СЕКЦІЯ 1 ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ РОЗРОБКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ У НАУКОВОМУ ДИСКУРСІ КІНЦЯ XIX – XX СТОЛІТТЯ

THEORETICAL AND PRACTICAL DEVELOPMENT OF MANAGEMENT CULTURE IN THE SCIENTIFIC DISCOURSE OF THE LATE XIX – XX CENTURIES

У кінці XIX – на початку XX століття з'являються напрацювання науковців, що надалі слугували поглибленому аналізу науково-теоретичних і методологічних основ діяльності, складовими яких є норми, принципи, ознаки та якості управлінської культури. Розробляючи методи, принципи управління, а також якості й ознаки, якими повинен володіти менеджер-управлінець, вони вважали, що управлінська культура – це окомір позитивної та результативної управлінської роботи. Освіта, знання, компетентність, покликання до управління, моральні засади, управлінський досвід – ось неповний перелік того, яким має бути представник управління.

Сучасне осмислення управлінської культури як інституту суспільного прогресу потребує подальшого дослідження. Звідси стають актуальними доробки з управління Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Емерсона, П. Дружера, М. Фоллет, І. Ансоффа, Р. Лайкерта, А. Етціоні, Г. Саймона й інших. Напрацювання названих вчених стали класикою, а їх вивчення обов'язковим для управлінців різних сфер державної та суспільної діяльності як у теоретичному плані, так і в практичній управлінській роботі.

Аналізуючи саме поняття управлінської культури, важливо зазначити, що на початку XX століття з'являються деякі нові тенденції розвитку управлінської науки, вдосконалюються підходи до визначення суті, форм, ознак і принципів формування управлінської культури. Вони, зазвичай, відрізняються від наповнення понять управління та управлінської культури, які були визначені в Стародавньому світі, епоху Середньовіччя та аж до кінця XIX століття. Але тут важливо зазначити про певний гармонійний зв'язок щодо трактування управлінської культури управлінською думкою періоду її зародження та становлення та періоду утвердження наукових підходів до управління та осмислення управлінської культури. Це говорить про певний взаємозв'язок поколінь і соціально-історичних надбань в історичному часі в питаннях розробки теоретичних підходів і тверджень про управлінські взаємовідносини й важливе значення в них управлінської культури.

Ключові слова: управлінська культура, управлінська діяльність, наука, знання, результативність.

In the late nineteenth and early twentieth centuries, the work of scientists appeared, which later served as an in-depth analysis of scientific, theoretical and methodological foundations of activity, which include norms, principles, features and qualities of management culture. Developing methods, principles of management, as well as the qualities and characteristics that should have a manager-manager, they believed that management culture is a measure of positive and effective management work. Education, knowledge, competence, vocation to management, moral principles, managerial experience – this is a non-exhaustive list of what should be a representative of management.

Modern understanding of management culture as an institution of social progress requires further study. Hence the works of F. Taylor, A. Fayol, G. Emerson, P. Drucker, M. Follett, I. Ansoff, R. Likert, A. Etzioni, G. Simon, and others become relevant. The work of these scientists has become a classic, and their study is mandatory for managers of various spheres of state and social activity, both in theory and in practical management work.

Analyzing the very concept of managerial culture, it is important to note that at the beginning of the twentieth century there are some new trends in the development of management science, improving approaches to defining the essence, forms, features and principles of management culture. They usually differ from the content of the concepts of management and administrative culture, which were defined in the ancient world, the Middle Ages and until the end of the nineteenth century. But here it is important to note a certain harmonious relationship between the interpretation of management culture by management thought in the period of its origin and formation and the period of establishment of scientific approaches to management and understanding of management culture. This indicates a certain relationship between generations and socio-historical heritage in historical time in the development of theoretical approaches and statements about managerial relationships and the importance of management culture in them.

Key words: management culture, management activities, science, knowledge, effectiveness.

УДК 316.0 (0.75.8)
DOI <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2020.20.1>

Пержун В.В.

докторант кафедри суспільного розвитку та суспільно-владних відносин
Національна академія державного управління при Президентові України

Постановка проблеми в загальному вигляді. В Україні продовжуються складні, неоднозначні й важкі процеси реформування майже всіх сфер життєдіяльності суспільства й держави. Торкнулися вони також галузі

державного управління, яке має поступово трансформуватися в цивілізоване публічне управління, коли громадянське суспільство співпрацює з державною владою та бере на себе певну відповідальність за подаль-

ший успішний поступ. Не дивлячись на деякі успіхи, у роботі залишається багато нерозв'язаних науково-теоретичних і практичних проблем. Серед них чи не найважливішими постають питання теоретичних і практичних напрацювань західних представників управлінської думки, які стояли в джерелах сучасного розуміння наукового менеджменту й практичного управління організаціями, різноманітними колективами, бізнесом і загалом суспільством і державою.

