

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-67>

УДК 005.1

ЕВОЛЮЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СТАРОДАВНЬОМУ СВІТІ ТА ВПЛИВ НА СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК НАУКИ

MANAGEMENT EVOLUTION AS A PRACTICAL ACTIVITY IN THE ANCIENT WORLD AND INFLUENCE ON THE MANAGEMENT ESTABLISHMENT AS A SCIENCE

Оліх Леся Анатоліївна

кандидат економічних наук, доцент,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID: <https://orcid.org/000-0002-4365-8107>

Olikh Lesya

Taras Shevchenko National University of Kyiv

Стаття присвячена питанню еволюції управління як практики. Автором узагальнено основні положення реалізації управлінських процесів у країнах Стародавнього Світу: Стародавньому Єгипті, Вавилоні, Стародавній Індії, Стародавньому Китаї, Стародавній Греції, Стародавньому Римі. Основою для аналізу стали ключові праці даних країн, які дійшли до нашого часу: «Повчання Птаххотепа» (Стародавній Єгипет), «Кодекс Хаммурапі» (Вавилон), «Артхашастра» (Стародавня Індія), «Дао-Де-Цзин», «Лунь Юй» (Стародавній Китай), «Держава», «Політика» (Стародавня Греція). Їх узагальнення дало можливість автору сформулювати ключові положення управління у Стародавньому Світі, виокремити управлінський інструментарій та взаємопов'язати їх із сучасними теоріями менеджменту. Акцентовано увагу на становленні і реалізації функцій управління у стародавньому суспільстві.

Ключові слова: управління як практична діяльність, менеджмент як наука, еволюція управління, управлінська діяльність у Стародавньому Світі, управлінський інструментарій.

The article is devoted to the issue of management evolution as a practice. The article purpose is to generalize the features of management relationships in the Ancient World and to establish their relationship with modern management theories. In the vast majority of sources, the study of these civilizations' development is carried out from the standpoint of historical, political, cultural, philosophical, and state-building aspects. The author summarized the main provisions of management processes' implementation in the Ancient World countries. They are: Ancient Egypt, Babylon, Ancient India, Ancient China, Ancient Greece, Ancient Rome. The key works of these countries' representatives, which have reached our time, became the basis for the analysis. They are: "The Teachings of Ptahhotep" (Ancient Egypt), "Code of Hammurabi" (Babylon), "Arthashastra" (Ancient India), "Tao Te Ching", "Lun Yu" (Ancient China), "State", "Politics" (Ancient Greece). Their generalization gave the author the opportunity to formulate the key provisions of management in the Ancient World. It was also distinguished management tools and interrelated them with modern management theories. Attention is focused on the formation and implementation of management functions in ancient society. This is confirmed by the cited quotations from works that reflect the peculiarities of life in general and management in particular during the period under study. During the research, the author came to the following conclusions. In the Ancient World states, the foundation was formed for the further development of management and its transfer to a scientific basis of use. The main functions of management have been reflected and have their own place in people's activities. Such functions are planning, organization, control, motivation. The prominent place was given to communication and delegation. The population strata that carried out management activities were clearly distinguished. The management process and its subjects were characterized by the observance of certain rituals and the presence of relevant attributes. They were clothing, behavior manner, signs of authority. It can be considered as an archetype of modern managerial culture.

Keywords: management as a practical activity, management as a science, management evolution, management activity in the Ancient World, management tools.

Постановка проблеми. У ХХ – на початку ХХІ ст. управлінська наука зазнала активного розвитку. Протягом ХХ ст. сформувались основні наукові школи менеджменту: школа наукового менеджменту, школа адміністративного менеджменту, школа людських відносин, школа поведінських наук, кількісна школа менеджменту. Їх представники розробили основний управлінський інструментарій, обґрунтували його ефективність та довели дієвість на практиці, узагальнили методичне забезпечення його використання у різних сферах діяльності. На сучасному етапі управлінський інструментарій продовжує розвиватись і вдосконалюватись, адаптуючись до чинних умов науково-технічного розвитку та набуваючи міждисциплінарного характеру. Проте продовжує викликати інтерес період розвитку управління як практичної діяльності з часів виникнення, формування і розвитку людського суспільства. Зокрема значний внесок у практику управління здійснили представники стародавніх держав. За історичною періодизацією розвитку людського суспільства цей період називається Стародавній Світ. Найбільшими стародавніми цивілізаціями, які зробили вклад у розвиток управління як практики та формування управлінського інструментарію, актуального й у сучасному світі, є Стародавній Єгипет, Месопотамія (Стародавній Вавилон), Стародавня Індія, Стародавній Китай, Стародавня Греція, Стародавній Рим.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У переважній більшості джерел дослідження розвитку даних цивілізацій здійснюється з позицій історичного, політичного, культурного, філософського, державотворчого аспектів. Вони знайшли відображення у дослідженнях таких вчених, як Бандурка О. М., Ільїн В. В., Коваленко Є. Я., Крижанівський О. П., Кузьминець О. В., Середа А. М.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак залишається недостатньо розкритим питання розвитку управлінських взаємовідносин у даних державах, використання інструментів управлінського впливу та формування управлінської культури.

