



Економічна теорія

Богдан ЛІТОВЧЕНКО

**РОЗВИТОК ТЕОРІЇ  
ТА ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ:  
МЕТАФІЗИКА VS ФІЗИКИ**

**Резюме**

Розглянуто основні положення еволюції теорій управління в контексті загальнонаукових принципів та напрямів досліджень. На основі аналізу різних підходів до менеджменту в історичній ретроспективі продемонстровано можливості його розвитку в сучасних умовах з точки зору подолання застарілих підходів і неефективності в національній системі управління.

**Ключові слова**

Історія розвитку менеджменту, теорії управління, принципи фізики і метафізики в менеджменті, сучасні підходи до теорії та практики менеджменту.

**Класифікація за JEL:** A10, M0.

---

© Богдан Літовченко, 2012.

Літовченко Богдан, канд. екон. наук, доцент, Академія митної служби України, м. Дніпропетровськ, Україна.

Більшість учених вважає, що управління існувало з тих часів, коли людина за допомогою «батого і пряника» примусила іншу людину зробити щось заздалегідь передбачене (пригадаймо історію Адама та Єви у класичному виконанні Творця як першого керівника). Недаремно одне з класичних визначень менеджменту звучить як «забезпечення виконання роботи за допомогою інших людей». Отже, професію менеджера теж можна вважати однією з найдавніших.

Таким чином, на відміну від загальноприйнятих підходів до визначень, метафізика<sup>1</sup> менеджменту виникла задовго до його фізики – становлення як галузі наукових досліджень та практики організаційної діяльності<sup>2</sup> (табл. 1):

<sup>1</sup> МЕТАФІЗИКА [< гр. «Meta ta phisika» «після фізики» (так були названі філософські твори Арістотеля, поміщені після його трактатів з фізики)] – 1) метод мислення, протилежний діалектиці, який розглядає явища дійсності не в їх розвитку і взаємозв'язку, а в стані спокою, розрізнено; 2) в ідеалістичній філософії – антинаукові вимисли про «духовні першоджерела» буття, про предмети, недоступні чуттєвому досвіду (про бога, душу тощо); 3) у сучасній буржуазній філософії – те саме, що онтологія (єдинство теорій пізнання і логіки); 4) що-небудь недолуге, зарозуміле і тому малозрозуміле, туманне [1, 306].

МЕТАФІЗИКА – 1) Філософська наука про умоглядно пізнавані начала буття. Термін «М.» виник у I ст. до н.е. як назва філософ. трактатів Арістотеля, які систематизатор його творів умістив після фізики (звідси назва). Сам Арістотель називав цей розділ свого філософ. вчення «першою філософією», що досліджує нібито найвищі, недоступні органам чуттів, лише умоглядно пізнавані начала всього існуючого [2, 476]. МЕТАФІЗИКА – галузь філософії, яка вивчає основні загальні принципи, включаючи онтологію, науку про буття і космологію, наука універсальних істин, тісно пов'язана з епістемологією (теорією про знання чи науку); в загальному, філософія спекулятивного (рефлекторного, відірваного від практики) або езотеричного (присвяченого для обраних) походження [3, 940].

<sup>2</sup> З аналізу багатьох джерел вважаємо найбільш повним і відповідним до предмета дослідження визначення фізики українських авторів – наведемо його повністю:

ФІЗИКА (грец. – наука про природу) наука про найзагальніші властивості матерії та закону її руху, пов'язані з будовою і перетворенням її. Закономірності, що їх встановлює Ф., проявляються в усій природі. Так, тяжінню підлягають усі земні і небесні тіла, малі і великі, живі і неживі. Законові перетворення і збереження енергії підпорядковуються процеси механічні, електричні, ядерні, хімічні, біологічні тощо. Розвиток Ф. завжди пов'язаний з виробничою діяльністю людини. На всіх етапах розвитку вона була й залишається теоретичною основою техніки. Фіз. методи дослідження нині набули вирішального значення в інших науках, вона стала провідною наукою природознавства. Ф. органічно пов'язана з філософією діалектичного матеріалізму. Сама Ф., як наука про будову матерії та її взаємоперетворюваність і незнищуваність, була й залишається ареною жорстокої боротьби матеріалістичного та ідеалістичного напрямів у філософії. Ф., відкриваючи закони природи, сприяє утвердженню матеріалістичного світогляду, зміцненню позицій діалектичного матеріалізму. Назва «Ф.» виникла

