

УДК 339.125

ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРІЙ УПРАВЛІННЯ І МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАГАЛЬНОСВІТОВИЙ ПРОЦЕС

Стещенко Н.О.

Криворізький технічний університет

Автором сделано предположение, что в ближайшее время в сфере управления людьми вряд ли появится новая теория, которая "поглотит" существующие теории и подходы. Это дает основание для утверждения, что современный этап управления персоналом стоит назвать ситуационным.

An author made a proposition, that in the short run in the field of people management a new theory which will „swallow up” existent theories and approaches will appear scarcely. It gives ground for ratification, that the modern stage of personnel management has to be named situational.

Здійснювані в Україні радикальні економічні перетворення, динамічні інноваційні процеси у всіх сферах господарської і виробничої діяльності, а також загострення ринкової конкуренції і глобалізація економіки викликають надзвичайний інтерес вітчизняної науки і практики управління до світового досвіду активізації людського фактору з метою підвищення ефективності і конкурентоспроможності організацій. У теорії і практиці управління відбулась зміна парадигм, що обумовлює необхідність узагальнення підходів до управління персоналом в ретроспективному аспекті.

Значний вклад у розвиток теорій управління персоналом здійснили В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, А. де Сен-Сімон, Ф. Тейлор, Г. Гант, М. Вебер, К. Маркс, Е. Мейо, Ф. Герцберг, А. Маслоу, М.П. Фоллет, Р. Лайкерт, Ф.Е. Каст, К. Холдинг, Дж.Е. Розенцвейг, Д. МакГрегор та ін.

Метою даної статті є узагальнення досвіду зарубіжних вчених у сфері управління і мотивації персоналу у ретроспективному аспекті.

Індустріальна організація виробництва як передумова розширення масштабів промисловості і підвищення продуктивності має потребу в специфічних формах управління і нагляду за працівниками підприємств. Вперше управління, залишаючись особливим видом діяльності, набуває рис продуктивної діяльності, без якої впорядковане функціонування суспільного виробництва практично неможливе.

У процесі розвитку суспільного виробництва відбувається поступове відокремлення працівників від засобів праці, що придбало свою кінцеву форму у вигляді відносин найманої праці і капіталу. Руйнуючи особисту залежність між людьми, капіталізм ставить на їх місце формальну особисту свободу індивіда, необхідну для здійснення ринкової угоди, що включає акт продажу робочої сили власникові засобів виробництва. Одночасно людина звільняється і від тих природних зв'язків, які в попередні історичні епохи робили його частиною різних соціальних співтовариств. Наймана праця, заснована на нових формах панування і підпорядкування, виникає на місці цехового господарства, встановленого ладу і примусової праці.

При феодальній державі "землю... розглядали не як корисне в кожній своїй частині, а як неподільне надбання, що належить короні, церкві... і доти... були утруднені правильне використання землі і справжня оцінка людських можливостей".

Пізніше вважали, що при повній свободі пересування товарів і грошей, капіталу і праці ресурси суспільства будуть використовуватися найбільш раціональним способом, а майстерність кожного окремого працівника буде настільки ж важливим фактором продуктивності, як і поділ праці. Виходячи із цього, була проголошена необхідність переходу до політики, яка передбачає скасування всіх законодавчих актів, що обмежують мобільність робочої сили.

У порівнянні з попередніми епохами, роль особистої свободи, ініціативи і відповідальності при капіталізмі істотно зростає. К. Маркс відзначав, що найманий робітник краще раба, так як він, продаючи робочу силу як товар, відповідальний за його якість, у протилежному випадку, найманий робітник буде витиснутий з ринку іншими продавцями аналогічного товару [1, с. 236]. А. де Сен-Сімон вважав, що промислове суспільство майбутнього найменше потребує управління людьми [2, с. 56]. Місце управління людьми займе адміністрація, система управління речами. Індустріальне суспільство – це суспільство, що виробляє, і його головний організаційний принцип полягає в збільшенні влади людини над речами, а функцією є виробництво корисних речей. Все життя індустріального суспільства обертається навколо осі виробництва. Цей технократичний підхід запозичив модель політичного управління із практики управління більшими індустріальними концернами. Здавалося, що ними не управляють, а адмініструють. Інакше кажучи, фабрична модель управління розроблялася для суспільного масштабу.