Звертаючись до наукових розробок управлінської культури, ми побачимо, що дотепер відсутній єдиний підхід щодо трактування поняття «управлінська культура». Такий факт засвідчує дві важливі речі. Перша – міждисциплінарний характер визначення категоріального апарату поняття «управлінська культура». Друга – це складність, глибина й універсальність феномену управлінської культури.

Соціально-політичні й державно-управлінські функції управлінської культури вивчають представники управлінської науки, політології, соціології. Педагоги й психологи досліджують індивідуальну управлінську культуру керівника галузі, його особисті психологічні якості тощо. Представники філософської думки розглядають управлінську культуру як невіддільну складову частину філософських знань, вони першими запропонували певну теоретико-методологічну базу дослідження самого поняття «управлінська культура». Кожний напрям має свої специфічні підходи до визначення, функцій та ознак управлінської культури. Другий факт підтверджує перший і засвідчує, що це поняття багатоаспектне й дати характеристику йому досить непросто, оскільки управлінська культура – це свого роду результативний показник управлінської діяльності.

Виходячи із цього, можна констатувати, що управлінська культура вбирає в себе й охоплює рівень освіти, знання, науку; практичні навички управлінського впливу на людей; індивідуальні якості управлінця; досвід роботи, професіоналізм; певні лідерські якості; вміння спілкуватися з людьми й доносити до них свої думки й ідеї; здатність не тільки слухати, але й прислуховуватися до авторитетних порад; зрештою, належний зовнішній вигляд, володіння аудиторією тощо. Про всі ці ознаки та якості управлінської культури, а також про сутність поняття «управлінська культура» писали відомі західні науковці, про яких ми будемо вести мову нижче. Їхні доробки залишаються актуальними й нині, оскільки спрямовані на перспективне бачення управління та ролі в ньому управлінської культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджували проблеми управління та деякою мірою управлінської культури, її ознаки, якості, сутність такі відомі науковці недалекого минулого: Р. Оуен – «Новий погляд на суспільство», А. Шопенгауер – «Про основи моралі», Д. Вартон – «Принципи наукового управління», М. Вебер – «Три чисті типи легітимного панування», Ф. Тейлор – «Мистецтво розв'язання проблем», П. Сорокін – «Соціальна й культурна динаміка», Е. Фромм – «Революція надії», Г. Лассвелл – «Пропаганда, комунікації та публічний порядок». Окрім них питаннями змісту, принципів, теоретичних і практичних засад управлінської культури займалися та займаються В. Вільсон, М. Мескон, І. Ансофф, М. Армстронг, Р. Блейк, Д. Хелд, Т. Парсонс, К. Бланшар, Г. Саймон, Е. Шейн, А. Хойзертаїнші.

Українські дослідники також останнім часом приділяють певну увагу вивченню управлінської культури. Серед них згадаємо Г. Атаманчука (професіоналізм як складова частина управлінської культури); В. Бакуменка (роль і значення базових управлінських знань); Л. Васильченка (управлінська культура й компетентність керівника); Н. Нижник (управлінська культура як теорія та управлінська поведінка); А. Гошко (управлінська культура й місцеве самоврядування); М. Пірен (управлінська культура владної еліти), Л. Пашко (управлінська культура як основа управлінських відносин) та інших.

Мета статті. Проаналізувати дослідження в галузі управлінської науки західних науковців кінця XIX – XX століття, а також звернути увагу на їхні теоретико-практичні розробки засадничих складових частин управлінської культури.

Виклад основного матеріалу. Домінівними ознаками управлінської культури були й залишаються управлінська дисципліна, динамічність управлінської діяльності, цілеспрямованість, компетентність, системність і плановість, колегіальність, ефективність, певна управлінська ієрархія, вміль кадрова політика, порядок і так далі. Про такі якості управлінської культури писали М. Вебер, В. Вільсон, Г. Форд, В. Оучі, Д. П'ю, Р. Лайкер, Д. Хоманс, Е. Шейн, В. Врум та інші. Але тут важливо зазначити, що ці ознаки переважно визначають зовнішній, технічний характер, котрі якісно структурують, організовують і визначають механізми управління та діяльності управлінських організацій, установ, колективів і таке інше. До них ми пропонуємо додати нові, які відповідали б сучасним вимогам формування управлінської культури, а саме: моральні принципи й поведінка управлінця, які не виходять за дозволені

