

Еволюція менеджменту: основні аспекти в контексті сучасних викликів

Захарчин Г.М.

доктор економічних наук, професор
Національного університету «Львівська політехніка»

Склярчук Т.В.

кандидат економічних наук, доцент
Національного університету «Львівська політехніка»

Розглянуто основні аспекти еволюції менеджменту в історичному, філософсько-ідеологічному, технологічному контекстах. Виділено особливості кожного аспекту. Окреслено нові тенденції та нові ознаки менеджменту під впливом інтелектуалізації інформатизації, глобалізаційних та інших викликів. Зазначено особливу роль менеджменту персоналу та необхідність зміни формату самого менеджера і його ролі в системі управління.

Ключові слова: еволюція менеджменту, історичний, філософсько-ідеологічний, технологічний контекст, партисипативний менеджмент, командна співпраця, соціогуманістична парадигма, інтелектуалізація суспільства, ціннісні орієнтації.

Захарчин Г.М., Склярчук Т.В. ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Рассмотрены основные аспекты эволюции менеджмента в историческом, философско-идеологическом, технологическом контекстах. Выделены особенности каждого аспекта. Определены новые тенденции и новые признаки менеджмента под влиянием интеллектуализации, информатизации, глобализационных и других вызовов. Отмечены особая роль менеджмента персонала и необходимость изменения формата самого менеджера и его роли в системе управления.

Ключевые слова: эволюция менеджмента, исторический, философско-идеологический, технологический контекст, партисипативный менеджмент, командное сотрудничество, социогуманистическая парадигма, интеллектуализация общества, ценностные ориентации.

Zakharchyn H.M., Skliaruk T.V. EVOLUTION OF MANAGEMENT: MAIN ASPECTS IN THE CONTEXT OF MODERN CHALLENGES

The main aspects of the evolution of management in the historical, philosophical and ideological, technological contexts are considered in this article. Features of each aspect are highlighted. New trends and new features of management are outlined under the influence of intellectualization of informatization, globalization and other challenges. The special role of personnel management and the need to change the format of the manager by himself and his role in the management system are noted.

Keywords: evolution of management, historical, philosophical and ideological, technological context, participative management, team collaboration, socio-humanistic paradigm, intellectualization of society, value orientations.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний менеджмент сформувався під впливом багатовікової практики, яка на основі теоретичного узагальнення лягла в основу різних наукових концепцій. Зберігаючи базові положення, менеджмент сутнісно і змістовно збагачувався новим досвідом та новими ознаками під впливом дії багатьох чинників зовнішнього та внутрішнього характеру. Процеси глобалізації, розширення міжнародного ринкового простору, швидка динаміка технологічних змін, демографічні виклики, соціалізація й одночасне відчуження певної категорії людей у суспільстві призводять до змін, поро-

джуючи як позитивні, так і негативні тенденції, які проникають у світ економіки, моралі, ідеології й технологій. Усі ці чинники й виклики супроводжують еволюційний шлях менеджменту і визначають розвиток теорії та практики сучасного менеджменту. Отже, для ефективного менеджменту необхідно розглядати цілісно філософські й технологічні площини його трансформації в історичному розрізі. На основі історичного досвіду та розуміння тенденцій можна побудувати ефективну й відповідальну систему управління на всіх рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Рівень актуальності досліджуваної проблема-

тики не зменшується, а навпаки, під впливом нових тенденцій набуває іншого забарвлення і розширює межі наукового пошуку. Дослідники зазначають, що в умовах сучасних реалій «менеджмент супроводжується низкою важливих нових функцій, які багато в чому відрізняються, а в деякому своєму прояві доповнюють функції традиційного менеджменту» [5]. Деякі тенденції, які впливають на еволюцію менеджменту, висвітлюють публікації, в яких, зокрема, акцентовано на соціогуманістичних імперативах [2], інтелектуалізаційних процесах, що призводять до інтелектуалізації систем менеджменту [4], або виділено основні характеристики розвитку сучасного менеджменту [1; 5; 7; 8]. Під впливом різних чинників змінюються концептуальні напрями менеджменту і технологічні схеми, спрямовані на розвиток людського чинника [3], формування командного стилю менеджменту [6], що також є предметом розгляду науковців.