Формулювання цілей статті. Метою статті є узагальнення особливостей управлінських взаємовідносин у Стародавньому Світі та встановлення їх взаємозв'язку із сучасними теоріями менеджменту. Досягнення поставленої мети передбачає необхідність виокремлення ключових управлінських положень у

провідних державах Стародавнього Світу та встановлення їх відповідності сучасним.

Виклад основного матеріалу дослідження. Щоб узагальнити ставлення жителів Стародавнього Світу до управління, звернемося до ключових праць даного періоду.

Одним з писемних джерел Стародавнього Єгипту, яке містить корисні управлінцям настанови, є «Повчання Птаххотепа» [7]:

– «...Не пишайтеся своїми знаннями, але дискутуйте з невігласами, як з мудрими.» – мистецтво спілкування з людьми різного рівня як за статусом, так і за інтелектуальним розвитком, що є важливим для керівника у контексті як формування команди, так і досягнення цілей, виокремлення партнерів та опонентів.

– «Якщо ви вхідна особа, яку відправляє офіційна особа до офіційної особи, будьте точними у формі, яку він вам надіслав виконувати місію за нього, як він каже.»; «Якщо ти маєш бути з людьми призначте собі людей, яким можна довіряти, і будьте надійними.» – функція делегування. Надання працівникові повноважень на виконання певної роботи, з одного боку, формує у нього почуття причетності, дає можливість відчутти своє значення для загальної справи. Але, з іншого боку, покладає на нього й відповідальність.

– «Якщо ви хочете бути лідером будьте терплячими, коли прохач говорить, не зупиняйте його, поки його живіт не спустошиться того, що він планував сказати. Жертва любить наситити своє серце навіть більше, ніж досягнення того, заради чого він прийшов – якщо петицію зупинено, люди кажуть «але чому він порушив це правило?». Не все, про що він клопоче, може статися, але добрий слух заспокоює серце.» – теорія поведінських наук. Потреби працівника та рівень їх задоволення впливають на продуктивність праці та її результативність. Іноді для працівника важливо не отримати підвищення або доплату, а просто бути почутим.

– «Порадуйте своїх співробітників тим, що прийшло до вас, це прийшло до того, до кого Бог милує. Той, хто нехтує щастям своїх співробітників, називається духом накопичення. Ніхто не знає, що буде, коли планує завтра. Дух правильної людини – це дух, який приносить щастя. Якщо виникають моменти похвали, це персонал, який підбадьорить.» – функція мотивації. Одним із сучасних її проявів є участь у прибутку або отримання заробітної плати як відсотку від виручки.

Наведені цитати свідчать, що, не зважаючи на централізоване управління державою,

на чолі якої стояв фараон, значний вплив держави та культурних традицій і ритуалів на суспільство, вище керівництво розуміло, щоб отримувати бажаний результат від праці робітників, потрібно враховувати і на певному рівні задовольняти їх потреби.

На думку дослідника історії Стародавнього Світу, зокрема Стародавнього Сходу, Крижанівського О. П. "Закони Хаммурапі" – це впорядкована збірка звичаєвого права, в центрі уваги якої знаходиться юридичний захист власності та правове оформлення використання чужої праці. Закони згруповані в ній окремими блоками, які стосуються процесуальних норм і основних принципів вавилонського правосуддя (§ 1-5), охорони державної та приватної власності (§ 6-25), майна, одержаного від царя за службу (§ 26-41), операцій з нерухомим майном і відповідних правопорушень (§ 42-50), торгових відносин (§ 50-126), норм сімейного права (§ 127-195), покарань за вчинення навмисних і ненавмисних тілесних ушкоджень (§ 196-214), операцій з рухомим майном та відповідних правопорушень [3]. «Кодекс Хаммурапі» розглядається у світовій історії як перша спроба формування комплексного нормативно-правового забезпечення життєдіяльності громадян однієї країни. Його ініціатор і автор – вавилонський цар Хаммурапі – є символом другої управлінської революції – світсько-адміністративної. Однак у даному документі ми не знаходимо систематизованих положень організації управлінської діяльності. Хаммурапі є прикладом харизматичного авторитарного правителя. Важливими здобутками у розвитку управління за його часів можна вважати формування управлінського інструментарію, зокрема:

