

Грушева А.А., старший викладач кафедри фінансового менеджменту Національного університету державної податкової служби України

## РЕТРОСПЕКТИВА РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ ДО МЕНЕДЖЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Постановка проблеми.** Шлях до європейської та світової інтеграції, обраний Україною, зумовлює необхідність інтенсивних змін в освітній галузі. У цьому контексті проблема підготовки керівних кадрів з високим рівнем професіоналізму, інтелектуальним потенціалом, готовністю до прийняття якісних управлінських рішень постає як найважливіший фактор розвитку України та кожного її регіону. У нових умовах розвитку країни виявлено розрив між фактичними вимогами ринку праці та соціальними і професійними компетенціями людей. Здобуті ними раніше знання і вміння майже знецінилися. Тому важливим чинником розбудови економічної сфери є підготовка компетентних фахівців цієї галузі.

Будь-яка діяльність потребує управління тими процесами що відбуваються. Без управління не існує організації. Управління – процес планування, організації діяльності, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти цілей організації та цілеспрямована дія на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин. [3, 461].

Зберегти міцні ринкові позиції підприємства в умовах нестійкої кон'юнктури та жорстокої конкуренції можна лише спираючись на ефективний менеджмент. Головна сфера діяльності менеджменту – це економіка, а при переході нашої країни до ринкових відносин виникає нагальна потреба шукати шляхи та засоби, які б дали змогу забезпечити стабільний та високий рівень прибутку і добробуту населення. Щоб справитись із таким безпрецедентним викликом, необхідно оволодіти новими знаннями, навчитися користуватися ними на практиці. Важливою частиною таких знань, як показує світовий досвід, є наука і мистецтво менеджменту, а саме: розкриття його загальнопедагогічних, організаційних, навчально – методичних і спеціальних можливостей. Це питання не втрачає актуальності з плином часу, оскільки динамічно і закономірно змінюються як завдання підготовки фахівців з різних спеціальностей, так і умови їх реалізації.

Ситуація ускладнюється тим, що менеджмент – це наука, якої ще 10 років тому практично не існувало. Сьогодні вітчизняних спеціалістів по розробці управлінських стратегій, а також програм і методик навчання катастрофічно не вистачає. Складність навчання менеджменту в порівнянні з іншими видами учіння принципово відрізняється тому, що крім передачі знань і умінь, отриманих в минулому, менеджмент – це вміння творити майбутнє. Підготовка управлінців не може базуватися тільки на традиційній концепції навчання і вимагає переходу до формування у студентів стійких творчих та дослідницьких навичок і умінь вирішувати проблеми. Проблема в тому, що діяльність в сучасних економічних умовах, і в першу чергу управлінська, потребує не тільки рішення «згори», а й передусім готовності до власного компетентного рішення. Тобто майбутній менеджер – економіст повинен володіти навичками рефлексії, вмінням виявляти і корегувати неадекватні ментальні моделі стереотипних реакцій і рішень, особливо, тих, що виникли в період до ринкової економіки [8].

Оскільки менеджмент є складовою частиною соціально-економічного управління в суспільстві, саме тому сьогодні гостро постає питання посилення акценту професійної підготовки майбутніх економістів до менеджерської діяльності у вищих навчальних закладах, а визначна роль і місце навчального курсу «Менеджмент» стає дедалі вагомою.