Незважаючи на широке представлення зазначеної у статті проблематики, аспекти цілісного трактування й оцінювання еволюційного шляху менеджменту з огляду перспективи та синтезу історичного, філософсько-ідеологічного й технологічного контекстів не висвітлюються в повному обсязі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у висвітленні основних аспектів еволюційного шляху менеджменту у взаємозв'язку трьох площин: історичної, філософсько-ідеологічної і технологічної та окреслення перспектив його розвитку у цьому контексті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Менеджмент як системна дефініція формувався протягом тривалої еволюції свого розвитку. З огляду на системність і цілісність, основні аспекти еволюційного шляху менеджменту доцільно розглядати через призму історичного, філософсько-світоглядного, технологічного контекстів.

Історичний контекст відображає особливості того періоду, в якому проходять процеси і відбуваються певні явища. В еволюційному поступі менеджмент зазнавав змін, які віддзеркалювали видозміни суспільства, господарської практики, особливостей економіки. Змінювалася й траєкторія розвитку менеджменту, окреслюючи шлях від індустріального суспільства до суспільства інформаційно-інтелектуального, відповідно до якого менеджмент предметно вдосконалювався, набуваючи нової, енергоінформаційної природи. Закономірно, що в історичному порядку

проходили зміни всіх видів людської діяльності, у т. ч. і менеджменту, що призвело до поділу менеджменту на різні види: інформаційний менеджмент, інноваційний, командний, соціальний, стрес-менеджмент, менеджмент змін, екологічний менеджмент та ін. В історичному відрізку часу постіндустріальне суспільство якісно відрізняється від попередніх, що породжує певні проблеми, але й відкриває нові перспективи.

Інтелектуалізація, інформатизація, динаміка технологічних змін, поширення кроскультурних відмінностей і створення полікультурного середовища та багато інших викликів указують на нові тенденції та окреслюють нові ознаки менеджменту. Зазвичай до таких ознак відносять: поступове зникнення автократичного стилю управління і традиційної ієрархічної структури, поява подвійної культури як наслідок існування об'єктів менеджменту в реальному й віртуальному середовищі, розвиток колективного лідерства, культури діалогу й професійної культури менеджменту, розширення ментального поля в системі менеджменту, домінування аксіологічних чинників на противагу контрольно-регульовальним, збагачення управлінської практики модерними теоріями філософії, психології, соціології, культурології, конфліктології.

Об'єктивні процеси інформатизації і перенесення управлінських функцій у віртуальний світ призводять до зміни просторово-часових масштабів, спрощуючи ієрархічні структури, що разом з іншими чинниками стимулює зміни у відносинах між суб'єктом і об'єктом управління та зміщення ролі керівника й виконавця.

В історичному контексті особливістю нашої епохи є побудова громадянського суспільства, на тлі якого активізується роль людського чинника і змінюються моделі управління. Так появився партисипативний менеджмент, який відображає процеси демократизації в суспільстві. На рівні підприємства це проявляється у залученні персоналу до управління, що розвиває почуття причетності до спільної справи і слугує ефективним мотиваційним важелем для самовираження й удосконалення особистості. Дослідники партисипативного управління стверджують, що «основними умовами розвитку партисипативних процесів є: демократизація соціальних відносин; зорієнтованість загальносоціальних і галузевих цілей на розвиток показників людського потенціалу; розвиток організаційної культури і перехід від бюрократично-ієрархічного до адаптивного її типу» [7, с. 252].

Філософсько-світоглядний аспект відображає ціннісні параметри діяльності, ідеологічне підґрунтя, на основі якого формується нова візія, визначається місія, постають мета, цілі та нові завдання і, як наслідок, розвивається самосвідомість на певному ціннісному просторі. Сьогодні практики й управлінці як на макро-, так і мікрорівнях уже розуміють роль ідеологічного підґрунтя в менеджменті і переконуються у важливості ролі світоглядного чинника в успішних трансформаціях.