- нормативно-правове забезпечення діяльності людей – нормативний підхід у менеджменті;
- запровадження при цареві апарату управління, представники якого виконували чітко визначені функції та повинні були мати відповідні навички й ознаки приналежності до управлінського апарату (одяг, поведінка, ритуали тощо) – виокремлення «управлінських ролей»;
- розмежування державного і церковного управління – виокремлення функціональних сфер менеджменту.

Справжнім проривом на шляху «систематизації знань» про управління та створення єдиного керівництва для реалізації управлінської діяльності стала пам'ятка Стародавньої Індії – «Артхашастра» – «Наука політики».

Вона складається зі 180 розділів, згрупованих у 15 відділів. Привертає увагу п'ятий відділ «Про застосування витончених засобів (державної політики)», до якого входять зокрема такі розділи:

- Розділ 93. Про поведінку відповідно до обставин.

- Розділ 95. Про єдиновладдя.

Розділ 93 фактично ілюструє ситуаційний підхід у менеджменті. Він передбачає прийняття рішень відповідно до змінних умов зовнішнього і внутрішнього середовища. Як самостійний управлінський інструмент ситуаційний підхід був обґрунтований у другій половині XX ст. Одним з його авторів вважається Пітер Друкер.

Назва розділу 95 відповідає назві одного з принципів управління, сформульованих Анрі Файолем – єдність керівництва – «... один керівник і єдиний план дій за єдиної цілі. Це найважливіша умова єдності дій, координації зусиль і концентрації сил.» [6].

Таким чином, у Стародавній Індії не просто використовувалась організаційна структура управління державою, а формувалась система засобів і методів управління державою, тобто політика.

Значний внесок у розвиток управління у Стародавньому Китаї зробили його провідні філософи.

Лао Цзи у своїй праці «Дао-Де-Цзин» обґрунтовує принцип невтручання в управлінні, філософію малих справ, мудрість керівника його безкорисністю [4]:

- «Найкращий володар той, про кого народ знає лише те, що він існує. Трохи гірші ті володарі, які вимагають, щоб народ їх любив і звеличував. Ще гірші ті володарі, що народ їх боїться; і гірші від усіх ті володарі, що народ їх зневажає.».

- «...Велике складається з малого, а численне – з нечисленного. На ненависть треба відповідати добром. Подолання важкого починається з легкого, здійснення великого починається з малого, адже в світі важке утворюється з легкого, а велике – з малого. Тому досконалий мудрістю починає не з великого; тим самим він здійснює велике. Хто багато обіцяє, той не заслуговує на довіру. Де багато легких справ, там багато й важких. Тому досконалий мудрістю ставить до легкої справи, як до важкої; тому він не знає труднощів.».

- «Якщо хто-небудь силоміць намагається оволодіти країною, то, бачу я, він не досягає своєї мети. Країна подібна до таєм-

ничого глека, що до нього не можна доторкнутися. Якщо хто-небудь торкне його, то зазнає невдачі. Якщо хто-небудь схопить його, то його втратить. Тому одні створіння йдуть, інші – йдуть услід за ними; одні розквітають, інші засихають; одні зміцнюються, інші занепадають в силі; одні створюються, інші обертаються на руїну. Тому досконалий мудрістю відмовляється від надмірностей, зрікається розкошів та марнотратства.»

Основні погляди Конфуція на управління представлені його учнями у праці «Лунь Юй» [2]:

– «Коли вам здається, що мета недосяжна, не змінюйте мету – змінюйте свій план дій.»

– «Із всіх людей складніше всього себе вести з...підлеглими. Якщо зближуєшся з ними, вони втрачають смиренність. Якщо зберігати стриманість по відношенню до них, вони будуть невдоволені.»

– «Вчитися і, коли настане час, використати засвоєне у справі ...».

– «Марне навчання без думки, небезпечні думки без навчання.»

– «Хочеш нагодувати людину один раз – дай їй рибу. Хочеш нагодувати її на все життя – навчи її рибалити.»

Основою управління у Стародавньому Китаї є морально-етичні цінності та знання, отримання яких не обмежується періодом навчання у закладах освіти. Фактично такий підхід формує основу сучасного менеджменту, девізом якого є: «Навчання протягом життя».

