

# АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ФІЛОСОФІЙ УПРАВЛІННЯ

Вінницький національний технічний університет

## *Анотація*

*У даній статті проведено дослідження теоретичної сутності управління персоналом. Проведено порівняння Європейської, Американської та Китайської моделей управління персоналом. Визначено концептуальну схему управління людськими ресурсами, характерні риси європейського, американського та китайського управління та основні стратегії в управлінні персоналом.*

**Ключові слова:** персонал, еволюція, концепція, управління персоналом, підприємство, людські ресурси.

## *Abstract*

*In the article it was conducted the research of the theoretical essence of management personnel. A comparison of European, American and China models of personnel management. Conceptual diagram of human resources, characteristics of European, American and China management and basic strategies in personnel management.*

**Keywords:** personnel, evolution concept, personnel management, business, human resources.

## Вступ

Управління персоналом є однією з головних функцій будь-якого підприємства, воно може бути одним із визначальних факторів, який розкриває успіхи чи невдачі підприємства. Для того, аби управління підприємством було ефективним, необхідно розглянути більш детально характеристики основних підходів до концепцій управління. Управління як система передбачає наявність підсистем: організації стосунків її елементів, режиму її функціонування у вигляді сукупності певних механізмів, що діють під певним контролем згідно певним нормам, розвитку за відомою програмою у напрямі до якоїсь мети. Кожна історична епоха вносила свої корективи у відносини суб'єктів управління, методи стимулювання, масштаби організації самого процесу, але тільки в ХХ ст. з'явилися і стали розвиватися наукові підходи до управління.

Метою даної статті є спроба охарактеризувати концептуальний статус сучасної філософії управління в різноманітності її історичних та теоретико-методологічних аспектів, проаналізувати етапи розвитку філософії управління та розглянути принципи управління в різних країнах.

## Результати дослідження

У розвиток теорії управління персоналом на підприємстві початковий вагомий внесок зробили класики політичної економії А. Сміт і К. Маркс. Саме в трудовій теорії вартості А. Сміт ставить людину як предмет свого дослідження, стверджуючи, що вартість товару створюється працею робітників, які їх виробляють. Учений зауважує, що загальний розвиток людини та її розумові здібності складаються відповідно до звичайних занять, тому підвищення продуктивності праці здійснюється за рахунок обмеження функціональної життєдіяльності часткового робітника.

Класичні концепції управління починаються з робіт Ф. Тейлора «Управління підприємством» та «Принципи наукового управління», в яких викладено основи першої у світі системи наукового управління, що передбачає впровадження точних, ретельно розроблених та апробованих процедур для усунення зайвих виробничих операцій, більш ефективного використання устаткування й збільшення продуктивності праці [1].

Френк і Ліліан Гільбрет і Г. Емерсон продовжили ідеї Ф. Тейлора і стали представники школи наукової організації праці. Г. Емерсон запропонував системний підхід до організації управління персоналом, основні положення якого висвітлено в його книзі «Дванадцять принципів продуктивності» [2], що вважається класичною роботою з організації та раціоналізації виробництва. Водночас О. Гастев, якого в науковій літературі вважають одним із лідерів організаційно-технічного напрямку, основне завдання управління персоналом бачив у створенні підприємства як якоїсь «соціально-інженерної машини» на підставі запропонованого нового методу «соціального інженеризму» (принцип привне-

сення «інженерного» (раціонального) в область соціальних і трудових процесів).

Засновник соціальної школи управління М. Вітке, так само, як і О. Гастев, уважав за необхідне розробляти нову науку управління персоналом на підприємстві, що спирається на інженерну діяльність, але враховує людський фактор у виробництві [3].

На думку представників Харківської школи, успіх виробництва вирішує не особистість, а система керування, при цьому завдання керівника полягають у створенні подібної системи. Ф. Дунаєвський називав цю систему комплексною цілісністю підприємства [4].

Філософія управління, незважаючи на всезагальний, методологічний характер рефлексії управлінської діяльності може мати виражені національні особливості. Умовно можна виокремити принаймні американську, китайську та західноєвропейську традиції в філософії управління.

Американський менеджмент ввібрав в себе основи класичної школи засновником якої є Анрі Файоль. Американці Лютер Гьюлік і Ліндал Урвік зробили багато для популяризації основних положень класичної школи. Згодом інші американські автори внесли в систему принципів управління немало доповнень, уточнень і змін. Класична школа зробила значний вплив на формування всіх інших напрямів в американській теорії управління.

Сучасний американський менеджмент у такому вигляді, який склався в теперішній час, базується на трьох історичних передумовах:

1. Наявність ринку.
2. Індустріальний спосіб організації виробництва.
3. Корпорація як основна форма підприємництва.

Американський економіст Роберт Хейлбронер вказав на три основних підходи до розподілу ресурсів суспільства. Це — традиції, накази і ринок. Сучасна американська модель менеджменту орієнтована на таку організаційно-правову форму приватного підприємництва, як корпорація (акціонерне суспільство), яка виникла ще на початку XIX в.

На думку теоретиків менеджменту, створення корпорацій спричинило за собою відділення власності від контролю над розпорядженням нею, тобто від влади. Американський професор відзначав виникнення «нової управлінської еліти чия потужність ґрунтується вже не на власності, а швидше на контролі за процесом в цілому». Американські корпорації широко використовують в своїй діяльності стратегічне управління.