У ті часи капіталісти і організації, що представляли їх інтереси, приймали всі рішення, які зачіпають як технологічний стан виробництва, так і його соціальну організацію. Робітники, що піддавалися жорсткому ставленню з боку майстрів, систематично обмежувались в правах, були позбавлені змоги використовувати офіційні канали для опротестування несправедливих рішень і апеляції до адміністрації підприємства.

Управлінська політика тих років може бути охарактеризована як деспотизм, експлуатація і сваволя стосовно підлеглих.

Епоха перших фабричних підприємств характеризується твердою дисципліною організації. Перші керівники широко використовували методи військової дисципліни і залякування для забезпечення безумовної покори працівників, однак з настанням індустріальної революції безліч нових працівників виявились залучені в сферу виробництва на основі інших принципів покори і дисципліни.

Згодом прийшло розуміння того, що в занепаді продуктивності праці винні неефективні системи управління. Якщо в старих системах управління ініціативність трудящих виникала періодично, то в науковому менеджменті вона досягається регулярно. Ф.У. Тейлор писав у зв'язку із цим: "...турбота кожного підприємця полягає в тому, щоб домогтися справжньої ініціативи від своїх робітників" і, що "...основним завданням менеджменту повинне бути забезпечення найбільшого процвітання підприємця, разом із максимумом добробуту кожного працівника" [3, с. 90]. Тобто, незважаючи на те що, більшість людей вважає, що фундаментальні інтереси працівників і підприємців антагоністичні, науковий менеджмент виходить із переконання, що їхні корінні інтереси збігаються, і процвітання підприємців не може бути стійким, якщо його не супроводжує підвищення добробуту працівників.

У зв'язку із цим знаходились шляхи індивідуального розвитку працівників через зниження їх стомлюваності, наукового відбору на відповідні професії, а також через удосконалювання системи стимулів. Однак при всьому цьому акцент робився не на колективних якостях людей, а на індивідуальних. Вважалося, що нагляд за робітниками повинен мати функціональний характер і здійснюватися на кожній фазі виробництва. Таким чином, на зміну владі одного керуючого прийшла функціональна адміністрація, що виявилось новим кроком у справі управління індустріальними організаціями. Але важливо відзначити, що система Тейлора була розрахована тільки на висококласних і кваліфікованих робітників. Тих, хто не міг або не хотів напружено працювати в нових умовах, звільняли. Головна мета розроблених Тейлором методів полягала в тому, щоб будь-якими коштами розвинути продуктивність праці працівників, хоча б і за рахунок експлуатації [3, с. 91].

Праці іншого вченого – Г. Ганта – характеризують усвідомлення ролі людського фактору в промисловості, і переконання в тому, що робітникам повинна бути надана можливість знайти у своїй праці не тільки джерело матеріального забезпечення, але й стан задоволеності. Зокрема, відзначається: "Усі живі заходи повинні узгоджуватися з людською природою; ми не можемо маніпулювати людьми, ми зобов'язані направляти їх розвиток" [4, с. 23]. Передбачалося, що цей ідеал може бути досягнутий шляхом постановки перед працівниками конкретного виробничого завдання з перспективою одержання премії за її своєчасне й точне виконання. Таким чином, вважалося, що епоха примусу до праці поступилася місцем епосі знань, і політика майбутнього полягає в прагненні навчати й вести людей до спільної вигоди всіх зацікавлених сторін. У міру того, як працівники стають усе більш кваліфікованими й опановують кращі навички праці, вони втрачають без користі значно менше часу й мають більшу соціальну відповідальність.

Існує точка зору, що організації того часу можна порівняти з армією. Дійсно, військовий тип організації вніс чимало корисного в інші типи організацій своїм прикладом дисципліни, певних статутів, ефективності у визначенні відповідальності, оскільки виникнення його зумовлене необхідністю ефективного управління більшими масами людей. Проте він же став причиною помилок при побудові організацій іншого типу, заснованих на принципах саморозвитку й внутрішньої мотивації, де насильницьке нав'язування специфічних рис військової організації призвело до економічної неефективності й необґрунтованої втрати ресурсів.