*Метою вивчення курсу «Менеджмент» є підготовка спеціалістів високого рівня кваліфікації в галузі управління підприємницьких структур, який забезпечуватиме їм конкурентні переваги при працевлаштуванні як у межах України, так і в інших країнах. На порядку денному стоїть наукове осмислення проблеми якісної підготовки економістів до їх майбутньої менеджерської діяльності, до формування у студентів сучасного економічного мислення та системи спеціальних економічних знань, управлінської компетентності. Адже не виключено, що більшість з них будуть займати керівні посади різного управлінського рівня в майбутньому.*

*Предметом науки менеджменту є управлінська діяльність та організаційно-економічний*

*механізм її здійснення на рівні підприємства, установи, організації, відповідно система управління організацією в ринкових умовах, специфічні управлінські відносини між керівником і його підлеглими, які можуть забезпечити ефективне управління, а також дозволяють вирішувати проблеми, які в ній виникають та найкращим шляхом досягати поставлених цілей.*

*Змістом науки менеджменту є закони і закономірності, принципи і функції, форми і методи цілеспрямованої діяльності людей у процесі управління. Вона пояснює природу управлінської праці, встановлює причинно-наслідкові зв'язки, виявляє фактори та умови, за яких спільна праця людей більш ефективна. Тобто успіхи чи невдачі об'єкта діяльності багато в чому будуть залежати від людей, які здійснюватимуть ці перетворення і тих хто керуватиме ними.*

*Змістом дисципліни є розкриття через вивчення основних категорій науки управління, закономірностей, підходів, принципів, функцій управління і процесів прийняття управлінських рішень, методів, форм і засобів впливу різних факторів на ефективність системи управління організацією.*

Економічний аспект змісту дисципліни розкривається через систему економічних відносин, що виникають у сфері господарювання між її суб'єктами. Механізм реалізації даних економічних відносин базується на нормах та інструментах, що обслуговують відносини підприємства з постачальниками та споживачами, конкурентами та державними органами.

Основна частина. **Англійський термін менеджмент став відомим сьогодні практично кожній освіченій людині. Американський вчений у галузі менеджменту П. Друкер – його основоположник писав: «Менеджменту треба вчитися. Це складна наука, яка синтезує в собі знання економіки, теорії організації, права, соціології, психології. Мистецтву менеджменту можна навчитися і, більш того, цьому мистецтву можна навчити інших». Він визначає менеджмент як функцію, а також людей, які її виконують, а менеджера вчений називав – елітою бізнесу, найдорожчим ресурсом**

організації, що відіграє виняткову роль в її діяльності [5,11].

Цей ресурс виховується і формується у вищих навчальних закладах, проходить професійне становлення в умовах економічного розвитку країни. Проте менеджмент – це не тільки академічна дисципліна або ділянка професійної спеціалізації працівників але й сфера діяльності та джерело існування соціальних груп, що співпрацюють, направляючи свої дії до загальних цілей подібна до творчості, яка заснована на певних принципах [5, 12].

Інші науковці, Л.П. Гацька, Н.С. Кошарська П.В. Мельник, М.М. Філоненко, характеризують менеджмент як особливий вид діяльності щодо керівництва людьми, змістом якої є цілеспрямований вплив на працівників апарату управління за допомогою сукупності принципів, методів, засобів і форм наукового керівництва, використовуючи об'єктивні закони і закономірності, координацію операцій організації в умовах ринку для досягнення цілей, тобто задоволення ринкових потреб споживачів [2, 6].

З метою з'ясування суті поняття «менеджмент», ми вважали за доцільне дослідити науковий доробок вчених. Так, канадський теоретик у галузі трудових відносин М. Кінг вбачає у менеджменті «сполучну ланку між працею і капіталом, котра здатна анулювати класові суперечності» [7, 37]. Як «забезпечення виконання роботи за допомогою інших людей» першою визначила менеджмент М.П. Фоллетт [5]. Майкл Маскон, Майкл Альберт, Франклін Федорі визначають менеджмент як самостійну сферу знань, яка поєднує в собі науку, досвід, ноу-хау, примноженні мистецтвом управління [3,11].

Отже, менеджмент – це поєднання науки і практичного досвіду, сполучна ланка між працею і капіталом, що ґрунтується на високому мистецтві управління людськими і виробничими ресурсами.

