

## **ФЕНОМЕН УПРАВЛІННЯ В ЧАСОВИХ РАМКАХ РОЗВИТКУ ЛЮДСТВА**

**Актуальність дослідження.** Розвиток нашої країни спонукає до створення різних господарських структур, існування яких неможливе без професійного управління. Для того, щоб покращити ефективність управління необхідно керуватися філософією управління, тобто філософією менеджменту. Саме завдяки філософії можливе налагодження стосунків між керівником та підлеглими, створення ефективного колективу та гармонійного існування всіх працівників на робочому місці. Філософія менеджменту організації ґрунтується на принципах та ідеях, які менеджер обирає для управління. Для формування власної філософії управлінець повинен володіти базовими вміннями та необхідним інструментарієм. Недосвідченість та відсутність практичних навиків наших управлінців робить дану тему актуальною в нашій країні.

Представниками, які досліджували питання управління та філософії управління, є М. Попович, М. Лисечко, Ю. Волкова, В. Воронкова, А. Герасимчук, В. Розіна, Л. Голубова, І. Шавкун, М. Шумка, В. Чайка, В. Стадник та багато інших філософів та науковців. Однак, дана тема залишає місце для опрацювання.

**Мета дослідження** полягає в осмисленні феномена управління в різні часи історії розвитку людства.

Управління наявне усюди, де існує життя, різноманітна діяльність людей, класів, груп, соціальних спільнот. Сам термін «управління» означає процес керівництва над кимось, тобто це цілеспрямована дія людини на іншу людину чи групу людей для досягнення поставлених перед ними цілей та завдань. Управління виникло з потреб самого суспільства і супроводжує всю історію його розвитку, набуваючи ґрунтового змісту. Управління змінювалося в процесі розвитку людства. Воно покращувалося та отримувало досвід видатних філософів усіх часів. В кожну епоху мислителі по-різному трактували дане поняття, адже в різні історичні періоди відбувається переосмислення наукового знання з іншої точки зору. Перші дослідження організованої діяльності людей, які об'єднані загальною метою, цілями та інтересами, відбулися ще в країнах античності. Щодо управління, свої думки висував Конфуцій, Мен-Цзи, Геракліт, Сократ, Платон та Арістотель.

Так, китайський філософ Конфуцій розв'язання проблем управління вбачав в етико-психологічній спрямованості діяльності керівника. Він має служити своєму народові й управляти за допомогою особистого морального прикладу. В свою чергу, підлегли – виявляти покірність і повагу до свого керівника. Тиранії в управлінні філософ не схвалював. Саме тому він постійно повторював, що керівник повинен застосовувати етичні норми, а не силу. Адже, на його думку, людина від природи є доброю, а псуєть її зовнішні обставини. Тому потрібно внутрішньо самовдосконалюватися, долаючи погані впливи спільнот, у яких живе людина [3].

Грецький філософ Геракліт стверджував, що процесом управління повинні займатися аристократи. Він вважав, що аристократи – це високоякісна верства суспільства, якій з дитинства закладають почуття шляхетності, гідності, орієнтації в суспільних ситуаціях. Вони краще від представників інших верств населення підготовлені до управління [4, с.10].

Сократ, у свою чергу, зазначав, що мета успішно реалізовується тільки тоді коли вона співпадає із загальною метою. Ще в античні часи Сократ вважав управління «царським мистецтвом» і до цього процесу можна допускати тільки тих людей, які володіють основами всіх знань, добре виховані, чесні та мають схильність до керівництва. Справжніми управлінцями є не ті, хто тільки носить ознаки влади або вибраний згідно жеребкування, чи добився влади насильством, а ті, хто хоче і вмє управляти відповідно до загальноприйнятих норм та принципів. Управлінець, вчив Сократ, може бути різного рівня – від керівника групи з кількох осіб до управителя провінцією і навіть царством, але загальною рисою всіх ступенів і рангів повинна бути доброчесність, вміння критично оцінити самого себе, прагнення до здійснення всезагального блага. Сократ був першим, хто виходячи з поняття загального, проголосив принцип універсального управлінського процесу [4, с.10]. Сократ, наголошуючи на важливості поділу праці та спеціалізації, завдання управління вбачав у тому, щоб правильно розподілити роботу між виконавцями [8, с.28]. Філософ вважав, що до

будь-якої справи треба підходити послідовно й помірковано. Коли хтось хоче займатися вищим управлінням, то спочатку повинен зарекомендувати себе у простих справах, зокрема, у веденні домашнього господарства. Тобто, не можна братися за складну справу, не навчившись робити просту.

