів, психологів, філософів, а також новітніх досягнень математичних, технічних, фізичних наук. Завдяки міждисциплінарним дослідженням сучасні теорії менеджменту збагатилися категоріально й методологічно і мають яскраво виражений гуманістичний характер.

Формування інтегрального соціокультурного середовища, гуманітарне спрямування інформаційних технологій засвідчують, що невдовзі треба очікувати на появу принципово нової школи менеджменту – етичної, соціально-орієнтованої, ідеологічною основою якої стане культура та духовність, основною цінністю – творчість і духовні здібності, а духовна культура займе особливий статус в суспільстві. У цьому плані українська наукова думка не повинна займати очікувальну позицію, а активно напрацьовувати свої теоретичні концепції в царині духовної економіки та менеджменту, використовуючи здобутки світової науки, специфіку національного менталітету та власний досвід трансформації й реформування економіки.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, на основі нашого викладу зробимо узагальнений висновок про те, що розвиток наукових шкіл менеджменту відбувався відповідно до універсального закону розвитку. Еволюційний шлях теорій менеджменту був тривалим і доволі складним, адже він супроводжувався появою нових концепцій та відмиранням тих, що перестали відповідати викликам часу. Принцип мінливості доповнювався принципом спадковості, і цей процес триває безперервно, формуючись в нову парадигму управління, яка системно відображає сучасну роль і сутнісну характеристику менеджменту в контексті соціокультурних тенденцій. Подальші дослідження доцільно продовжувати в напрямі пошуку нової парадигми менеджменту, яка повніше відповідатиме викликам XXI ст. У цьому контексті варто подумати про формування національної системи менеджменту, яка враховувала б специфіку української ментальності.

Література

1. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту : підручник. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.] / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : Вид-во "Академвидав", 2007. – 464 с. (Серія Альма-матер).
2. Кулініч І.О. Психологія управління : навч. посібн. / І.О. Кулініч. – К. : Вид-во "Знання", 2008. – 292 с.
3. Смолінська О.Є. Кейс-стаді організаційної культури: методика дослідження і методика викладання / О.Є. Смолінська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 1(79). – С. 51-59.
4. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посібн. / за ред. д-ра фіз.-мат. наук, проф. В.Г. Воронкової. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 576 с.
5. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенствование / Э.Х. Шейн : пер. с англ. / под ред. В.А. Спивака. – СПб : Изд-во "Питер", 2002. – 336 с. – (Сер.: Теория и практика менеджмента).
6. Шумпетер Й. Теория развития (Исследование предпринимательской прибили капитализма и цена конъюнктуры) : пер. с нем. / Й. Шумпетер. – М. : Изд-во "Прогресс", 1982. – 455 с.
7. Элвессон М. Организационная культура / М. Элвессон. – Харьков : Гуманитарный центр. 2005. – 458 с.

Захарчин Г.М., Куцин Е.М. Эволюционное развитие систем менеджмента и организационной культуры

Обобщено эволюционное развитие систем менеджмента во взаимосвязи с организационной культурой. Проведена параллель между процессом эволюционных изменений систем менеджмента и организационной культуры. Охарактеризованы этапы развития систем менеджмента, выделены доминирующие ценности, виды организационной культуры и основные акценты на каждом этапе.

Ключевые слова: менеджмент, школы менеджмента, организационная культура, парадигма, эволюционные изменения, ценности, концепции.

Zacharchyn G.M., Kutsin E.M. Evolutionary development of management systems and organizational culture

Summarizing the evolutionary development of management systems in conjunction with the organizational culture. A parallel between the process of evolutionary change in systems of management and organizational culture. Characterized stages of development of systems of management, with emphasis on the dominant values, views of organizational culture and focus on the every atage of management.

Keywords: management, school of management, organizational culture, paradigm, evolution, values, concepts.