Ретроспективний аналіз історії свідчить про те, дати повне і коротке визначення цього поняття досить складно. Не зважаючи на те, що в глибокій давнині не було такої наукової дисципліни, як менеджмент, проте питання організації людей на досягнення певної мети у виробничому (навчальному, економічному та

ін.) процесі завжди хвилювало суб'єктів будь-якої діяльності. Тому більшість дослідників вбачає в ньому наукову дисципліну, застосування знань якої на основі використання об'єктивних законів та закономірностей, поєднаних з досвідом та мистецтвом управляти стає сполучною ланкою між діяльністю соціальних груп та капіталом на шляху досягнення конкретних та загальних цілей організації, що в цілому можна охарактеризувати як успішну управлінську діяльність.

Як наука з проблем управління вона сформувалась на початку ХХ століття, в епоху розвитку капіталізму. Ще в 30-ті роки значимість менеджменту була чітко усвідомлена. Вже тоді стало очевидним, що ця діяльність перетворюється в професію, галузь знань, в самостійну дисципліну, а соціальний прошарок людей в досить впливову суспільну силу.

Розвиток теорії менеджменту, як і інших наук відбувався шляхом еволюції, яка поділяється на декілька фаз, зокрема: – перед фазу, наукового управління, класичної школи, руху за гуманні стосунки, школу поведінських наук, сучасну фазу.

Після виходу книги «Принципи наукового управління», яка вийшла в 1911 році, вперше зростає інтерес до менеджменту як до науки. Завдяки розробці цієї концепції Ф.Тейлором, вперше менеджмент був визнаний самостійною галуззю наукових досліджень, тому з'явилася потреба виділяти особливу групу людей – менеджерів і вивчати її управлінську діяльність, а «система Тейлора» заклала основи наукової організації праці [5, 7].

Він особливу увагу приділяв функції планування і вважав, що завод повинен управлятися не стільки директором – розпорядником, скільки плановим відділом. Навіть за відсутності керівника протягом місяця завод має працювати і функціонувати без перешкод. (Як приклад розвиток ідеї Тейлора на початку ХХ ст. одержали на підприємствах великого американського капіталіста Генрі Форда).

Необхідно зазначити, що система Ф. Тейлора полягала в послідовному проведенні принципу розподілу праці на виконавчу та розпорядчу. Він характеризував менеджмент як процес злиття матеріальних ресурсів виробництва і технології з власне людським

потенціалом виробництва для досягнення цілей організації. Відомий американський інженер – своїми науковими експериментами і працями намагався довести, що авторитарні методи управління не ефективні і застарілі і потребують управління більш раціональними науковими підходами. Слід зазначити, що новаторські підходи Ф. Тейлора які стали результатом його досліджень і експериментів не втратили своєї актуальності і сьогодні. Так розподіл праці, де за менеджером закріплювалася функція планування, а за робітником – виконання; вимірювання робочого часу; письмові інструкції, стандарти; програми стимулювання; мотивація та ін. Таким чином Тейлор вважав, що управляти можна науково і підкреслював, що рушійна сила продуктивності праці – особиста зацікавленість працівника. [5, 36]. З часом у Ф. Тейлора з'явилися послідовники Тейлора (подружжя Гілбрети, Г. Гант, Г. Емерсон та ін.) Вони визначили теорію вченого як «інтелектуальну революцію». Концепція наукового управління стала переломним етапом, завдяки якому воно почало широко визнаватися як самостійна галузь наукових досліджень, а методи і підходи, які застосовувалися в науці і техніці, стали ефективно використовуватися в практиці досягнення цілей організації.

Інші представники наукового менеджменту – Ф. Гілбрет (1878–1924) і Л. Гілбрет (1878–1972) надавали перевагу вивченням питання фізичної роботи у виробничих процесах і досліджувало можливість збільшення випуску продукції за рахунок зменшення випуску продукції за рахунок зменшення зусиль, затрачених на виробництво. Власні спостереження, дослідження протягом великого досвіду роботи в будівельній індустрії сприяли широкому впровадженню в менеджмент сучасних вимірювальних методів і інструментів. Науковці вважали, що будь-яка діяльність щоб бути прибутковою повинна плануватися і управлятися, а щоб запобігти непродуктивній праці за нею повинні стояти здібності, досвід та знання управляючих [5].