Таблиця 1

**Основні принципи побудови фізики та метафізики**

Фізика	Метафізика
природа	культура
техніка	соціум
речовина (поле)	буття (космологія)
рух (будова)	епістемологія (рефлекторність)

Складено автором за [1, 306; 2, 476; 3, 940; 4, 625–626].

З іншого боку, розвиток «фізики» менеджменту тісно пов'язаний із самою фізикою як наукою та галуззю досліджень. Так, наприклад, три відомі закони механіки І. Ньютона – системи координат, прискорення, протидії – було перекладено на мову менеджменту, а саме – ідея організаційного виживання в довгостроковій перспективі, принцип синергії; модель побудови комунікаційного процесу. Тому доволі цікавим може бути порівняння розвитку цих двох галузей в історичній ретроспективі, що може привести до парадоксального висновку, що людина, будучи вінцем природи, так і не стала її творцем. Як на мікро- (особа), так і на макро- (організації) та мегарівнях (суспільство) – усі вони змушені підпорядковуватися фізиці (табл. 2).

У 1987 р. провідний спеціаліст у сфері менеджменту П. Дракер (Peter Drucker) заявив, що найкращими менеджерами в історії були люди, відповідальні за будівництво пірамід, адже вони в умовах дефіциту наявних ресурсів змушені були управляти процесом зведення усипальниць від дня народження до смерті фараона. За приблизними підрахунками, будівництво піраміди вимагало праці понад 100 тис. осіб протягом 20 років. За сучасними

до н. е., в час передісторії фізики, коли вивчення явищ ще не розподілялося між окремими науками. Створення Ф. як окремої науки зумовлене було потребами мануфактурного виробн. в 15–16 ст., розвитком ремесел, судноплавства, артилерії тощо. Другий період розвитку припадає на період 19 ст. Він відрізняється важливими відкриттями з різних розділів Ф., встановленням єдності між фіз. явищами і узагальненнями, що надали Ф. характеру цілісної науки. Сучасний період Ф., що почався з кінця 19 ст. відкриттям електрона і радіоактивності, характеризується проникненням дослідницької думки до надр атомів і їх будови, відкриттям нових елементарних частинок та їх взаємоперетворюваності тощо. Основ. завданням Ф. на сучас. етапі є вивчення загальних властивостей та законів руху речовини і поля. Розширилося застосування у Ф. методів сучас. математики. Найважливішими розділами сучасної Ф. стали теорія відносності, квантова механіка, атомна фізика, ядерна фізика, Ф. елементарних частинок, космічного проміння, твердого тіла. Поряд з цим ряд розділів і окремих проблем сформувався в окремі природознавчі науки. До них належать: геофізика, біофізика, астрофізика, фізико-технічні науки [4, 625–626].

масштабами це означало б управління 100-тисячним колективом будівельників, зокрема планування, організацію і контроль роботи, а також такі додаткові проблеми, як організація харчування робітників, їхнє проживання тощо. На їх прикладі можна побачити і головний недолік менеджменту і його метафізику – втрати в передаванні ефективних прийомів і методів управління, адже дотепер загадка побудови єгипетських пірамід так і не розгадана [5].

Таблиця 2

**Основні характеристики етапів розвитку фізики і менеджменту**

Час (етап)	Фізика	Менеджмент
до н. е.	передісторичність	традиційність
XV–XVI ст.	визначеність як науки	перехідність (систематичність)
XIX – поч. XX ст.	цілісність	науковість
сер. XX ст.	виокремленість напрямів	диференціація
поч. XXI ст.	синергетичність	метафізичність

Складено автором за [4, 625–626; 7, 83–96].