межі суспільної свідомості; відповідальність за себе й своїх підлеглих; всебічний індивідуальний розвиток; соціокультурні цінності, естетичні вподобання; повага до людей; добропорядність, справедливість у розв'язанні соціальних проблем як окремої людини, так і колективу людей, соціальних груп, різноманітних організацій; творчий, креативний підхід в управлінській роботі; самореалізація себе й працівників; самокритичність і критичність; принциповість; професійний підхід до управлінської кадрової політики, коли «на управлінські посади призначаються не за принципом «знайомства, кумівства й повної відданості», а мають переважати такі якості, як досвід, порядність, освіта й знання, успішність у попередніх справах тощо» [5, с. 127].

Вивчаючи науково-практичні основи управлінської культури, найперше необхідно згадати дослідження американського вченого, менеджера-практика Ф. Тейлора. Він стояв у джерелах розробки принципів наукового менеджменту, навіть більше, першим ввів у науково-практичний обіг термін «менеджмент». Його наукова й практична діяльність – це свого роду спроба створення науки про управління як окремої галузі знань. В управлінській культурі він вбачав основу управлінської діяльності, складові частини якої виклав у своїй праці «Принципи наукового менеджменту» [7]: важливість науки та її досягнень, а не тільки традицій, звичок, «вічних настанов», тобто управлінська культура має базуватися на певних наукових доробках, знаннях, глибокому пізнанні проблеми, яку необхідно розв'язувати; гармонійні відносини замість суперечностей між керівництвом і підлеглими, а це містить вміння спілкуватися та слухати один одного, принциповість у стосунках, справедливість у прийнятті рішень, здорову кадрову політику тощо; співробітництво й взаємодопомога в роботі на противагу сліпому індивідуалізму; продуктивність управління керівника, що базується на знаннях теорії управління, компетентності, професіоналізмі, досвіді роботи, а звідси й підвищення ефективності праці підлеглих; відповідна винагорода за відповідну професійну управлінську роботу.

Отже, Ф. Тейлор розробив нові підходи до принципів управління, певним чином це можна назвати результативним кейсом наукового менеджменту, який «обґрунтовує раціональні принципи організації праці й управління, що засновані на ідеях їхнього розподілу, спеціалізації, кооперації та стандартизації» [8, с. 20].

Проблемами менеджменту, методами управлінської діяльності й актуальними питаннями управлінської культури займався

французький вчений, практик-менеджер А. Файоль. У передмові до своєї праці «Загальний і промисловий менеджмент» він пише: «Менеджмент відіграє надзвичайно важливу роль в управлінні підприємництвом, причому будь-яким підприємництвом: малим або великим, у промисловій, торговельній, політичній, релігійній чи будь-якій іншій сфері» [9, с. 11]. Що стосується управлінської культури керівника, то А. Файоль виділяє такі основні функціональні елементи, які стали його внеском у теорію менеджменту: передбачення та планування – цими властивостями має володіти керівник, управлінець; організаційні здібності керівника, знання структури своєї організації; володіння інформацією про потреби своїх працівників; ефективна підтримка активності дії свого персоналу, своїх підлеглих; гармонічність, координація, взаємодопомога, взаємозв'язок в управлінській роботі; аудит і контроль діяльності як самого керівника, так і його співробітників.

Суттєві доробки із цієї проблематики належать американському вченому й практику управлінської роботи Г. Емерсону. Він розробив концепцію продуктивності менеджменту. Назвемо його концептуальну теорію «принципами Емерсона», основними з яких є: постановка цілі, до якої мають йти працівники й управлінці; чітка організаційна система й здоровий глузд у прийнятті рішень; роль і значення в управлінні професійних і компетентних експертів і консультантів; управлінська дисципліна як одна з основних характеристик менеджменту; справедливість, співчуття та чесність; облік та аудит; чітке планування управлінської роботи; раціональний контроль і підбір кадрів; інтелект керівника й організаторські здібності; винагорода за успішну працю та заохочення працівників. Підсумовуючи ці принципи, Г. Емерсон писав: «Високо обдарована особистість – це людина, яка здатна створити й контролювати організаційну структуру управління на основі використання визначених принципів ефективності, що дозволяють досягати й зберігати ідеали» [4, с. 303].

