

*Бігунова Ю. В., к. пед. наук, викладач вищої категорії, викладач-методист  
ВСП «Одеський фаховий коледж комп'ютерних технологій  
Одеського державного екологічного університету  
Ковальчук В. В., д. фіз.-мат наук, професор  
Одеський державний екологічний університет*

## РОЗВИТОК І СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДУМКИ

Дослідження історичних джерел завжди є актуальним напрямком науки, навіть у сучасний час – час гаджетів та суцільної диджиталізації [1-3]. Знання законів минулого – запорука ефективного розвитку нового [4,5].

Отже, метою нашої роботи є аналіз джерел, які присвячені виникненню і становленню управлінської думки. Задачі дослідження полягали у наступному: а) свідчення зародження управлінської думки; б) висвітлити основні етапи формування управлінської думки у філософії, менеджменті.

Перші документи (одні з найдавніших пам'яток писемності) були виявлені у Шумері, який існував понад 5 тис. років тому. На глиняних табличках жреці Шумера вели юридичні, історичні та ділові записи. Вже тоді стародавні менеджери розуміли важливість таких елементів адміністративного управління, як інвентаризація, реєстрація фактів, організаційна звітність і контроль. Деякі з них торкалися практики шумерських священиків: вони вели ділову документацію, бухгалтерські рахунки, здійснювали постачальницькі, контрольні, планові і інші функції. Нині ці функції складають зміст управлінського процесу.

Грандіозні споруди Стародавнього Єгипту викликають подив організаційним талантом стародавніх будівельників: керувати величезним будівельним колективом упродовж довгих років є складним завданням для фахівця в галузі менеджменту навіть на сучасному етапі. Єгиптяни широко застосовували планування і контроль за виконанням виробничих програм. Близько 4 тис. років назад був написаний трактат про методи і стиль управління колективом «Повчання Птаххотепа», який і зараз може служити настільною книгою сучасного менеджера.

У 1901 р. під час археологічних розкопок на р. Сузу було знайдено безліч глиняних дощочок, на яких був записаний кодекс законів царя Вавилонії Хаммурапі, який жив близько 4 тис. років назад. Кодекс чітко встановлював відповідальність за доручену роботу, визначав рівень мінімальної заробітної плати і необхідність документальної звітності.

Деякі закони мудрого правителя стародавнього світу повчальні для нащадків. За несправедливе звинувачення наклепник карався обстриганням скроневого волосся. За лихослів'я на батьків – відрізували язика, за побої – відрубували руку. Чоловік нічого не

отримував від майна покійної дружини – воно належало дітям. Навпаки, вдові повертали її майно і подарунки чоловіка, вона користувалася залишеним майном спільно з дітьми.

Начальники за утиск солдатів піддавалися страті. За крадіжку застосовувалася страта, за крадіжку із зломом грабіжника вбивали біля стіни будинки і закопували на місці. До злодія прирівнювався той, хто продав втрачену річ, а також її покупець, що не довів, що він купив не свідомо крадене. Хірург, що зробив вдалу операцію знатній людині, отримував 10 сиклей, але за невдалу – позбавлявся рук.

Якщо будинок обрушився і задавив хазяїна, архітектор піддавався страті; якщо гинув син хазяїна – страчували сина архітектора. У разі помічених погрішностей будови ремонт робився архітектором. Ті ж принципи діяли по відношенню до корабельників і представників інших професій.

Кодекс законів Хаммурапі розглядав провину виключно з урахуванням матеріальної шкоди для особи або небезпеки для держави і суспільства. Він гарантував права усім заміжнім жінкам на особисту безпеку, в нім повністю було відсутнє правило родової помсти. Тому вважається, що закони Хаммурапі вперше створили правильно організовану культурну державу, яка узяла на себе захист підданих і помсту вбивцям.

Іншим свідченням зародження управлінської думки є спорудження легендарного Єрусалимського храму. Його творець Хирам, передбачаючи метод делегування повноважень, ввів децентралізацію в організації управління, розділивши будівельників храму на учнів, підмайстрів і майстрів. Такий метод організації праці забезпечував швидкі темпи будівництва.

Відомо, що при спорудженні Єрусалимського храму на початку першого тисячоліття до н.е. застосовувався вахтовий метод, такий поширений сьогодні при освоєнні нафтових і газових родовищ, : кожен місяць мінявся склад будівельників – 80 тис. мулярів, 70 тис. підсобних робітників, працю яких контролювали 3 тис. наглядачів, відпускали додому на 2 місяці.

