

**ФОРМУВАННЯ ШКІЛ МЕНЕДЖМЕНТУ****І.М. Бирзул<sup>1</sup>**

Ціннісно-нормативні та культурно-мотиваційні компоненти економічного життя є об'єктом досліджень з часів зародження перших теорій менеджменту, проте в суспільстві ще довгий час панувало уявлення про ці компоненти як несуттєві фактори впливу на ефективність виробництва. Практично до кінця 70-х років минулого століття відтворення культурного середовища підприємств проходило стихійно, без чіткого усвідомлення важливості і закономірностей цього процесу. Проте підвалини організаційно-культурного підходу в управління були закладені значно раніше, кожна наукова школа в процесі розвитку управління як науки робила свій внесок у формування цієї теорії.

Наукові школи менеджменту більшість науковців розглядає, об'єднуючи їх у три напрями: класичний (школа наукового менеджменту, школа раціональної бюрократії, адміністративна школа), гуманістичний (школа людських стосунків, школи людських ресурсів, біхевіористична школа), сучасний (включає велику кількість підходів, шкіл і концепцій). Розглянемо докладніше роль окремих шкіл менеджменту у формування теорії організаційної культури. Класичний напрям у менеджменті (1980-1950) представлений трьома школами, які мають незначні відмінності: школа наукового менеджменту, школа раціональної бюрократії, адміністративна школа.

Школа наукового менеджменту (1885-1920 рр.) була заснована Фредеріком Уінслоу Тейлором, відомими її представниками були також Френчі та Ліліан Гілбрет, Генрі Гантт, Джільберт Франк, Генрі Форд, Гаррісон Емерсон. Представники цієї школи зробили вагомий внесок у розвиток менеджменту як науки, а окремі положення цієї школи мають важливе значення для розвитку теорії організаційної культури. Так, Ф. Тейлор у своїй праці «Наукова організація праці» наголошував, що «найголовнішим завданням управління підприємством має бути забезпечення максимального прибутку для підприємця у поєднанні із максимальним добробутом для кожного зайнятого на підприємстві працівника» [1, с.6], а «найважливішим завданням адміністрації підприємства, та і самих робітників, має бути навчання та розвиток кожного окремого працівника» [1, с.7].

Серед принципів «наукового управління» Ф. Тейлора можна виділити три, які мають найбільше значення із позиції сучасного розуміння значення організаційної культури в управлінні: 1) відбір працівників відповідно до їх можливостей виконувати певну роботу; 2) використання науково обґрунтованих стандартів і планів; 3) підтримка дружніх стосунків між працівниками і менеджерами. Проте ці ідеї мали для Ф. Тейлора другорядне значення, а основним принципом його вчення було підвищення ефективності на основі факторів часу і руху.

Франк Джільберт у своїх працях «Вивчення рухів як спосіб підвищити продуктивність за будь-якої роботи» та «Азбука наукової організації праці» звертав увагу на важливе значення дружніх стосунків між працівником і підлеглими, особливо якщо продуктивність кожного робітника окремо неможливо визначити [2, с.43]; на необхідність забезпечення засобами соціальної політики лояльного ставлення робітників до підприємства [3, с.62].

Гаррісон Емерсон в праці «Дванадцять принципів продуктивності» надавав великого значення таким факторам забезпечення ефективної діяльності підприємства, як чітка постановка цілей, уважне ставлення адміністрації до потреб і бажань працівників, сприяння духу творчості, забезпечення належних умов роботи і охорона праці.

Обґрунтовуючи необхідність дотримання зазначених умов продуктивності Г. Емерсон наголошує, що вони продиктовані не альтруїстичними мотивами, як це може здатись на перший погляд, а слугують інтересам підприємства в цілому [4, с.85-86]. Першим і найголовнішим принципом досягнення продуктивності в організації Г. Емерсон вважав чітку постановку цілей. У своїй праці «Дванадцять принципів продуктивності» вчений зазначав: «Якби вдалося об'єднати всі

<sup>1</sup> студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: М.М. Петренко, канд. техн. наук, проф. Кіровоградський національний технічний університет