Можливо, тоді ж з'являються в менеджменті й елементи фізики: є свідчення, що єгиптянам, наприклад, були відомі кількісні обмеження числа людей, що перебувають під управлінням однієї людини (менеджера). Як правило, на одного наглядача припадало 10 робітників – цей принцип організації праці, що дістав назву «правило десятиох», згодом застосовували в різних цивілізаціях, а згодом, певною мірою, він привів до появи в теорії менеджменту т. зв. «біологічної» галузі дослідження (життєвий цикл, психологічні характеристики організацій, прийняття рішень тощо).

Так, у П. Дракера є ілюстрація двох видів бізнесу за аналогією з двома видами організмів: безхребетних і хребетних (хребетоподібних). Потреба в менеджменті, вважає він, виникає тоді, коли безхребетні переростають у хребетоподібних. На його думку, у бізнесі така потреба з'являється, коли чисельність зайнятих досягає кількості осіб [6, 21, 30–31].

Як було зазначено у визначенні фізики, у XV–XVI ст., одночасно з потребами організації суспільної діяльності, розпочався новий етап розвитку управління. Подібно до поділу розвитку фізики на епохи Стародавнього світу, Середньовіччя, Нову й Новітню історії, класики менеджменту подружжя Френк і Ліліан Гілбрет (1868–1924, 1878–1972) визначили три етапи розвитку менеджменту: *традиційний, перехідний (систематичний) і науковий*.

*Традиційний етап* еволюції менеджменту найтриваліший – від державотворення до промислової революції (XVI–XVII ст.). У ці часи практика управління діяльності передавалась у спадок від покоління до покоління шляхом збереження кращих зразків менеджменту й уникнення непродуктивних інструментів управління. Цікаво зазначити, що в різних регіонах світу дослідників захоплювали ті ж самі проблеми, хоча предмет досліджень децю відрізнявся. Наприклад, альтернативні ідеї про управління висловлювали практично сучасники – грецький філософ Полібій (210–122 рр. до н. е.) і китайський філософ Сима Цянь (145–86 рр. до н. е.). Розглянемо коротко ці ідеї, тим більше, що хід історії підтверджує слушність окремих тверджень учених Стародавнього світу (це ще раз доводить, що нове – добре забуте старе).

Полібій у праці «Всесвітня історія» розглядає три форми влади залежно від персоніфікації (носія): царство (єдиновладдя); аристократія (влада небагатьох); демократія (народовладдя). Якщо владу персоніфікують розумні люди, тоді вона має позитивний характер («позитивна влада») і сприяє розвитку суспільства. Але позитивні форми влади можуть перетворюватися на негативні: тоді царство перетворюється на монархію, аристократія – на олігархію, а демократія – на охлократію (влада натовпу), які здійснюють руйнівні дії до приходу наступної влади. Головна ідея Полібія зводилася до законмірностей і випадковостей у змінах форм влади.

Сима Цянь головну увагу приділяв не формам, а принципам правління в царствах, що приходили на зміну один одному в Китаї. Влада – це управління людьми, що ґрунтується на природі людини. Існують три позитивні якості людської натури, спираючись на які, можна успішно керувати людьми:

- відкритість (безпека) – основа управління в царстві Ся;
- інстинкт поваги – основа управління в царстві Ін;
- культура – основа управління в царстві Чжоу.

Цянь також пише, що позитивні якості перетворюються на негативні: відкритість – на дикість, повага – на сліпий культ влади, культура – на схильність до зовнішнього, показного (Як тут не згадати «батька народів» Сталіна і «великого кошлатого» Брежньова!). Зміна принципів (якостей) означає зміну правління [див. 7, 83–84].