*Розвиток управлінської науки як складовій частині філософії.* За місцем виникнення філософських систем розрізняють східну і західноєвропейську філософії, усередині яких по епохах розвитку людської культури виділяють інші філософські підсистеми (наприклад, старокитайську філософію в східній або філософію періоду Відродження (Ренесансу) в західноєвропейській). Проте в будь-якій країні в будь-який період історії людства в думках людей мали місце питання про державу, управління і владу. Таким чином, управлінська наука, як втім, і багато інших, була «народжена, вирощена і вихована» філософією. У західноєвропейській філософії управлінська думка бере свій початок справдана. Над

проблемами держави, форм правління і розвитку думали ще античні філософи (400-300 років до н.е.).

Сократ (бл. 470-399 до н.е.) надав класифікацію форм правління і був противником *тиранії* – влада свавілля, *плутократії* – влада багатих і *демократії* – влада усіх. Ця класифікація влади відтворювалася потім в навчаннях Платона і Арістотеля. «Держава сильна тим, – вважав Сократ, – як громадяни виконують закони». Будучи патріотом, філософ закликав правителів вчитися управляти, приборкувати свою природу, керуватися у своїй діяльності благом держави. Відстоював універсальність управління як мистецтва в собі.

Величезне значення для розвитку стосунків людини і самої людської особистості має Біблія (написана протягом приблизно 1500 років, закінчення написання відносять до 100р. н.е.). вона містить основні принципи стосунків людей – заповіді, приклади з управління людьми, перший опис делегування повноважень тощо.

У Стародавньому Римі імператором Діоклетіантом (300 років н.е.) була заснована сувора ієрархія, службові сходи в управлінні та розроблений принцип ієрархії і делегування повноважень.

Практично протягом усіх століть, розвиток філософії і управлінської думки є тісно пов'язаними. Ф. Тейлор, М. Форд, Д. Рокфеллер були не лише найбільшими практиками менеджменту, що привели свої компанії до ділового успіху, але і великими філософами менеджменту, що визначали стратегію ділового підприємництва.

Розвиток науки управління у економічній теорії. Значний вплив на становлення управління як науки зробила класична буржуазна політична економія. Початок науково обґрунтованої економіки і системи управління нею були закладені працями великого шотландця Адама Смітта (173-1790 рр.) і англійського економіста Давида Рікардо (1772-1823 рр.). Смілива ідея А. Смітта про здатність ринкової системи до саморегуляції дозволила йому зробити обґрунтований висновок про розумність мінімальної дії держави на економіку. Ця, а також і інша складова його економічної концепції – про примат, верховенстві індивідуальних інтересів над колективними – категорично відкидалися радянською ідеологією.

Фахівці в області маркетингу знаходять підтвердження своєї стратегії експорту-імпорту товарів в працях Д. Рікардо, що запропонував і науково обґрунтував концепцію порівняльних витрат. Прибуток від міжнародних торговельних зв'язків, на думку Д. Рікардо, формується на різниці між світовими і внутрішніми цінами, і слід експортувати те, що виробляється в країні з меншими витратами, і купувати за кордоном ті товари, які стоять в країні дорожче (принцип, відомий усім купцям усіх часів). Не можна не відмітити величезний

внесок англійського соціаліста-утопіста Р. Оуена (1771-1858 рр.) у розвиток управлінської думки і практики управління. Раніше інших він помітив і оцінив роль людського чинника на виробництві, до необхідності обліку якого інші дослідники прийшли тільки через 100 років. Таким чином, менеджмент став розглядатися як найважливіша складова успіху корпорацій і фірм, як особливе мистецтво і рід занять.

*Виникнення і розвиток науки управління.* Хоча само управління як вид діяльності і управлінська думка, узагальнювальна його досягнення, виникли багато сотень і тисяч років назад, управління як наукова дисципліна відносно молоді. Причина в тому, що потужні організації, що дозволили виділитися управлінському персоналу як соціальній групі, відокремити управлінську роботу від не управлінської діяльності, виникли тільки в ХІХ ст.

Формування наукових основ управління виробництвом почалося в ХХ ст. стараннями таких науковців, як А. Маршалл (1842-1924 рр.), Лонглі (1835 р., дослідження функцій менеджера), Джозеф (1850 р. принципи єдиноначальності і контролю), Вартон, Меткалф, Халсі. Поживним середовищем цього процесу, його ґрунтом, на якому він міг успішно рости, стало промислове виробництво. 1911 р. може по праву вважатися роком "народження", визнання менеджменту як науки. Саме цього року пройшла перша міжнародна науково-практична конференція з менеджменту, ініціатором і організатором якої був Х. Персон. У 1911 р. вийшла книга основоположника наукового менеджменту Ф.У. Тейлора «Принципи наукового управління». Рух за наукове управління пішов і вшир, і углиб, усе більш опановуючи уми бізнесу.