Останнім часом американці роблять багато зусиль, щоб з'ясувати єство японських методів управління і перенести позитивний досвід Японії на свої підприємства. В 50 – 60 рр. положення було зворотним, японські фірми переймали американські принципи організації виробництва, технологію виробництва, підходи до формування організаційних структур і ін. Принципи «кухлі якості» і система поставок «точно вчасно» зародилися в Америці, але не отримали там широке розповсюдження. Проте вони принесли добрі результати на японських фірмах.

Практика сучасного управління в країнах Західної Європи значною мірою формувалася під впливом американського менеджменту. Однак сучасний західноєвропейський менеджмент має певні особливості, зумовлені реаліями нинішньої економічної ситуації в цих країнах. До них належать:

- перехід від диктату продавця до диктату споживача;
- усунення міждержавних перепон для руху товарів і грошей;
- проникнення на ринки європейських країн товарів компаній США і Японії;
- у нинішній практиці європейського менеджменту важливе значення має вдосконалення організаційних структур управління загалом, координацію всіх функцій її діяльності;

- для європейського менеджменту типовою є концентрація зусиль на роботі з персоналом фірми. Нині вартість підприємства все частіше визначається за допомогою правила «5М»: люди, гроші, обладнання, сировина, ринок, що доводить винятковість людського фактора порівняно з іншими факторами виробництва;

- суттєвою особливістю західноєвропейського менеджменту є колективна робота команди на чолі з лідером (менеджером). В європейському менеджменті завдання лідера полягають в умінні стимулювати творчу активність співробітників.

Отже, західноєвропейська модель управління розвивається у річищі загальних тенденцій, характерних для управління як загальносвітового явища: створення мультидивізійних структур управління, підвищення ролі людського фактора в управлінні та виробництві, реалізація відносин лідерства в колективі, застосування «м'яких» способів впливу на людей [5].

Надзвичайно цікавою є китайська традиція філософських розвідок у царині управління, з її антро-

поцентричністю та раціональним характером. Ще одна характерна риса китайської філософії управління – це догматизація конфуціанства. Ідея єдності та гармонії природи й людини, що пронизує всю конфуціанську та даосистську метафізику, знаходить своє відображення і у трактуванні управління: «управляти людьми, за китайськими поняттями, – все одно що управляти водним потоком: не потрібно докладати зусиль для того, щоб змусити воду текти в тому напрямку, куди вона прагне за своєю природою, але горе тому, хто спробує перепинити їй шлях» [6]. Ключовою у китайській філософії управління була проблема пошуку й обґрунтування найоптимальніших форм організації суспільного життя, а саме – проблема того, які суспільно значущі особисті якості повинні мати ті, хто управляє, і ті, ким управляють, щоб в країні панували порядок та спокій. На думку окремих дослідників китайської традиції управління (зокрема В. Полікарпов), в основі управління китайським соціумом і функціонування держави покладені принципи органіцистської філософії, чим і пояснюється незвичайна стійкість китайської цивілізації. По суті, в китайській філософії робиться натяк на те, що управління повинне бути формою професійної діяльності. Варто відзначити, що доволі систематизовано особливості китайської філософії управління представлені професором В. Малявіним в книзі «Китай керований» [7].

### Висновки

Таким чином, можна зробити висновок, що еволюція систем управління персоналом на підприємстві характеризується широким спектром підходів, пов'язаних із реалізацією управлінського впливу на персонал. Філософія управління має своїм предметом основні поняття, закономірності, принципи й методи управління, на основі яких функціонують і розвиваються соціальні системи будь-якого рівня. Управління неминуче пов'язано з культурою. Звідси і різні підходи до нього. В суспільствах з різною культурою управління теж буде різним. В цьому виявляється категорія якості, як властивість іманентно властиве процесу управління. Ця властивість часто є невизначною перешкодою для перенесення методів і способів управління з однієї культури в іншу. Ця проблема є методологічною по своїй природі.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Тейлор Ф. Наукова організація праці / Ф. Тейлор. – М.: НКПС Транспронт, 1925. – 276 с.
2. Емерсон Г. Дванадцять принципів продуктивності / Г. Емерсон. – М.: Економіка, 1992. – 224 с.
3. Витку Н.А. Організація управління та індустріальний розвиток: Нариси з соціології наукової організації праці та управління / Н.А. Витку. - М.: Вид-во НК РСІ СРСР, 1925. - 206 с.
4. Дунаєвський Ф.Р. Комплексність в організації / Ф.Р. Дунаєвський // Праці Всеукраїнського інституту праці. - Харків, 1928. - Вип. 2. - С. 3-92.
5. Балабанова Л.В. Організація праці менеджера: навч. посіб./ Л.В.Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2004. – 304с
6. Малявін В. В. Конфуцій / В. В. Малявін - М.: Мол. гвардія, 1992. - 335 с.
7. Малявін В. Китай керований. Старий добрий менеджмент / В. В. Малявін. - М.: Європа, 2007 - 304 с.

*Шевченко Марія Валентинівна* – ст. гр. УБ-16б, Факультет менеджменту на інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: shvchnk.m@gmail.com.

*Shevchenko Mariia V.* – student of group UB-16b, Faculty of management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: shvchnk.m@gmail.com.