*Перехідний етап* пов'язаний із розвитком управління та діяльності організацій, починаючи від Середніх віків до завершення промислової революції. Важливий внесок у формування передумов сучасного менеджменту зробила католицька церква, яка впровадила опис обов'язків і комплектацію штатів священнослужителів різних рівнів. Чітке формулювання їхніх обов'язків забезпечувало проходження інформації (розпоряджень) від Папи Римського до мирян, тобто була створена ефективна комунікаційна мережа. Організація церкви була настільки ефективною, що її організаційна структура залишилася практично незмінною й досі.

Створення централізованої держави у Франції спричинило виникнення важливого принципу управління в сучасному європейському менеджменті, а саме систему підпорядкованості в середньовічній Франції («Васал мого васала – не мій васал») і положення про відповідальність в організації, умовою якої є підзвітність підлеглому лише одному начальникові.

Філософ техніки Льюїс Мамфорд у книзі «Міф машини» визначив 4 основні форми колективних дій у виробництві та розвитку менеджменту:

- общинна форма організації колективної праці;
- бюрократична організація («мегамашина»), яка встановила поділ праці, командну ієрархію, стандартизацію, проектування;
- місто як засіб організації економічних і політичних функцій;
- бенедиктинська система, що виникла в VI ст., пов'язана з добровільним об'єднанням людей для праці відповідно до заповіту св. Бенедикта Нурсійського, який казав, що праця – моральний і релігійний обов'язок людини.

До досягнень бенедиктинської системи зараховують:

- чергування фізичної та розумової (моральної) праці;
- ретельний регламент робочого дня (саме бенедиктинці розбили добу на 24 години);
- застосування машин, що зберігають працю;
- організацію «вільних міст»;
- формування засад бухгалтерського обліку (баланс, подвійний запис).

У європейських мовах термін «бенедиктинська система» використовують і сьогодні – як символ якісної праці, ефективного й досконалого виконання. Бенедиктинська система стала наріжним каменем нового статусу фізики менеджменту [8, 355–357].

Систематичний менеджмент характерний для періоду оформлення ринкових відносин. Виробнича діяльність підприємств потребувала певного апарату управління, щоб вивільнені менеджери постійно керували робітниками. Поділ праці, а потім виробнича кооперація і спеціалізація, механічні фабрики привели до появи американської системи виробництва з жорсткою системою управління<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Систематичний менеджмент також сприяв виникненню авторитарного типу керівника, в основі якого була концепція «макіавелізму». Її положення і нині вивчають у школах бізнесу, зокрема, методи швидкого досягнення влади, що дає змогу приймати рішення, карати інших, захищати себе від тих, що можуть розпоряджатися вашим майбутнім; пошук власної ніші в організації; побудова відносин за вертикаллю «підлеглий

Останнім пунктом систематичного менеджменту став 1886 р., коли на зборах Американського товариства інженерів-механіків один із засновників і президент компанії «Yale & Town Manufacturing» Генрі Таун (1844–1924) виступив з доповіддю «Інженер у ролі економіста», у якій доводив, що, по-перше, управління – це мистецтво, а, по-друге, інженера має цікавити не лише технічна ефективність, а й підрахунок витрат, прибутків, доходів [6, 93–94].

Саме цей висновок призвів до виникнення наступного стану фізики менеджменту – появи шкіл наукового (Ф. Тейлор) і адміністративного менеджменту (А. Файоль), які стали апогеєм її розвитку.

Основною фазою методології наукового менеджменту був аналіз змісту праці й визначення її основних компонентів. Тут провадилися усілякі виміри: хронометраж, кінозйомка виробничих операцій та ін. Класичною стала задача одного з основоположників цього напрямку Фредеріка Тейлора – так звана «задача про грабаря», у якій Тейлор встановив оптимальні розміри лопати з погляду підвищення продуктивності праці. Є підстави вважати, що це була перша в історії розв'язана практично задача оптимізації [9, 5–40].