*Виникнення і основні положення наукового менеджменту.* У першій половині ХХ ст. отримали розвиток чітко помітні наукові управлінські школи: школа наукового управління; адміністративна (класична) школа; школа психології (школа «людських відносин» і школа «поведінкових наук»); школа кількісна, або нова (чи «школа науки управління»).

Школа «наукового управління» сформувалася у 1885-1920 рр. працями американських менеджерів Ф. У. Тейлора (1856-1915рр.), Френка і Ліліан Гілбретів, Г. Ганта (1861-1919 рр.), Г. Форда (1863-1947рр.), Г. Емерсона (1853-1931 рр.) тощо.

Ф. У.Тейлора вважають основоположником наукового управління виробництвом. Основні погляди Тейлора викладені у роботах «Управління фабрикою» (1903 р.), «Принципи наукового управління» (1911 р.). Тейлор розробив ряд методів наукової організації праці, заснованих на вивченні рухів робітника за допомогою хронометражу, стандартизації прийомів і знарядь праці. Головна заслуга Тейлора полягає в тому, що він розробив методологічні основи нормування праці, стандартизував робочі операції, впровадив в практику наукові підходи підбору та стимулювання праці. Найбільший вклад Тейлора полягає в тому, що він

почав революцію в області менеджменту. Ф.У.Тейлор символізував новий тип менеджера: підприємець, який уміє цінувати своє слово і що шанує співрозмовника, прекрасно і усебічно освічений інженер, що знає досконало усі тонкощі економіки і виробництва.

Генрі Форд продовжив ідеї Ф. У.Тейлора в області організації виробництва. Г. Форд сформулював основні принципи організації виробництва, вперше відокремив основну роботу від її обслуговування. У системі Г. Форда підвищуються роль і значення виробничого оперативного планування, контролю за якістю. В соціальному плані він продовжував розвивати основне положення системи Тейлора в гармонії інтересів підприємця і робітника.

Г. Гантт особливу увагу у своїх дослідженнях приділяв питанням стимулювання праці, виробничого планування. Він вніс значний вклад до розробки теорії лідерства. Їм була розроблена методика преміальної системи, складені карти-схеми для зручності планування. Гантт розглядав людський чинник як основний двигун підвищення ефективності виробництва.

*Формування класичного напрямку в менеджменті. А. Файоль.* Адміністративна (чи класична) школа управління сформувалася у період 1910-1930 рр. Якщо представники школи «наукового управління» присвятили свої дослідження управлінню безпосередньо виробництвом, то класична школа почала виробляти підходи до вдосконалення управління організацією в цілому і створювати основи організації управлінської праці. Основоположником цієї школи (і батьком менеджменту) є Анрі Файоль (1841-1925 рр.), якого вважають найбільш значущою фігурою в науці управління першої половини ХХ ст. Анрі Файоль створив «теорію адміністрації», яку представив у своїй книзі «Загальне і промислове управління» у 1916 р. У ній він розкрив 14 принципів адміністративного управління. Пізніше перші чотири принципи управління Файоля стали вважати основними принципами менеджменту. Внесок цієї школи полягає в тому, що вона розглядає управління як універсальний процес, що складається з декількох взаємозв'язаних функцій (планування, організація, мотивація, контроль, координація), сформульована систематизована теорія управління усією організацією (шляхом ділення організації на підрозділи, що виконують основні функції - виробництво, фінанси, маркетинг), виділено управління як особливий вид діяльності. Використання психології в управлінні. Школа людських відносин і поведінкових наук. Э. Мейо. Використання психології в управлінні привело до виникнення двох взаємозв'язаних шкіл – школи «людських відносин» (1920-1950 рр.) і школи «поведінкових наук» (1950 р. – по теперішній час). Ця школа виокремилася внаслідок того, що класична школа і її попередники недостатньо враховували людський чинник як основний елемент організації. Для обліку «людського чинника» розробляють менеджерські заповіді – приписи,

норми, правила соціального і морального характеру, яким повинен слідувати менеджер у своїй практичній діяльності.

Виникнення своєї школи пов'язане з ім'ям німецького психолога Г. Мюнстенберга (1863-1916 рр.), який переїхав у США і викладав в Гарвардському університеті, а також з роботами американки М. Фоллет (1868-1933 рр.), що вивчала соціально-психологічні стосунки в невеликих групах. Однією з головних відмінностей школи психології і людських відносин є внесення до неї біхевіоризму, тобто теорії людської поведінки.