Вивчаючи соціальні відносини в малих групах, М. Фоллет (1868–1933), вбачала в своїх поглядах владу як підлеглість однієї людини іншій, яка принижує людські почуття і не може

бути основою ефективності індустріалізації, організації. «Демократія – ось та велика духовна сила, яка використовує кожну людину і компенсує недоліки окремих індивідів тому, що переплітає їх разом у житті суспільства» [5]. Пізніше Г. Холф (1882–1949) сформулював ідею оптимальної організації і запропонував конкретні пропозиції. Які здатні покращити менеджмент. Вони полягають у чіткому баченні цілей; визначенні загальної політики, якої слід дотримуватися не дивлячись на оперативну обстановку і результати; формулюванні завдань менеджменту зрозумілим для людей; комплектуванні адміністративного штату компетентними людьми; регулюванні темпів заміщення членів адміністративної групи відповідно до встановлених в організації правил та вікового фактору стосовно продуктивних можливостей тощо [5, 36].

Слід відмітити, що вперше класифікував вчення менеджменту за його функціональними ознаками на планування, організацію, розпорядження, координацію, контроль, А. Файоль, (французький підприємець, засновник класичної (адміністративної) школи. Він сформулював й перелік якостей менеджера:

- здоров'я і фізична бадьорість;
- розум та інтелектуальні здібності;
- моральні якості, а саме наполегливість, енергія, мужність в прийнятті рішень і відповідальність;
- висока загальна освіта;
- загальна обізнаність;
- управлінські здібності;
- передбачення;
- вміння розробляти план дій;
- організаційні навички; мистецтво спілкування з людьми;
- вміння об'єднувати і спрямовувати зусилля багатьох людей і вміння їх контролювати [5, 8].

Вчення менеджменту не обійшли своєю увагою й соціологи. Так, М. Вебер стверджував, що ідеальним є бюрократичним тип організації, і тільки таким шляхом можна досягти максимальної ефективності як праці управлінського персоналу, так взагалі людей. Модель раціональної бюрократичної організації за М. Вебером характеризується спеціалізованим поділом праці за функціональним

принципом, чіткою побудовою за ієрархічним принципом, що передбачає ступеневу підлеглість і взаємодію, залежність числа керівників від підлеглих, добором кадрів за формальними ознаками на конкурентній основі з подальшим просуванням працівників за старшинством, стажем роботи тощо [7, 58].

Засновником школи людських відносин став американський соціолог та психолог Е. Мейо (1880–1949). Його напрям полягав у тому, що чітко розроблені операції і добра заробітна плата не завжди призводять до підвищення продуктивності праці. Він довів, що механізм підвищення ефективності виробництва необхідно розглядати через призму взаємозв'язку технологічного аспекту організації з людським, соціальним аспектом виробництва (індустрії). Тобто розвиток неформальних контактів в організації можуть бути вагомою організаційною силою, здатною або бойкотувати розпорядження, або сприяти їх реалізації. Виходячи з цього неформальні стосунки ні в якому разі не можна ігнорувати, пускати їх на самоплив, треба навчитися керувати ними на основі співпраці між робітниками та адміністрацією. Велика частка людської поведінки мотивується не логікою та фактами, а почуттями. Автор вбачає, що таким чином формальна організація може зміцнюватися неформальними структурами, а намагання усунути цей емоційний і в чомусь ірраціональний елемент людської поведінки – значить намагатися розрушити людські цінності [6, 40].