Платон розробляв вчення про найкращий спосіб управління. Управління можна розуміти дуже широко, а саме: як здатність будь-якої людини управляти собою, своїми діями. Кожна людина рано чи пізно ставить перед собою питання: що і як робити? Дії людей приносять добро і зло, а у вищій своїй фазі, як стверджує Платон, вони спрямовані на досягнення Блага. Філософ вважав, що кожен управлінець повинен пояснити для себе Благо і знайти шлях, який до нього приведе. Управлінням повинні займатися наймудріші та найдостойніші люди. Майбутні управлінці повинні бути підготовленими, вихованими й освіченими [12]. Платон чітко усвідомлював, що управління не мислиме без бачення єдності усього з усім, тому справжній управлінець у своїй діяльності виходить саме з цієї єдності. Будь-яке управління діяльністю повинно ґрунтуватися на певних принципах. Принцип в латинській мові означає «початок», «те, що найперше, найголовніше». Тому немає управління без принципу. Принцип управління – це розум. Це здатність людини осягати істинне, те, що насправді існує.

Платон також наголошував на необхідності знання ідей. У нього «ідея» позначає вид або форму речі; отже, вона позначає різновид або клас речей, об'єднаних тим, що всі вони володіють однаковим «видом», тобто однією і тією ж «природою» чи сутністю. «Ідея» речі – це те, що ми маємо на увазі, коли з'ясовуємо «що» або сутність-природу речі, або класу речей. Сходження до Єдиного, котре утримує в собі усі ідеї речей та класів речей, є необхідною умовою справедливого, вмілого управління. Управлінці повинні бути філософами, інакше вони не будуть здатними ефективно управляти. Філософія веде до розумного бачення, до бачення Єдиного, яке управляє усім одиничним. Розуміння зв'язків між окремими ідеями, сутностями у світлі Єдиного, є необхідною рисою управлінця, але таке бачення приходить після морального вдосконалення душі управлінця, після морального очищення (катарсису) [2]. Тобто управлінцям необхідне моральне та духовне очищення, без яких вони не можуть виконувати свої завдання. Платон вважав, що нерівність міститься в природі людей і тому кожна людина повинна отримувати свою частку згідно з природними здібностями. Це і буде справедливо. Кожен від природи пристосований до виконання лише однієї справи і повинен займатися тільки нею. Тоді можна легше і більше створити продукції. Основний підхід Платона до розв'язання цієї проблеми полягає в тому, що «працівник повинен пристосовуватися до справи, а не справа до працівника». Тому має існувати природній розподіл праці між членами суспільства [12].

Учнем Платона був Арістотель, який писав, що управління є мистецтвом. Це мистецтво набувається роками. Проте Арістотель вважав, що управляти можуть не всі. Філософ зауважував, що з моменту свого народження всі люди відрізняються один від одного: деякі призначені для підпорядкування, інші – до керування. Чим вищий інтелект підлеглих, зазначав Арістотель, тим більшого вміння управляти вимагається від керівника. Керівник, поставлений зверху або вибраний членами організації, повинен уособлювати в собі вміння, інтелект, справедливість кожної конкретно взятої людини. Управління інструментом вимагає тільки зовнішніх навичок, тут не потрібно включати психологічні зусилля та інтелект. Інша справа, коли управління здійснюється над людьми, де потрібно враховувати особливості кожного із них. Як і Сократ, так і Арістотель вважав, що тільки формального призначення на посаду управлінця замало. Людина повинна бути освіченою, добре вихованою, мати хист до керівництва [2].

У період Середньовіччя релігійний філософ XIII століття Фома Аквінський відмічав, що «управлінець-керований» обґрунтуванням необхідності підпорядкування людини церковній владі на всіх її рівнях.