цілі і ідеали, що надихають організацію із гори до самого низу, зібрати їх таким чином, щоб усі вони діяли в одному і тому ж напрямі, то результати виявилися б колосальними. Та оскільки всі вони тягнуть у різні боки, рівнодіюча сила часто виявляється дуже слабкою, а іноді й просто негативною” [4, с.74]. На відміну від Ф. Тейлора та Ф. Джільберта, які вважали, що відбір персоналу слід проводити на основі придатності людини виконувати певну роботу, здатності навчатись новим навичкам, Г. Емерсон неодноразово наголошував на необхідності врахування ступеня відповідності кандидата на роботу тим ідеалам, які передаються працівникам їх роботодавцями: “кожен вступник повинен знати про ідеали, організацію і практику підприємства ще до того, як його приймуть на роботу”, “з усякої справи необхідно виключити людей, що не підходять морально”, “якщо певні ідеали є у роботодавців, то цього ще недостатньо: ідеали мають бути передані й усім робітникам та службовцям” [4, с.82].

Отже, школа наукового менеджменту не тільки сприяла перетворенню менеджменту в самостійну науку, визначала управління як самостійну сферу діяльності на підприємстві, обґрунтовувала необхідність і принципи вдосконалення використання робочого часу та методів виконання роботи. Поряд із цим представники школи наукового менеджменту розглядали, хоча і не акцентували на цьому основну увагу, окремі аспекти соціально-культурних проблем управління.

Школа адміністративного управління (1920-1950 рр.) фокусувала свою увагу на діяльності керівників вищої ланки управління. Яскравими представниками цієї школи були Анрі Файоль, Ліндал Урвік, Алан Рейлі, Гамільтон Черч, Джеймс Д. Муні, Альфред П. Слоун, Кунц О’Доннел, Лютер Гьюлік. А. Файоль є автором кількох фундаментальних праць з проблем удосконалення управління: “Наукова організація праці”, “Позитивне управління”, “Вчення про управління”, “Загальне і промислове управління”. У своїй праці “Вчення про управління” А. Файоль зазначає, що одним із чотирнадцяти загальних принципів адміністрування є принцип єдності персоналу, що є важливою умовою сили підприємства [5, с.144], а, описуючи правила ефективного здійснення функції розпорядництва, зазначає, що начальник повинен “... подавати хороший приклад, прагнути до того, щоб серед персоналу панували активність та відданість справі” [5, с.148]. Г. Черч у своїй праці “Основи управління виробництвом”, обґрунтовуючи існування п’яти органічних функцій управління, застерігає від здійснення занадто детального і жорсткого планування: “...майстер, який працює безпосередньо в майстерні, має набагато більше шансів знайти найзручніший спосіб, ніж працівник відділу планування. ... якщо цей майстер робитиме діло так, як він вважає правильним і доцільним, то він робитиме його охоче і краще, ніж тоді, коли йому доведеться робити його всупереч своїй думці” [6, с.148]. Такий підхід в управлінні буде надалі розвинений представниками інших шкіл менеджменту, що дасть можливість говорити про демократичний стиль управління та делегування повноважень, які є важливим складовими теорії організаційної культури. Важливим внеском школи адміністративного управління в теорію менеджменту є розробка і обґрунтування чотирнадцяти загальних принципів та п’яти загальних функцій управління, які є актуальними і сьогодні. В цілому зусилля науковців цієї школи були направлені на розробку загальних підходів в управління організаціями, на вдосконалення вищої ланки управління великим промислових підприємств.

Школа раціональної бюрократії, яскравим представником якої є Макс Вебер, не справила істотного впливу на формування теорії організаційної культури. В цілому класичний напрям у менеджменті започаткував сприйняття управління як самостійної сфери наукових досліджень, довів, що різноманітні підходи і методи інших наук можуть використовуватись для вивчення і управління організаціями. Недоліком класичного напрямку слід вважати недостатню увагу до людського фактору у досягненні організаційних цілей, проте деякі аспекти, пов’язані із організацією відносин на виробництві, забезпеченням належних умов праці, вихованням лояльності працівників відмічались окремими вченими. Ці ідеї, згодом глибше розроблені вченими інших наукових шкіл, стали складовими базових уявлень теорії організаційної культури.