Школа наукового менеджменту переконливо довела, що ефективне управління дає можливість досягти максимального випуску продукції з мінімальними витратами. Було також опрацьовано методи організації ефективної колективної праці. І хоча більшість із нас знайомила з її фундатором Ф. Тейлором за працею В. І. Леніна «Наукова система витискання поту», багато положень представників школи (Ф. Тейлор, Г. Емерсон, Г. Форд та ін.) не втрачають своєї актуальності й сьогодні (недаремно П. Дракер відзначав, що: «Тейлоризм – це скеля, на якій ми споруджуємо нашу дисципліну»).

Тому корисно ще раз нагадати основні ідеї (наукові методи аналізу роботи для визначення кращих шляхів виготовлення продукції; наголос на навчанні, доборі й тренуванні працівників; кооперація між робітниками та управліннями) та досягнення (підвищення ефективності та продуктивності на підприємствах; упровадження наукового аналізу на робочому місці; створення системи норм, що об'єднували б робочі вимоги і виконання; поступове введення кооперації між менеджерами і робітниками; перетворення функції «майстра» на «спеціаліста-управлінця») школи наукового менеджменту, адже «той, хто не знає минулого, не має майбутнього»<sup>4</sup>.

---

– начальник» (головна ідея концепції – ніколи не наживай собі ворога, якщо можна цього уникнути).

<sup>4</sup> Доречно згадати також принципи продуктивності Г. Емерсона, які базувалися на постулаті: «Працювати інтенсивно – означає застосовувати у справі максимальні зусилля; працювати продуктивно – значить докладати до справи мінімум зусиль», зокрема:

1. Точно поставлені ідеали, або цілі (Микола I провів лінійкою дорогу з Петербурга до Москви – і дорога коштувала 337 тис. доларів за милю, а у Фінляндії, де керували інженери, – 23 тис. доларів).
2. Здоровий глузд (на зміну наступальній організації, що експлуатує ресурси, руйнує, повинна прийти оборонна організація, що створює).

Разом з тим, школа наукового менеджменту у своїй основі мала положення, які згодом призвели до розвитку метафізики менеджменту, а саме спрощений підхід до мотивації (визнання тільки матеріальних стимулів до праці); погляд на працівників як на додаток до машини; авторитарне керівництво; недооцінка ролі вищої ланки управління; ігнорування взаємодії між організацією і зовнішнім середовищем.

У певній мірі, протипагою цьому стала «фізика» школи адміністративного менеджменту (А. Файоль, Л. Урвік, Д. Муні та ін.), яка пов'язана з обгрунтуванням організаційного, або ж функціонального, погляду на менеджмент. Фахівці цієї школи (її часто називають класичною і її створення пов'язують з ім'ям французького вченого Анрі Файоля, котрого самі американці називають «батьком менеджменту») почали послідовно опрацьовувати підходи до вдосконалення управління організацією загалом.

Конфлікт між американською і європейською школами менеджменту на початку ХХ ст. (який у подальшому привів до розвитку метафізики менеджменту стосовно езотеричності – *див. далі*), частково, виник через особистості двох сучасників – А. Файоля (1841–1925) і Ф. Тейлора (1856–1915) – і, відповідно, їх підходах до вивчення менеджменту. Файоль був інженером з прошарку французьких кадрів<sup>5</sup> (вища верства в суспільній ієрархії), чия кар'єра завершилася посадою Президента-Генерального директора добувної компанії (і після цього призначення він узагальнив свій досвід в дослідженні організації і влади). Тейлор був американським інженером, який починав свою кар'єру з промислового робітника та здобув вечірню вищу освіту. З головного інженера сталеливарної компанії він став одним з перших в історії бізнесу

3. Компетентна консультація (по-справжньому компетентна порада ніколи не може виходити від однієї людини).

4. Дисципліна (найважливішим регулятором поведінки людини є правила організації).

5. Справедливе ставлення до персоналу (під час добору людей для роботи не дуже важливі такі зовнішні речі, як освіта, фізична сила і навіть поведінка в минулому; основну увагу слід звертати на внутрішні здібності та схильності, на характер – на те, що зрештою визначає людину), а також швидкий, надійний, повний, точний і постійний облік, диспетчеризація, норми і розклад, нормалізація умов, нормування операцій, писані стандартні інструкції, винагорода за продуктивність [9, 69–102].

