

## ЕТАПИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДУМКИ

*О.В. Кубрак, ст. викладач*

Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна

У класичних концепціях Фредеріка Тейлора («наукового управління») та Макса Вебера («раціональної бюрократії») управління традиційно представлялося як вплив однієї системи на іншу для цілеспрямованої зміни останньої. Цей підхід, що пізніше отримав назву «технократичний», найшов відображення в роботах вчених 20 століття А. Гастева, П. Керженцева (Росія). Ці вчені робили припущення, що механізм управління зведе всі функції управління до найпростіших дій, коли система управління людьми буде замінена системою управління речами. Довгий час уявлення про оптимізацію управлінської моделі зв'язували з суб'єкт - об'єктними відносинами. Об'єктом при цьому вважалося все те, що підпорядковується керуючому впливу, а суб'єктом - все те, що здійснює такий вплив. Відповідно до цієї моделі об'єкт і предмет управління утворюють систему соціального управління, а зв'язки між ними представляють структуру управлінської системи. Специфіка ж суб'єкта управління визначається його впливом, спрямованим на об'єкт, і полягає в узгодженні і гармонізації інтересів окремих спільнот в процесі здійснення їх життєдіяльності. Але нездатність суб'єкта управління діяти в інтересах об'єкта, за спостереженнями дослідників, часто призводить до того, що останній починає функціонувати заради власних інтересів, які ставали самоціллю. Суспільство при цьому перетворюється на засіб їх реалізації.

Теорія і практика соціального управління має в своєму розвитку декілька етапів, що відповідають так званім «управлінським революціям». Перша управлінська революція була пов'язана з виникненням влади жерців і зародженням писемності в результаті ділового спілкування. Друга революція пов'язана з царем Вавилону Хаммурапі і являє собою зразки світського аристократичного стилю управління. Третя революція відноситься до часу царювання Навуходоносора 2-го і являє собою поєднання державних планових методів регулювання з виробничою діяльністю. Четверта революція пов'язана із зародженням капіталізму і початком індустріального прогресу європейської цивілізації. При цьому вперш зайшла мова про важливість і необхідність управлінських функцій. Якраз в цей час величезний внесок у розвиток державного управління вніс А. Сміт. Він проаналізував різні форми поділу праці, дав характеристику обов'язків государя і держави. В свою чергу Р. Оуен зробив великий поштовх в

науці управління. Він багато уваги приділив гуманізації управління виробництвом і звернув увагу на необхідність навчання, а також на необхідність поліпшення умов праці та побуту робітників. Чарлз Бембідж розробив проект «аналітичної машини», за допомогою якої вже тоді управлінські рішення приймали більш оперативно. Перші дослідження в галузі управління були проведені представниками так званого класичного періоду. Їх в основному хвилювало питання про ефективність виробництва. Вони свою діяльність зосереджували на адаптації робітників до праці. Перший, хто став розглядати управління як науку став Ф. Тейлор. Очоливши рух наукового управління він був зацікавлений не в ефективності людської праці, а в ефективності діяльності організації. Головна заслуга діяльності Ф. Тейлора полягала в тому, що він розробив методологічні основи нормування праці, стандартизував робочі операції, впровадив у практику наукові підходи підбору, розстановки і стимулювання праці робітників. Вчені Френк та Ліліан Джілберт провели дослідження в галузі трудових рухів, удосконалили хронометражні методики, а також розробили наукові принципи організації робочого місця.

Один із різновидів класичного періоду - адміністративна школа. Представники цієї школи вивчали питання, що пов'язані з роллю і функцією управління. Бралача за основу гіпотеза, що якщо визначити суть роботи керуючого, то можна виявити найбільш ефективні методи керівництва. Першим став розробляти цю ідею француз Анрі Файоль. В процесі управління він виділив 5 основних функцій: планування, організація, підбір і розстановка кадрів, керівництво (мотивація) і контроль. Представник адміністративної школи М. Блюмфільд розробив концепцію управління робочої сили. М. Вебер запропонував концепцію раціональної бюрократії. Головною рисою класичної школи було переконання, що існує тільки один спосіб досягнення ефективності виробництва. Тому їх метою було виявлення цього досконалого методу. Потужним поштовхом вперед в управлінській науці була школа людських відносин. Вона ґрунтувалась на досягненнях психології і соціології. Особливу увагу представники цієї школи приділяли людині. Родоначальником цієї школи вважається Елтон Мейо. Група робітників, за його думкою, - це соціальна система, в якій є власні системи контролю. Таким чином, міркував Мейо, діючи на цю систему можна поліпшити результати праці. Великий внесок у розвиток школи людських відносин внесли вчені - біхевіористи. Наприклад, Абрахам Маслоу, який розробив ієрархічну теорію потреб, а також Дуглас Макгрегор, що запропонував теорію характеристики