Таким чином, головний недолік наукового управління, що базується на раціональності скрізь і в усьому, полягає в створенні стійкої нерухливої системи, що, по суті, відкидає будь-які нововведення в організації й технології виробництва, позбавляє його динамізму.

Схожим недоліком володіє й теорія бюрократії, основоположником якої вважається М. Вебер. Відповідно до неї, велике виробництво не може нормально функціонувати без розгалуженого бюрократичного апарату [2, С. 125]. Капіталізм є найбільш раціональною основою діяльності бюрократичної адміністрації. Вважалося, що бюрократичний тип організації здатний досягти вищого ступеня ефективності і є найбільш раціональним із всіх форм існування влади над людьми. Він перевершує їх за точністю, рівнем дисципліни, стабільністю, відповідальністю й ґрунтується на таких принципах:

1) створення сфер компетенції шляхом розподілу постів і посад між службовцями;

- 2) посадова особа наділена правами й забезпечується роботою лише в тій мірі, у якій вона виконує свій обов'язок;
- 3) система ієрархічна, тобто кожна особа, що знаходиться вище, має владу над тим, хто знаходиться нижче, і, у свою чергу, підпорядкована особі, що знаходиться вище за ієрархією;
- 4) будь-який чиновник має право регулювати діяльність своїх підлеглих.

Бюрократію можна розтлумачити як зростаючий поділ функцій. Як тільки залучена праця стала більш інтенсивною і складною, контроль над нею став делегуватися підлеглим. Хоча бюрократична форма організації управління характеризується як зовсім відчужена від людських потреб, вона хоча б представляла відчутний прогрес у порівнянні з більш жорсткою практикою фабричних систем управління. Практичне впровадження бюрократичних принципів управління впорядковувало здійснення управлінських впливів, і тому, у певній мірі, обмежувало їх. Тобто, якщо підлеглий діяв у строгій відповідності із запропонованими правилами, то й особа, що знаходилася вище, не могла діяти довільно, і була змушена зважати на прийняту регламентацію трудового процесу.

Подібна деперсоналізація влади, при якій повноваження керуючого визначаються за посадовими функціями, а не за особистими якостями, є головним результатом впровадження в практику бюрократичних моделей. Таке управління залежить не від конкретних людей, а від сукупності певних адміністративних принципів.

Разом із тим, бюрократичні моделі організації мали серйозні недоліки соціального характеру. Головний з них полягав у тому, що робітнику не потрібно займатися вирішенням виробничих проблем, непотрібно долучатися до творчих пошуків, оскільки рішення із всіх питань функціонування підприємства приймаються в управлінському "центрі" і доводяться до працівників зверху по скалярному ланцюгу. Однак незабаром прийшло усвідомлення того, що якщо організація хоче вижити, необхідно виробити нове розуміння ролі мотивації й поведінки людей в організації виробництва.

Західні теоретики управління в 30-ті роки минулого століття зрозуміли, що ефективність праці у формалізованих організаціях із глибоким поділом праці підвищується на безмежно, існує межа, за якою матеріальне стимулювання праці не приводить до підвищення його продуктивності. Саме в цей період відбувається становлення школи "людських відносин".

Основоположник школи Е. Мейо вважав, що колишні управлінські методи "цілком спрямовані на досягнення матеріальної ефективності, а не на затвердження співробітництва" [2, с. 130]. Школа людських відносин проголошувала, що технологічні й економічні аспекти ефективності виробництва повинні розглядатися через їх взаємозв'язок із соціальним аспектом індустріальної організації. У рамках цієї теорії людина переставала розглядатися як суто "економічний" суб'єкт. Вважалося, що будь-яка організація володіє єдиною й інтегрованою соціальною структурою і що економічний фактор у виробничих відносинах не менш значущий, ніж емоційний, а з різноманіття причин, що впливають на продуктивність праці працівників, найбільш вагомі формуються в процесі їх участі в діяльності соціальних груп. Завдання менеджменту в тому, щоб на додаток до формальних залежностей між членами організації розвинути плідні неформальні контакти, які, як показали проведені Е. Мейо експерименти, досить істотно впливають на результати її діяльності. Таким чином, виробничий процес має й суб'єктивну сторону: він повинен давати працівникові особисту й соціальну задоволеність.