Філософські концепції Відродження були протиставленням концепцій Середньовіччя. Так, Ніколло Макіавеллі стверджував, що для управління людьми необхідно знати причини їх вчинків, інтереси й прагнення, захоплення і психологію. Філософ вважав, що правитель повинен уособлювати людину з якостями лева і лисиці, провадити політику «батога і пряника», знати природу та психологію людини. Головна ідея макіавеллізму у взаєминах правителя з підлеглими полягає в тому, що він може без докорів сумління використовувати підступність, зраду та брехню [1].

Після розпаду феодальних відносин відбулося становлення буржуазного суспільства, де проводилися масштабні реформи, відбувалося поширення освіти та використання

потенційних можливостей індивіда, людського розуму для вирішення проблем управління. Відомим філософом того часу є Френсіс Бекон. На його думку, управління повинно здійснюватися з урахуванням індивідуальних особливостей кожного підлеглого. Френсіс Бекон також наголошував на необхідності раціонального використання здібностей працівників. В організації повинні панувати взаємоповага та взаєморозуміння. Керівник повинен з розумінням ставитися до особливостей внутрішнього світу кожного підлеглого. Це розуміння має формуватися на основі особистого досвіду керівника в процесі спілкування та спостереження за діями своїх підлеглих. Важливою заслугою Френсіса Бекона є розкриття взаємовідносин людей на рівні між особових стосунків, а саме «людина-людина», «організація-людина», «керівник-підлеглий», спираючись на принципи емпіризму. Поряд із емпіризмом Френсіса Бекона розвивався раціоналізм, який став другою підвалиною науки управління. Його представники Гуго Гроцій та Томас Гоббс внесли значну частку в розвиток феномену управління [4].

Аналізуючи суспільство як організацію, І. Кант приходять до висновку, що в ньому є активні і пасивні члени. Пасивними в основному є ті, хто зайнятий фізичною роботою. Вони мало придатні до керівництва, тому що їх праця пов'язана з навичками рук. Така людина має обмежений набір операцій, її мислення, в основному, репродуктивне. Інша справа – активні члени організації, їх діяльність має творчий характер. Саме вони вміють творчо вирішувати проблеми, які стоять як перед невеликою групою осіб. Активні учасники здатні керувати пасивними, беручи на себе відповідальність та приймаючи рішення за інших. Правові управлінські відносини Іммануїл Кант вважав важливим результатом діяльності людського розуму, здорового глузду. Він вважав, що всіх людей потрібно поставити в однакові умови і нехай кожен своїм розумом та енергією досягає економічних успіхів [10].

Георг-Вільгельм-Фрідріх Гегель стверджував, що в управлінських процесах наявним є зворотній зв'язок. Тобто, що управління не повинне здійснюватися тільки зверху і з центру, знизу також повинні надходити пропозиції, які управлінці повинні враховувати та поважати. На думку Гегеля, керувати людьми – це не тільки благо, але і величезна відповідальність. Чим вища посада, тим більше зростає відповідальність. Найкращими стосунками в системі «управління – підпорядкування» є ті, котрі базуються на основі розумності, раціональності. Абсолютизуючи раціональне у керівництві суспільних процесів, Гегель вважає, що жінки не можуть бути повноцінними керівниками через свою чуттєвість [6].

Відомий соціолог Макс Вебер вважав, що управління організаціями слід здійснювати на суто раціональній, знеособленій основі. Це дає змогу чітко визначати посадові обов'язки, відповідальність працівників і ретельно оцінювати їх роботу. Управлінці на підприємстві не мають бути його власниками, які часто діють надто ризиковано і суб'єктивно, а повинні працювати згідно з правилами і процедурами, що гарантує передбачуваність їхньої поведінки. Вебер вважав, що така організація буде ефективнішою, оскільки меншою мірою буде залежати від волі й бажання конкретних людей [8, с. 33].