Цікавим і важливим для вивчення є внесок у розвиток управління Стародавньої Греції і Стародавнього Риму. Перш за все потрібно відзначити їх основну відмінність порівняно із державами Стародавнього Сходу. У країнах Стародавнього Сходу державне управління було централізоване. Влада належала одному правителю (фараон, цар). Суспільство перебувало під значним її тиском. В античному світі (Стародавня Греція і Стародавній Рим) влада належала населенню, держава складалась з самостійних утворень – полісів, кожен з яких мав свої закони. Але важливим спільним моментом є те, що основою формування системи управління є морально-етичні принципи і знання:

– «справедливо віддавати кожному належне», «у всіх державах справедливістю вважається одне й те саме, а саме те, що

притаманне наявній владі», «у досконалій державі повинна реалізовуватись справедливість» [5];

– «займатись своєю справою і не втручатись в чужі – це і є справедливість», «перехід з одного прошарку населення в інший – величезна шкода для держави і з повним правом може вважатись найвищим злочином», «кожен громадянин повинен відігравати свою роль у суспільстві відповідно до своїх здібностей» [5];

– «В усьому, що ми робимо, має бути напрям і зміст.» [1];

– «Поняття справедливості пов'язане з уявленням про державу, так як право, яке слугує мірилом справедливості, є регулюючою нормою політичного спілкування.» [1];

– «Так, кожен інструмент буде найкращим чином задовольняти своє призначення, якщо він призначений для виконання однієї роботи, а не багатьох.» [1];

– «Держава створюється не заради того тільки, щоб жити, але переважно для того, щоб жити щасливо.» [1];

– «Той, хто не здатен вступити у спілкування або, вважаючи себе істотою самодостатньою, не відчуває потреби ні в чому, вже не становить елемент держави, стаючи або твариною, або божеством.» [1].

Ще одним важливим внеском античного світу у розвиток управління є чіткий наголос на поділі праці. І виділення у ньому управлінської праці в окремий вид діяльності, що реалізується відповідним прошарком населення.

Висновки. Таким чином, у державах Стародавнього Світу було сформоване підґрунтя для подальшого розвитку управління та переведення його на наукову основу використання. Зокрема:

– отримали відображення та власне місце у діяльності людей основні функції менеджменту – планування, організація, контроль, мотивація, чільне місце відводилось комунікації і делегуванню;

– чітко виокремлювались прошарки населення, які реалізовували управлінську діяльність;

– управлінський процес та його суб'єкти характеризувались дотриманням певних ритуалів та наявністю відповідних атрибутів (одяг, манера поведінки, ознаки влади), що може розглядатись як праобраз сучасної управлінської культури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аристотель. Політика. Переклав з давньогрецької Олександр Кислюк. Київ : «ОСНОВИ». 2005.
2. Конфуцій. Бесіди і судження. Видавництво : Арії. 2022.
3. Крижанівський О. П. Історія стародавнього Сходу: Підручник. К. : Либідь, 2006. 592 с.
4. Лао-Цзи. Дао-Де-Цзин. Переклад з китайської Ян Хін-Шун та Жозеф Ліньов. 1998 р.
5. Платон. Держава. Переклад з давньогрецької Дзвінки Коваль. Київ. ОСНОВИ. 2000.
6. Fayol Henri. Administration industrielle et générale. Paris. Dunod et Pinat. 1917. 174 p.
7. The Teachings of Ptahhotep: The Oldest Book in the World. 2016. 74 p.

REFERENCES:

1. Arystotel (2005) Polityka [Politics]. Pereklav z davnyogretskoyi Oleksandr Kyslyuk. Kyiv : "OSNOVY".
2. Konfutsiy (2022) Besidy i sudzhennya [Conversations and judgments]. Vydavnytstvo: Ariy.
3. Kryzhanivskyy O. P. (2006) Istoriya Starodavnyogo Skhodu [Ancient East History]. Pidruchnyk [the text-book]. K. : Lybid.
4. Lao-Tszy (1998) Dao-De-Tszyn [Tao Te Ching]. Pereklad z kytayskoyi Yan Khin-Shun and Zhozef Linyov.
5. Platon (2000) Derzhava [State]. Pereklad z davnyogretskoyi Dzvinky Koval. Kyiv : "OSNOVY".
6. Fayol Henri (1917) Administration industrielle et générale. Paris. Dunod et Pinat.
7. (2016) The Teachings of Ptahhotep: The Oldest Book in the World.