Концентрований вираз філософсько-світоглядний аспект набуває у появі нових парадигм, концепцій, теорій відповідно до нового тисячоліття. Вагомий вплив на появу модерних теорій і концепцій менеджменту мають соціокультурологічні чинники, оскільки ціннісні орієнтації визначають засадничі елементи менеджменту; з огляду на це, логічно, що сьогодні нова парадигма менеджменту за своєю суттю формується як соціогуманістична, людиноцентрична. Причому ця парадигма формується на тлі загальної соціогуманістичної стратегії розвитку суспільства. Як стверджують науковці, «вкрай потрібна нова соціогуманістична стратегія паритетного розвитку нації і людини як науково-прикладна матриця для розроблення ефективного ідеологічного інструментарію зміни суспільної свідомості» [2, с. 4].

Основний філософський посыл нової соціогуманістичної парадигми – розвиток людини, розвиток відносин, що, своєю чергою, актуалізує й утврджує становлення менеджменту творчості, креативного менеджменту, ціннісною установкою яких є сприяння в розвитку. Світоглядний аспект – це також перегляд і зміна цінностей, поширення гуманістичних цінностей, які стануть новими поведінковими нормами й на основі яких треба формувати завдання менеджменту.

Світоглядний аспект, безперечно, пов'язаний із чинником свідомості, яка також піддається еволюційним трансформаціям і проявляється в усвідомленому ставленні до всіх процесів і дій у просторовому й часовому вимірі та усвідомлення необхідності змін. Усвідомлена відмова від культу споживання, породженого індустріальною епохою (історичний аспект видозміни), має замінитися ідеологією розумної доцільності як нової філософії в прийнятті управлінських рішень і стратегічних орієнтацій.

Філософська основа ціннісних орієнтацій менеджменту дає змогу системно й цілісно проаналізувати всі прояви розвитку менедж-

менту, які відбувалися в історичному аспекті і зумовили можливі напрями його подальшої еволюції, враховуючи всі чинники глобального й локального масштабів.

Технологічний аспект як наслідок розвитку попередніх конкретизує нові форми, методи, інструментарій та механізми менеджменту, тобто призводить до структурних зрушень у системі менеджменту. Як наслідок, на думку науковців, це зумовить «трансформацію механізму прийняття управлінських рішень на рівні підприємства, що передбачає: зміни у процесі менеджменту, структурі персоналу; еволюцію організаційної структури підприємств; зрушення у вертикальній та горизонтальній структурах управління підприємством; зміни у доборі кадрів; зв'язках із зовнішнім середовищем; інформаційному забезпеченні; поділі праці; процесі формування кадрового капіталу та управління персоналом» [4, с. 69].

Відповідно до технологічного аспекту, на вищій менеджмент покладається важливе завдання – бачити організаційні процеси в розвитку, враховуючи не тільки реалії сьогодення, а й тенденції майбутнього. Стратегічне мислення, активний інтелект, критичний розум, інтуїція, передбачення – це ті нові компетенції, яких має набувати вищий менеджмент. Отже, змінюючись сутнісно, менеджмент стимулює зміну формату самого менеджера та його ролі в системі управління.

Змістове наповнення основних аспектів еволюції менеджменту відображено в табл. 1.

У процесі еволюційного розвитку менеджменту кардинально змінився погляд на роль людського чинника, що, своєю чергою, призвело до змін у системі управління персоналом. Сьогодні людина сприймається не просто як фактор діяльності, а інтелектуальний потенціал, здатний приносити додану вартість. У цьому сенсі механізм управління персоналом повинен радикально модернізувати систему мотивування, заохочуючи розвиток талантів і стимулювання примноження та передачі знання. У контексті управління персоналом як важливого складника менеджменту необхідно розвивати навички командної співпраці, кооперування, культуру колективної праці, встановлюючи розумний баланс між активними й пасивними людьми. На актуальність формування командної співпраці вказують науковці, зазначаючи, що «приналежність окремого співробітника до «філософії спільної справи», тобто запровадження «духу командності», має величезне значення як мотивуючий чинник для підвищення про-

Таблиця 1

Основні аспекти еволюції менеджменту

Основні аспекти еволюції менеджменту	Змістове наповнення (ключові акценти)
Історичний	Відображає траєкторію змін менеджменту на тлі видозміни суспільства, господарської практики, особливостей економіки.
Філософсько-світоглядний	Відображає ціннісні параметри діяльності, ідеологічне підґрунтя, на основі якого формується місія, постають мета, цілі та нові завдання, і утверджує поширення гуманістичних цінностей.
Технологічний	Конкретизує нові форми, методи, інструментарій та механізми менеджменту.