Основні тези Е. Мейо: – завдяки своїм стосункам з співробітниками, люди відчувають свою індивідуальність, тобто вони мотивуються соціальними проблемами; люди шукають задоволення в соціальних взаєминах; люди більш чутливі до соціального впливу групи рівних їм людей, ніж до спонукань і засобів контролю, що використовуються керівниками; робітник виконає розпорядження керівника, якщо останній зможе задовольнити соціальні потреби своїх підлеглих і їх бажання бути зрозумілим.

Попередні школи менеджменту випускали з поля зору нове розуміння ролі людської мотивації та поведінки людей в організаціях, тому школу людських стосунків часто називають неокласичною [6].

В 30-ті роки велика увага приділялася проблемі мотивації праці. Почалося небувале підвищення економічної ефективності виробництва. До цього часу дослідники не пов'язували людську свідомість з проблемами трудової діяльності. І хоча представники двох попередніх шкіл визнавали значення «людського чинника» для ефективної діяльності організації, їх висновки та пропозиції мали обмежений характер, оскільки вони оперували такими аспектами як економічне стимулювання, встановлення формальних функціональних стосунків. На всі ці особливості звернув увагу А. Маслоу – американський вчений, який стверджував, що продуктивність праці зростає тоді, коли менеджери виявляють турботу про підлеглих, при потребі консультуються з ними, надають їм можливість спілкуватися як з керівництвом, так і між собою [6, 42].

Раймонд Е. Майлс виділяє такі особливості. На цьому етапі розвитку людей потрібно любити, поважати і розглядати їх як частку колективу; керівник має за свій обов'язок переконати кожного працівника, що він є часткою колективу, пояснити свої плани та обговорити з колективом загальні цілі, а також спонукати до участі в процесі планування та прийняття рішень з поточних питань; високий моральний стан та менший опір формальної влади можуть привести до зростання продуктивності праці; дозволяти підлеглим брати участь у процесі комунікації та прийнятті рішень. Це допоможе їм задовольнити свої потреби у вияві ініціативи та отриманні визнання [6].

Сформульовані таким чином особливості даної концепції Р.Е. Майлсом зводяться до того, що більшість людей хочуть, щоб їх не лише любили, поважали, але й щоб давали можливість брати участь у здійсненні гідних цілей, спрямовуючи всі свої таланти, розкриваючи та використовуючи на практиці всі свої творчі здібності. Тому керівник має створити таке сприятливе середовище щоб підлегли більш широко використовували самоконтроль та прагнули до визначення напрямів своєї діяльності в міру розвитку та вияву своїх знань та здібностей. При вирішенні як дуже важливих, так і поточних питань керівник повинен залучати до його прийняття підлеглих.

В результаті, використання досвіду, знань та творчих здібностей своїх підлеглих, підвищуватиметься якість управлінських рішень, а задоволення персоналу роботою збільшить продуктивності праці до ста відсотків.

Для порівняння наведемо точку зору американських авторитетів в галузі менеджменту Г. Кунца і С.О. Доннела, які зазначали «якщо підлеглі керуються тільки правилами і потребами, встановленими керівником, то вони можуть працювати приблизно на 60 або 65 відсотків своїх можливостей, щоб утриматися на роботі» [6]. Ці дані вказують на значний вплив стилю управління керівника на ефективність виробничих процесів.

Суттєвий поштовх до формування поведінкового напрямку в теорії менеджменту дав розвиток психології та соціології, згідно якого, правильне використання науки про поведінку завжди сприятиме підвищенню продуктивності й окремого працівника, й організації в цілому. Тобто підвищення ефективності організації залежить від ефективності її людських ресурсів. Представники школи людських стосунків були К. Арджиріс, Р. Лайкерт, Ф. Герцберг, Д. Мак Грегор.