Подальший розвиток наукових досліджень в менеджменті відбувався у гуманістичному напрямі. Власне, це була реакція науковців і практиків на недоліки у методах і підходах менеджменту, які відстоювала класична школа. Гуманістичний напрям у менеджменті (1930-19

рр.) представлений школою людських відносин, концепцією людських ресурсів та біхевіористичною школою. Вчені, які працювали у цьому напрямі, приділяли основну увагу таким факторам забезпечення ефективності управління: аналіз поведінки персоналу в процесі праці, вивчення потреб людей та їх взаємовідносин в процесі виконання роботи. Школа людських відносин (1930 – 1950 рр.) пов'язана з іменами таких видатних вчених як Фрід Ротлісбергер, Гюго Мюнстерберг, Елтон Мейо, Мері Паркер Фоллет, Честер Барнард. Одним із засновників цієї школи був Е. Мейо, який одержав загальне визнання після серії експериментів, проведених у 1920-х – 1930-х рр. на промислових підприємствах США. Е. Мейо та його послідовники вважали, що ефективність діяльності підприємства залежить не лише від матеріальних факторів, а значною мірою – від соціальних. Серед важливих висновків, зроблених Е. Мейо, були наступні: 1) задоволення базових потреб працівників є запорукою продуктивності їх праці; 2) чітко розроблені інструкції і виробничі операції, висока заробітна плата не є головними мотиваторами до підвищення продуктивності праці, значно важливішим є задоволення потреб та соціально-психологічний клімат у колективі; 3) керівник повинен надавати працівникам певну самостійність і можливість контролювати найпростіші, рутинні роботи. Невідповідність прогнозних і фактичних результатів окремих експериментів Е. Мейо свідчили про те, що для працівників є важливими не стільки покращення конкретних умов праці, скільки увага, яку проявляє керівництво до проблем персоналу.

М. П. Фоллет досліджувала проблеми, які є актуальними і сьогодні: влада, лідерство, етика, підвищення продуктивності праці персоналу, вплив процесу постановки цілей на кількість конфліктів в організації, ефективна взаємодія менеджерів з організацією в цілому. Ч. Барнард відомий як автор концепції неформальної організації, яка утворюється соціальними групами в середині будь-якої формальної організації.

Отже, ідеї, які є основою теорії організаційної культури, формувались протягом тривалого часу і лише наприкінці 70-х рр. ХХ століття були узагальнені у вигляді окремого теоретичного підходу, який продовжує розвиватись і в наш час. В рамках класичного напрямку вченими висловлювались окремі ідеї щодо важливості ціннісного керівництва та прояву уваги до потреб і проблем персоналу, проте ці думки мали другорядне значення у порівнянні із основними висновками таких наукових шкіл. Гуманістичний підхід знаменував появу якісно нового погляду на ставлення до персоналу і організацію взаємовідносин у трудових колективах. Окремі вчені робили спроби пов'язати ці фактори із досягненням організаційної ефективності, хоча більшість таких висновків і узагальнень робились описово. Лише в рамках сучасного напрямку менеджменту на основі комплексного застосування кількісного, системного та ситуативного підходів фундаментального вивчення феномену організаційної культури, обґрунтування її зв'язку із продуктивністю праці та довгостроковою ефективністю підприємств. Подальші дослідження будуть спрямовані на обґрунтування інших теоретико-методологічних засад організаційної культури та проведення на цій основі досліджень організаційної культури підприємств.

### Список літератури

1. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Честер Барнард; пер. с англ. В. Кошкина. – М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2009. – XXXII + 333 с.
2. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007. – 864 с. 9. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: Опыт лучших компаний. – М.: Прогресс, 1986.
3. Емерсон Г. Дванадцять принципів продуктивності// Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Упоряд. І. О. Слепцов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с. – С.69-102.
4. Тейлор Ф. У. Наукова організація праці // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Упоряд. І. О. Слепцов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с. – С.5-40.
5. Файоль А. Вчення про управління // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Упоряд. І. О. Слепцов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с. – С.139-152.
6. Черч Г. Основи управління виробництвом // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Упоряд. І. О. Слепцов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с. – С.103-138.