Отже, управління здійснюється з часів існування різних форм об'єднання людей у групи, общини, класи та спільноти і означає процес керівництва над кимось. Управління виникло з потреб самого людства і відбувається усюди. Розвиток людства приводив до розвитку феномена управління. А мислителі всіх часів вносили свою власну частку у розуміння цього феномена. В кожен епоху мислителі по-різному трактували дане поняття, адже в різні історичні періоди відбувається переосмислення наукового знання з іншої точки зору. Перші дослідження організованої діяльності людей, які об'єднані загальною метою, цілями та інтересами, відбулися ще в країнах античності і відбуваються ще до сьогодні. Феномен управління розвивався протягом розвитку людства, починаючи з часів перших об'єднань людей до сьогодні. Управління – це цілеспрямована дія людини на іншу людину чи групу людей для досягнення поставлених перед ними цілей та завдань. Кожен із філософів та науковців, який працював над питанням управління, вніс свою певну частку в розуміння цього феномену нашого часу. Кожен із них вірив у свою теорію і тому заслуговує на увагу.

### *Література*

1. *Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов. – К.:Професіонал, 2006. – 576 с.*
2. *Карівець Ігор. Платон: філософія, синтез, управління /Карівець І. // Міждисциплінарно-методологічний мережевий журнал Паддхаті. – 2011. – Вип.№2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// 7promeniv.com.ua/naukovi-](http://7promeniv.com.ua/naukovi-)*

*doslidzhennia/mizhdystsypinaryi-zhurnal/68-2011-vypusk-2/92-ihor-karivets-platon-filosofia-syntezy-upravlinnia.html*

3. *Історія вчень про право і державу : Навчальний посібник / Демиденко Г. Г. – Харків: Консум, 2004. – 432 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-book-171.html>*

4. *Герасимчук А. А. Філософські основи менеджменту і бізнесу: Курс лекцій: Навч. посібник/ А. А. Герасимчук, З.І. Тимошенко, С.В. Шейко – К.: Вид-во Укр.-фін. ін-ту менедж. і бізнесу, 1999. – 111с.*

5. *Зародження і розвиток ідей психології управління в лоні філософії та соціології [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentam.net.ua/content/view/3282/97/>*

6. *Мирон Лисечко Українська модель менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://aratta-ukraine.com/text\\_ua.php?id=777](http://aratta-ukraine.com/text_ua.php?id=777)*

7. *Себайн Джордж Г. Історія політичної думки / Себайн Джордж Г., Торсон Томас Л. – К., 1997. – 838 с.*

8. *Стадник В. В. Менеджмент: підручник / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – 2-ге вид., випр., допов. – К.: Академвидав, 2010. – 472 с.*

9. *Тарасюк Г. М. Сучасний менеджер: основні характеристики та роль в організації / Г. М. Тарасюк// Тези Всеукраїнської науково-практичної on-line конференції аспірантів, молодих учених та студентів, присвяченої Дню науки ЖДТУ. – Т. 2. – С. 350-351.*

10. *Філософія менеджменту [Текст] / І. Г. Шавкун. – Запоріжжя: Тандем Арт Студія, 2007. – 262 с.*

11. *Чайка В.О. Об'єктивістська філософія управління у класичний період Античної філософії / Чайка В.О.// Totallogy-XXI. Постнекласичні дослідження. – 2008. – №20. – С.370-386.*

12. *Чайка В.О. Онтологічний аспект філософії управління у вченнях Геракліта, Сократа й Платона // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/chayka-vo-ontologichniy-aspekt-filosofiyi-upravlinnya-u-vchennyah-geraklita-sokrata-y-platona/>*

13. *Чайка В.О. Ключові засади онтології управління у вченні Аристотеля / В.О.Чайка // Політологічний вісник. – 2009. – №43. – С.7-19.*

14. *Шумка М. Історичний аналіз феномену авторитету керівника в державному управлінні / М. Л. Шумка // Матеріали Міжнародної конференції «Інноваційні наукові дослідження в сфері соціології, психології та політичних наук», 10-11 березня 2017, Словаччина. – Сладковіце. – 199 с. – С. 21-25.*

15. *Шумка М. Л. Історико-філософський аспект проблеми власності та управління / Михайлина Леонівна Шумка // Наук. зап. Терноп. держ. педагогіч. ун-ту ім. В. Гнатюка. Серія: Філософія. Випуск 7 – Тернопіль, 2001. – С.112-116.*

16. *Світоглядні та соціокультурні засади формування модерної української нації: монографія / Т.В. Гончарук, Н.В. Гнасевиц, М.І. Гурик, О.М. Рудакевич, Р.Ю. Чигур, М.Л.Шумка; за ред. професора О. М. Рудакевича. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015. – 256 с.*