У контексті досліджуваної проблеми варто також зробити деякий аналіз теорії соціальної філософії менеджменту відомої американської вченої М. Фоллет. Її внеском у сферу управління було те, що вона запропонувала чотири найважливіші, фундаментальні принципи організації управління, які ми назвемо «системою координації М. Фоллет», а саме: координація як взаємозв'язок усіх факторів конкретної ситуації; координація дій в управлінні, де ефективно будуть проявлятися прямі, безпосередні, ділові контакти всіх зацікавлених і від-

повідальних осіб; координація має розпочинатися на ранніх етапах управлінської діяльності; координація управлінських дій і рішень – це безперервний процес [10, с. 136–137].

Значний доробок у теорію управління, особливо з проблем сучасного менеджменту, а також в організацію та впровадження емпіричних досліджень в управлінську науку й практику управлінської діяльності вніс відомий теоретик управлінської думки П. Друкер. Його можна вважати передвісником теорії «нового публічного менеджменту», який утвердився у 80–90-х роках ХХ століття. У праці «Завдання менеджменту у ХХІ столітті» він, власне, заклав фундамент подальшої розробки цієї адміністративно-управлінської концепції. Управління П. Друкер виділяв в окремий суспільний інститут, де структурно й організаційно поєднані як публічне адміністрування, так і управління корпораціями й різноманітними соціальними організаціями. Результативне управління залежить від професійного менеджменту, керівництва як державою, суспільством, так і бізнесом. Висококваліфіковані менеджери не народжуються, вони ними стають завдяки навчанню, освіті, базисним знанням, саморозвиткові особистості, соціалізаційним процесам тощо. В управлінні найголовніше мати ціль і знати, як практично її втілити в життя. Звідси П. Друкер доходить висновків, що управлінська робота має не стільки індивідуальний, а також і груповий характер. Ось як він це пояснює: «Менеджмент – це групова діяльність, а наявність цілей підкреслює внесок кожного менеджера в загальну справу всієї групи. Завдання вищого керівництва полягає в підборі найкращої керівної групи, і якщо є цілі з вибудованою системою оцінок, то це дає йому змогу зробити правильний вибір» [3, с. 201].

Відомий американський дослідник І. Ансофф займався переважно практичними проблемами стратегічного менеджменту. Найвідомішим його здобутком в управлінській галузі є концепція зовнішньої турбулентності з п'ятьма рівнями виміру. Її сутність полягає в розумінні зовнішнього середовища, що впливає на внутрішні управлінські рішення; а також у розкритті питань організації управління, яке приводить до стратегічних успіхів. Також він розробляє науково-практичну теорію організаційного потенціалу, де виокремлює два найважливіших, на його думку, історично сформованих організаційних елементах управлінської діяльності. Перший – це структурний, що був характерний і властивий до кінця Другої світової війни; другий – динамічний, розпочався з 50-х років ХХ століття. В основі структурного підходу лежать статистичні параметри, які

будуються на внутрішній основі фірм, товариств, організацій, колективів тощо. Такий підхід в управлінській діяльності не враховував динамічних змін, що відбувалися під впливом зовнішніх факторів. На противагу структурному управлінню динамічне управління передбачає не тільки внутрішній рівень управління, але й вивчення зовнішніх факторів, котрі впливають на управлінську роботу. І. Ансофф доходить висновків, що результативне функціонування управління багато в чому залежить від зовнішніх факторів, зовнішнього оточення. Його думки, безумовно, мали вплив на подальший розвиток і пошуки в управлінській науці. Свої погляди та ідеї він виклав у працях «Стратегічне управління» [1] та «Стратегічний менеджмент» [2].

Досліджуючи проблеми управлінської культури, необхідно згадати доробки в цій галузі знань відомого американського представника управлінської думки, соціолога й соціального психолога Р. Лайкерта, його концепцію ефективності стилів управління. Учений-практик особливу увагу приділяв культурі керівника, який виконує управлінські функції. Він розглядає управління як взаємопов'язаний і взаємодоповнювальний процес, коли керівник, управлінець володіє ситуацією в колективі, знає здібності, навички й уміння своїх підлеглих, розуміє мотиви їхньої поведінки. Ефективний керівник має бути завжди підготовлений і сприймати всі інноваційні підходи в галузі управління; заздалегідь розписані правила роботи, якщо їх сприймати й виконувати без розуміння вимог часу, ні до чого доброго не призведуть [8, с. 223–229].