В 50–60 рр. стрімко розвивається фаза кількісної школи. Найбільший поштовх до застосування кількісних методів управління дав розвиток комп'ютеризації. Залежність від комп'ютера пояснюється складністю математичних моделей, великим обсягом даних. А також значною кількістю обчислень, які виконуються при моделюванні. Розробка математичних моделей більшої складності, які є більш точними дозволила найближче підійти до об'єктивної реальності. Найчастіше проблемами кількісної школи пов'язують з дослідженням операцій (проектуванням та функціонуванням операційних систем), процесами розробки та прийняття управлінських рішень, побудовою інформаційних систем [3]. В кількісному підході виділяють дослідження операцій і моделі; вплив кількісного підходу. Послідовниками цієї школи є Д. Марч, Г. Саймон, Р. Акофф, Д. Вудворт, Д. Томпсон, Р. Люс, Д. Форстер, А. Годберг, Н. Лоуренс та ін. [4,48].

Проблема розвитку менеджменту не залишила байдужими й сучасних науковців, як вітчизняних, так і зарубіжних. Так, Л. Галіціна зазначає, що перехід в русло наукового менеджменту, застосовуючи наукові підходи, принципи й методи на всіх рівнях ієрархії управління є актуальним і обґрунтованим в системі менеджменту будь-якої організації. На основі цих знань визначається рівень ефективності управлінських рішень, досягаються поставлені цілі [2, 18]. Галина Єльнікова досліджуючи управлінську компетентність в сучасних умовах зазначає, що будь-яке управління обов'язково узгоджується з моральними нормами суспільства. Ці норми діють так само як правові, хоча і не мають правового забезпечення. [1, 43]. Ми погоджуємося з вченим, що використання методів переконання дає більш вагомий результати в управлінні.

**Висновок.** Вивчення історичного аспекту розвитку науки про управління свідчить про те, що у досвіді минулого великий потенціал для розвитку сучасного менеджменту. Успішне управління економікою сьогодні базується на теоретичному доробку і узагальненні досвіду роботи у попередні роки. Існуючі школи менеджменту перетинаються у питаннях теорії і практики, а в межах організації можна і сьогодні знайти елементи всіх підходів. Таким чином на раціональному використанні всіх зазначених принципів управління та їх гармонійному поєднанні і послідовному застосуванні до своєї сфери діяльності і здійснюється ефективний менеджмент.

Даний аналіз переконує нас у важливості вивчення дисципліни про управління при підготовці спеціаліста будь-якого фаху. Крім того випускник ВНЗ – це вже потенційний керівник і тому формування у студентів сучасного економічного мислення та системи спеціальних знань у галузі управління, засвоєння основних теоретичних положень та вироблення необхідних практичних навичок, що дозволяють ефективно здійснювати цю діяльність на підприємстві в майбутньому, з урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку України та її регіонів є актуальним сьогодні.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Єльнікова, Г. Управлінська компетентність / Г. Єльнікова. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.
2. Ігри дорослих. Інтерактивні методи навчання / упоряд. Л. Галіцина. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.
3. Мескон, М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1998. – 704 с.
4. Мельник, П.В. Менеджмент: навч. посібник / П.В. Мельник, М.М. Філоненко, Л.І. Гацька, Н.Є. Кошарська. – Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. – 154 с.
5. Осовська, Г.В. Основы менеджменту: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / Г.В. Осовська. – К.: Кондор, 2003. – 556 с.
6. Пушкар, Р.М. Менеджмент: теорія та практика: підручник. – 2 вид., перероб. і доп. / Р.М. Пушкар, Н.П. Тарнавська. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 490 с.
7. Шегда, А.В. Менеджмент: навч. посіб. / А.В. Шегда. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. – 583 с.
8. Требования к квалификации менеджеров: [http://www.novgorod.iriss.ru/display\\_analicsitem?id=300250073544](http://www.novgorod.iriss.ru/display_analicsitem?id=300250073544)

**РЕЗЮМЕ**

В статье определяется содержание менеджмента как науки и дисциплины, характеризуется эволюция его развития как теоретической основы подготовки будущих экономистов к менеджерской деятельности.