працівників. Пізніше з'явилася управлінська, або кількісна школа. Її поява пов'язана із застосуванням математики і комп'ютерів в управлінні. Представники цієї школи висловлюють управлінський процес математично. І, нарешті, п'ята управлінська революція пов'язана з приходом нової управлінської сили - професійних менеджерів. Менеджмент зв'язується з ефективністю управлінських впливів у соціальній сфері та їх зворотнім впливом на ринкові структури, економіку, фінанси, персонал управління тощо. В Російській імперії початок розвитку управління як науки було покладено в 17 сторіччі в рамках теорії державного управління. Вже в час петровських реформ нові перетворення в теорії управління пов'язувались з удосконаленням управління економікою. На початку 19 століття особливу роль у розвиток управління зіграв М. Сперанський. Він запропонував розділити систему влади на 3 частини: законодавчу, виконавчу і судову. Звісно, в світовій практиці це не було новиною, але в Російській імперії це було сміливо. Після Жовтневого перевороту 1917 року та закінчення громадянської війни для широкого вивчення і впровадження наукової організації праці та управління був створений цілий ряд науково - дослідних організацій. Діяльність інститутів та лабораторій була підпорядкована створенню систематизованих концепцій в області організації праці та управління. В 20-ті роки почався період швидкого розвитку теорії управління в Радянському Союзі. Навколо таких вчених, як А. К. Гастев, Н. А. Вітке, І. М. Бурдянский, П. М. Керженцев та ін. стали формуватися перші в СРСР школи управління. У середині 30-х років дослідження у сфері теорії управління були перервані. Лише в 60-х роках 20 сторіччя вони були відновлені на новій основі. Можна виділити три напрямки, за якими проходили дослідження з питань управління: 1) загальна теорія соціального управління; 2) державне управління; 3) управління виробництвом. Однак, що стосується вітчизняної науки, сформованим можна назвати тільки третій напрямок.

Кризові явища у нашому суспільстві вимагають від соціології і, зокрема від соціології управління, пошуків методів, важелів заходів щодо визначення та впливу на перспективу суспільного розвитку. Нагальною стає потреба у формуванні нової парадигми, котра могла б описати сучасні тенденції в управлінні різними соціальними процесами. Дана необхідність викликана суттєвими обставинами, серед яких виділимо слідує:

- Радикальні зміни управлінських відносин
- Суттєва трансформація взаємодій суб'єктів і об'єктів

управління

- Виникнення різних форм власності
- Зростання значень факторів глобалізації міжнародного поділу праці, новий рівень конкуренції
- Поява нових видів інформаційних технологій
- Проблеми соціальних наслідків приватизації
- Подальше розшарування та перерозструктуризація суспільства

Ключову роль у розвитку та функцію ванні системи управління сьогодні відіграють кадри стиль управління. Від їх компетентності, вміння плідно працювати, знайти оптимальний режим, стиль, методику, рушії управління багато в чому залежить ефективність вирішення економічних, політичних, соціокультурних та інших завдань. Світова практика соціального управління давно вже звернула увагу на необхідність спеціального аналізу цієї ланки, бо саме це дає можливість практично оцінити ситуацію, зробити відповідні висновки і на їх основі сформулювати ефективні пропозиції.

#### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Нагорный Б. Социология управления: поиск ответов на вызов времени // Социология: теории, методы, маркетинг. - 2001, № 4.
2. Основы социального управления / Под ред. В. Н. Иванова. - М., 2001.
3. Радугин А. А., Радугин Н. А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. - Воронеж, 1995.
4. Слепенков И. М., Аверин Ю. П. Основы социального управления. - М., 1990.
5. Спеціальні та галузеві соціології / За ред. Пилипенка В. Є. - К.: Вища освіта, 2003.
6. Удальцова М. В. Социология управления. Уч. пос. - Новосибирск, 1998.
7. Черневский А. Д. Организация управления / Уч. пос. - К.: МАУП, 1998.
8. Щекин Г. В. Теория социального управления. (Монография). - К.: МАУП, 1996.

Екзистенційні та комунікативні питання управління: матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції, м. Суми, 23-25 січня 2014 р. - Суми: Сумський державний університет, 2014. - Ч.1. – С. 86-90.