Такі великі дослідники людських відносин як М.П. Фоллет, А. Маслоу внесли багато виправлень у колишні концепції управління, зокрема такі як: збільшення уваги до соціальних потреб людини, відмова від пріоритету ієрархічності влади, визнання неформальної сторони організації й умонастрою працівників, розвиток методик і засобів взаємодії формальних і неформальних організацій.

Подальший розвиток доктрини "людських відносин" фокусувався, в основному, на проблемах міжособистісних відносин і пов'язаний з розвитком теорії "поведінкових наук" [5, с. 223]. Така назва цілком відповідала завданням, які в сфері управління вирішувалися за допомогою таких наук, як соціологія й психологія. Істотний внесок у розвиток "поведінкових наук" внесли Р. Лайкерт, Ф. Герцберг. Значну роль у їхньому становленні зіграли запропоновані Д. МакГрегором теорії "Х" і "Y". Перша відповідала традиційній точці зору на керівництво й контроль над людьми, друга – трактувала передумови інтеграції індивідуальних і організаційних цілей в управлінському процесі.

Далі одержав поширення так званий "системний підхід", основоположником якого вважається Л. фон Берталанфі [6, с. 88, 8, с. 15-16]. К. Болдинг, Ф.Е. Емері доповнили його теоретичні розробки, а Ф.Е. Каст і Дж.Е. Розенцвейг обґрунтували можливість застосування системного підходу в управлінні. Його використання дозволило моделювати процеси управління організаціями й поклато початок інтеграції багатьох дисциплін, наукових шкіл і концепцій в сфері управління, у тому числі й управління персоналом.

Інший самостійний науково-практичний підхід до управління – ситуаційний. Він орієнтований на вирішення управлінських завдань шляхом застосування тих методів, які найбільш адекватні поставленому завданню й дозволяють вирішити його якнайкраще.

Таким чином, ми спробували розглянути еволюцію теорії управління як загальносвітовий процес. Натомість історію розвитку теорії управління має й в Україні, але еволюція управлінської думки в нашій країні не має аналогів, що пов'язано із унікальністю історії її становлення і розвитку.

Множинність підходів до управління підприємством, у тому числі до управління персоналом, стала чітко проявлятися в другій половині минулого сторіччя, і відображає ускладнення процесів управління людьми. Це пояснюється більшими досягненнями в сфері соціології й соціальної психології, що дозволили глибше проникнути в управлінський процес. Саме в цей період відбувається зростання ролі окремих наук і наукових дисциплін в управлінні людьми й не дозволяє якій-небудь науковій дисципліні, підходу просунути в "лідери", сформуватися в наукову школу управління. Припускаємо, що час управлінських монотеорій пройшов.

Можливо, найближчим часом у сфері управління людьми навряд чи з'явиться нова теорія, що "поглине" існуючі теорії й підходи. Це дає підставу для твердження, що сучасний етап управління персоналом варто назвати ситуаційним. У цей час у розвитку теорії управління людьми орієнтація на одну провідну наукову концепцію поступається місцем процесу асиміляції теоретичних концепцій і підходів. Крім того, все більшого значення набувають прагматичні методи управління персоналом, орієнтовані на вирішення поточних завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маркс К. Капітал. – М., 1867. – 800 с.
2. Барышников Ю. Эволюция управленческой мысли. – М., 2000. – 256 с.
3. Тейлор Ф. Принципы научного управления. – М.: Контролинг, 1991. – 104 с.
4. Гант Г.Л. Организация труда. Размышления американских инженеров об экономических последствиях Мировой войны. – М.: Изд-во В.С.Н.Х., 1923. – 66 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. – 701 с.
6. Берталанди ф. Л. Общая теория систем. – М.: Наука, 1967. – 136 с.
7. Блауберг И.В., Садовский В.Н., Юдин Э.Г. Системные исследования и общая теория систем. – М., 1969. – С. 15-16.