дуктивності організації у цілому. Розуміння менеджерами правил командної гри визначає швидке й ефективне вирішення таких проблем, як нечіткий розподіл обов'язків під час реалізації проекту, підвищення мотивації заняття предметною діяльністю й усвідомлення причин низького особистого внеску конкретного члена групи, усунення міжособових конфліктів, в яких відбувається зіткнення особистих мотивів і потреб організації» [6, с. 221].

Крім того, доцільно враховувати широкий діапазон відмінностей між поколіннями не тільки у фізичному сенсі, а й емоційному, енергетичному, соціальному і ціннісно-орієнтованому. І важливо так провадити політику управління персоналом, щоб не виникало конфлікту поколінь. Адже, відповідно до теорії поколінь, цінності можуть змінюватися кожні 20 років. Об'єктивно, що для покоління мілленіалів (Y) цінністю стає свобода вибору, що спонукає до розвитку культури свободи як нового підвиду в системі організаційної культури підприємства. Зовсім інші світоглядні орієнтації у покоління, народженого в період глобалізаційної активізації і технологічного буму, покоління Z (Generation, постмілленіали), яке потребує особливого мотиваційного підходу, уваги до їхньої особистості. Незважаючи на притаманний їм індивідуалізм, це покоління може творити командну співпрацю за умови визнання її корисності.

Культура свободи, стимулюючи розвиток талантів, креативності, вміння діяти нестандартно в критичних ситуаціях і знаходити ефективний вихід, водночас зобов'язує до високої відповідальності. Таким чином, важливими ознаками менеджменту на всіх рівнях у сучасних умовах є поєднання свободи вибору з відповідальністю.

Мотиваційним рушієм для нового покоління стає прагнення до вдосконалення й самореалізації, що відповідає запитам партисипативного менеджменту. Поява прийдешнього молодого покоління персоналу стиму-

люватиме і появу нових функцій менеджменту та модернізацію базових функцій, зокрема контролю, регулювання і планування.

Висновки з цього дослідження. Зміни у суспільстві локального та глобального масштабу вплинули на об'єкт менеджменту, який виходить за межі окремої корпорації і стрімко поширюється у віртуальний світ доданої реальності, й окреслили технологічний аспект еволюції менеджменту. Світоглядні зміни в суспільстві як відображення процесів суспільної трансформації під впливом нових культурних трендів, глобалізаційних вибухів, розбудови громадянського суспільства окреслюють філософсько-світоглядний зріз менеджменту. Всі процеси й явища відбуваються в певному історичному часі, тому історичний аспект відображає набуття нових ознак менеджменту та його траєкторію змін у контексті видозміни суспільства, господарської практики, особливостей економіки. У такому цілісному ключі відбувається еволюційний процес менеджменту і поступово вимальовується якісно інша його модель. У цьому процесі важлива роль відводиться менеджменту персоналу, без якого успішні зміни й зрушення у всіх сферах життєдіяльності суспільства неможливі. З огляду на це, подальші наукові дослідження доцільно спрямовувати на формування концептуальних і методологічних засад нової моделі менеджменту, адекватної до сучасних реалій, та передбачати всі можливі напрями його розвитку. Враховуючи багатогранність проблематики, доцільно також поглиблено вивчати вплив соціокультурного чинника, який закладає підвалини гуманістичного менеджменту, соціально орієнтованого, де культуру відчуження замінить культура залучення і співучасті. Отже, набуває ваги людиновимірний дискурс менеджменту, що, своєю чергою, призведе до перегляду механізмів усього менеджменту і менеджменту персоналу зокрема. І в цьому напрямі доцільно системно продовжувати наукові розробки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Батюк Б.Б., Батюк О.Я. Партиципативний менеджмент як один із методів прийняття управлінських рішень. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Гжицького. 2010. Т.12. № 2(5). С. 3–7.
2. Вовканич С.Й. Соціогуманістичні імперативи трансформації гуманітарної політики в умовах гібридної війни і загроз буттю українськості. Препринт наук. доп. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долішнього НАН України», 2018. 25 с.
3. Кузнецова Н.Б. Концепція управління талантами в системі менеджменту знань. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2014. № 2(8). С. 181–187.
4. Ситник Й.С. Теоретико-методологічні засади інтелектуалізації систем менеджменту підприємств: монографія. Львів: Львівська політехніка, 2014. 248 с.
5. Сторожилова У.Л., Йолкин Д.Г. Розвиток сучасного менеджменту в Україні. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. 2013. № 4. С. 44–54.
6. Шавкун І.Г. Командний менеджмент: аксіологічний вимір. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2010. Вип. 42. С. 218–225.
7. Швець Д.Є. Партиципативна модель управління в системі вищої освіти. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2015. № 63. С. 249–256.
8. Яшкіна Н.В. Основні характеристики сучасного менеджменту. Економіка та держава. 2010. № 7. С. 35–36.