Особлива заслуга в створенні школи належить психологу Е. Мейо (1880-1949 рр.). Головний теоретичний висновок Е. Мейо полягав в наступному: підприємство є соціальною системою, що складається з неформальних груп, регулюючих людську поведінку.

Представники цієї школи виявили, що мотивами вчинків людей є не лише і не стільки економічні сили, як вважали представники школи наукового управління, а різні потреби, які можуть лише частково бути задоволені за допомогою грошей. Отже, якщо керівництво проявляє велику турботу про своїх працівників, то зростає і рівень задоволеності працею і продуктивність праці. Прийоми управління людськими відносинами (консультації з працівниками, надання ним більшої можливості спілкування на роботі ) чинять у багатьох випадках більший вплив на продуктивність праці, чим фізіологічні чинники (освітлення, вентиляція).

Продовженням школи «людських відносин» є школа «поведінкових наук». До представників цієї школи відносять американських учених А. Маслоу, Д. Мак Грегора, Д. МакКлелланда, К. Арджариса, Р. Лайкерта, Ф. Герцберга, В. Врума. Вони досліджували аспекти соціальної взаємодії працівників і керівника, мотивації, влади, авторитету, комунікацій тощо. Найбільший вклад у вивчення проблем мотивації вніс А.Маслоу. Школа поведінкових наук допомогла працівникові усвідомити свої власні можливості, тобто сприяла зростанню ефективності організацій за рахунок зростання ефективності використання людських ресурсів. Ця школа основну увагу направила на вивчення міжособових стосунків, мотивації, характеру влади і авторитету, лідерства, організаційної структури, комунікацій в організації, зміни змісту роботи і якості трудового життя, продовжує проблеми потреб і мотиваційної поведінки.

*Становлення і розвиток кількісної школи.* Становлення школи науки управління, або кількісної школи, пов'язане з розвитком математики, статистики, інженерних наук і інших пов'язаних з ними галузей знань. Вони внесли значний вклад до вдосконалення теорії управління. науковий метод при аналізі роботи ще застосовував Ф.У.Тейлор. До Другої світової війни кількісні методи використовувалися в управлінні недостатньо. Теза «наука

лише тоді досягає досконалості, коли їй вдається користуватися математикою» є основою для привласнення назви «Школа науки управління». Представниками цієї школи є: Р. Акофф, Л. Берталанфи, С. Бир, А. Гольдбергер, Л. В. Канторович (Нобелівський лауреат), В. В. Новожилов. Школа науки управління використовує кількісні методики, такі як побудова економіко-математичних моделей (ЕММ) і дослідження операцій, щоб допомогти в ухваленні рішень і підвищити ефективність. Її вплив росте, оскільки вона розглядається як доповнення до існуючої і широкоприменяемой концептуальній основі процесного, системного і ситуаційного підходів. Поштовх до застосування ЕММ і точних методів в управлінні дало впровадження і розвиток комп'ютерної техніки.

**Висновки.** Розвиток теорії і практики управління у всьому світі дозволив сформулювати сучасну концепцію менеджменту: успіх організації визначається не раціональною організацією виробництва, як вважали представники школи наукового управління і класичної школи, а її здатністю адаптуватися до змін зовнішнього середовища; організація розглядається як відкрита система, на яку чинить вплив велика кількість зовнішніх чинників (міжнародне становище, політичні і соціокультурні чинники, стан економіки в країні, закони, постачальники, споживачі, конкуренти); процес управління організацією – це безперервний, цілеспрямований, постійно такий, що повторюється процес, на який впливають чинники зовнішнього і внутрішнього середовища. Процесний підхід розглядає функції управління як взаємозв'язані; застосування до процесу управління організацією ситуаційного підходу дозволяє приймати управлінські рішення залежно від ситуації, що склалася, і досягати поставлені цілі; орієнтація на людину і її можливості, тому основна увага приділяється демократизації управління, проблемам керівництва і лідерства, поведінці людини, вивченню організаційної культури, мотивації тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Старіш О.Г. Системологія.– Київ: Центр навч. літератури, 2005.–232 с.
2. Вовк В. М., Дрогомирецька З. Б. Основи системного аналізу: Навчальний посібник / Львівський нац. ун-т ім. І. Франка Львів, 2002. - 248 с.
3. Ладанюк А.П. Основи системного аналізу. Навчальний посібник. – Вінниця: Нова книга, 2004. – 176 с.
4. Мухин В.И. Основы теории управления.– М.: Изд.«Экзамен», 2003. – 256 с.
5. Долінська Л.В., Ковальчук В.В. Вступ в теорію систем та системи управління. Навчальний посібник. – К: ВД Ні-Tech, (гриф №1.4-18-Г-350 від 25.03.2010) 2011. – 207 с.