Заслугують на увагу також управлінські ідеї відомого американського соціолога й політолога А. Етціоні. Бувши прихильником класичного вчення про бюрократичне правління М. Вебера, його основна управлінська ідея полягає в тому, що «будь-яка бюрократична організація може бути одночасно розглянута як у термінах забезпечення утилітарних вимог ефективності, так і в термінах її виживання в зовнішньому середовищі» [8, с. 253]. На переконання А. Етціоні, сучасна управлінська діяльність та організація мають розглядатися як складні соціальні системи, оскільки являють собою своєрідну систему управлінської культури, від якої залежить ефективне управління людьми, організаціями, суспільством і державою. Крім цього, А. Етціоні – відомий дослідник і знавець теоретичної спадщини Н. Макіавеллі. На її основі він розробляє свою концепцію «любові й страху». Підтримуючи італійського мислителя ХVI століття, вчений вважає, що управлінець має знайти «золоту»

середину між дружбою зі своїми підлеглими (персональна влада) та їх страхом і повагою (позиційна влада) до нього. Залежно від внутрішньої та зовнішньої ситуації управлінська культура керівника має підказати йому, яка з форм краща. Сам А. Етцйоні був прихильником управління страхом, оскільки вважав її ефективнішою та тривалішою.

Однією з найважливіших ознак управлінської культури є вміння прийняття рішень. Ці питання досліджував відомий американський вчений у галузі економіки, політики, управління Г. Саймон. Він розробив управлінську схему, де центральне місце посідають проблеми підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень. Для Г. Саймона управлінська культура з її позитивними ознаками складає базисну основу й зміст усієї управлінської діяльності. Звідси він виокремлює три основні етапи прийняття управлінських рішень: аналітичний, що вбирає в себе пошук основних і побічних причин, від яких виникає необхідність приймати ті чи інші управлінські рішення (1); прогностичний, де аналізуються можливі напрями роботи; як вважає Г. Саймон, ця стадія є підготовкою до прийняття управлінського рішення (2); вибір з усіх наявних альтернативних варіантів найрезультативнішого управлінського рішення (3) [6, с. 269].

Йому також належать відомі тези про роль і значення професійних кадрів управління, їхні функціональні можливості в прийнятті правильних управлінських рішень, які базуються на знаннях і нових соціальних технологіях. Його концепції «обмежена раціональність» та «адміністративна людина» й дотепер залишаються актуальними в управлінській культурі, організаційній роботі й загалом у процесах прийняття управлінських рішень на різних рівнях влади й управління.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Варто зауважити, що проблема залишається відкритою для подальших наукових дискусій. Суспільний прогрес і життя не стоять на місці, вони змінюються, та не завжди позитивно. Удосконалюються

та виробляються новітні соціальні технології управління, утверджуються безліч соціальних мереж і зростає значення інформаційного простору, проходить подальше інтенсивне застосування Інтернету й так далі. Усе це потребує інших, новіших підходів до проблематики управлінської культури, яка постає ніби окоміром вдалих результативних, чи не зовсім, управлінських реформ і прогнозів. Поле наукових досліджень залишається відкритим. Більш всебічного вивчення потребують управлінські ідеї А. Танненбаума про концепцію управлінських впливів; теорія деконструктивізму в управлінні Ж. Дерріди; сучасні типи легітимності Д. Хелда; уґрунтована теорія А. Штрауса й Б. Глейзера та її застосування в управлінській науці й інші.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ансофф І. Стратегическое управление / пер. с англ. Москва : Экономика, 1989. 519 с.
2. Ансофф І. Стратегический менеджмент / пер. с англ.; под ред. А.Н. Петрова. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 344 с.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. Москва : Издательский дом «Вильямс», 2000. 272 с.
4. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / пер. с англ. Москва : Экономика, 1992. 327 с.
5. Пержун В.В. Управлінська культура публічних службовців: нові принципи формування та їх науково-теоретичне обґрунтування. *Навчання публічних службовців: новітні тенденції та технології* : матеріали щорічної науково-практичної конференції за міжнародною участю : у 2-х томах / за ред. А.П. Савкова, І.О. Дегтярьової. Київ : НАДУ, 2019. Т. 2. С. 125–128.
6. Саймон Г. Адміністративна поведінка. Дослідження процесів прийняття рішень в організаціях / пер. з англ. Київ : АртЕк, 2001. 392 с.
7. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента / пер. с англ. Москва : Мысль, 1991. 407 с.
8. Туленков М.В. Сучасні теорії менеджменту. Київ : «Каравела», 2007. 304 с.
9. Файоль А. Общее и промышленное управление / пер. с франц. Москва : Наука, 1991. 303 с.
10. Фоллет М. Динамическая администрация / пер. с англ. Москва : Наука, 1978. 277 с.