REFERENCES:

1. Batiuk B.B. (2010). Partysypatyvnyi menedzhment yak odyn z metodiv pryiniattia upravlinskykh rishen [Participative management as one of the methods of making managerial decisions]. Naukovyi visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu veterynarnoi medytsyny ta biotekhnolohii im. Hzhyskoho – Scientific herald of the Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnology. Gzhysky, 12 (2(5)), 3-7 [in Ukrainian].
2. Vovkanych S.I. (2018). Sotsiohumanistychni imperatyvy transformatsii humanitarnoi polityky v umovakh hibrydnoi viiny i zahroz buttiu ukrainskosti [Socio-humanistic imperatives of the transformation of humanitarian policy in a hybrid war and threats to the future of Ukrainian]. Preprynt nauk. dop. Lviv: DU «Instytut rehionalnykh doslidzhen im.M.I. Dolishnoho NAN Ukrainy» – State Enterprise "Institute of Regional Studies named after M.I. Former NAS of Ukraine, (p. 25) [in Ukrainian].
3. Kuznetsova N. B. (2014). Kontseptsiiia upravlinnia talantamy v systemi menedzhmentu znan [Concept of Talent Management in the Knowledge Management System]. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-Labor Relations: Theory and Practice, 2(8), 181–187 [in Ukrainian].
4. Sytnyk Y.S.(2014). Teoretyko-metodolohichni zasady intelektualizatsii system menedzhmentu pidpriumstv: monohrafiia [Theoretical and methodological principles of intellectualization of enterprise management systems: monograph]. Lviv: Natsionalnyi universytet «Lvivska politekhnikha» [in Ukrainian].
5. Storozhylova U.L. (2013). Rozvytok suchasnoho menedzhmentu v Ukraini [Development of modern management in Ukraine]. Ekonomika ta upravlinnia pidpriumstvamy mashynobudivnoi haluzi – Economy and management of enterprises of the machine-building industry, 4, 44-54 [in Ukrainian].
6. Shavkun I.H. (2010). Komandnyi menedzhment:aksiolohichni vymir [Team management: axiological dimension]. Humanitarnyi visnyk ZDIA – Humanitarian Bulletin ZDIA, 42, 218-225 [in Ukrainian].
7. Shvets D.Ye. (2015). Partysypatyvna model upravlinnia v systemi vyshchoi osvity [Participative Model of Management in the Higher Education System]. Humanitarnyi visnyk ZDIA – Humanitarian Bulletin ZDIA, 63, 248-256 [in Ukrainian].
8. Yashkina N.V. (2010). Osnovni kharakterystyky suchasnoho menedzhmentu [The main characteristics of modern management]. Ekonomika ta derzhava – Economics and the state, 7, 35-36 [in Ukrainian].