<sup>5</sup> Cadre (фр.) – спеціально навчена група ключового персоналу, яка здатна скеровувати дії та навчання інших (New Webster's Dictionary of English Language, Surjeet Publications, 1988–1824 P. – P. 218). У Франції (історично першій централізованій державі) cadre – найвища страта (прошарок) в ієрархії політичної та економічної організації суспільства, яка має владу й усі повноваження керівництва нижчими стратами як на макро-, так і макрорівнях (про це писав ще Н. Макіавелі в трактаті «Монарх»). Таким чином, загальновідомий евфемізм Й. Сталіна: «Кадри вирішують все» (насправді він звучав таким чином, що саме кадри вирішують усе – а не кобила і не техніка) [10] означав не увагу до людини (як це зазвичай тлумачать у сучасних публічних виступах і публікаціях), а вирішальну роль управлінців і появу нової елітарної страти в радянському суспільстві – *номенклатури* – яка і сьогодні «вирішує все» (про що буде йти мова нижче).



консультантів з менеджменту. Тейлор загалом не цікавився проблемами влади в організації – центром його уваги була ефективність, зокрема, він пропонував розділити завдання нижчого рівня лінійного управління між вісьмома спеціалістами з вузькою спеціалізацією, що, в кінцевому результаті, привело до ідеї матричної організації.

Праці з менеджменту А. Файоля і Ф. Тейлора з'явилися практично одночасно, проте через початок першої світової війни (що, знову ж таки, свідчить про метафізичність розвитку менеджменту стосовно розрізненості), обмін положеннями двох шкіл так і не відбувся. Зокрема, А Файоль не визнавав лінійну систему управління Тейлора, за якої кожен робітник підпорядковувався кільком лінійним менеджерам. Можливо, саме тому матрична організаційна структура не здобула такого поширення в Європі, як у США [11, 81–94].

Метою адміністративної школи було визначення загальних характеристик і закономірностей організацій та створення на їх основі універсальних принципів управління, дотримання яких, на думку прихильників цього напрямку, поза сумнівом, забезпечить організації успіх. Ці принципи стосувалися двох основних аспектів: перший – визначення головних функцій бізнесу та розробка на їх основі раціональної функціональної схеми управління організацією (погляд на менеджмент як на професію, якої можна навчатися і в якій можна вдосконалюватися; метод синтезу концепцій (принципів) менеджменту в єдину теорію; формулювання керівництвом персоналу організаційних цілей, шляхів захисту працівників і підтримка комунікацій; відповідальність менеджменту за розвиток), другий – побудова організаційної структури управління працівниками (визначення функцій і принципів менеджменту; наголос на широких функціях вищої ланки управління, пов'язаних з політикою організації; універсальні управлінські розпорядження; чітка система ієрархії та співвідпорядкування).

Саме Файоль спробував перетворити метафізику менеджменту як розгляд розрізнених фактів і явищ на його фізику. Вихідним поглядом Файоля на фізику менеджменту було те, що він вважав його обов'язковим у будь-якій сфері діяльності людини: у виробництві, бізнесі, політиці, уряді, релігії, у сім'ї. Ту обставину, що менеджмент не викладали в школах і університетах (як, наприклад, технічні науки), Файоль пояснював відсутністю теорії менеджменту.

Файоль спробував дати визначення теорії менеджменту, яку він розглядав як поєднання принципів, правил і методів управління, вироблених і перевірених загальним досвідом роботи [9, 139–152].

Оскільки практика набагато багатша від теорії, то між ними виникає невідповідність. Це і було причиною тих труднощів, що з'явилися в подальшому аналізі та теоретичних узагальненнях менеджменту і його викладанні.

Поштовхом до дальшого розвитку метафізики менеджменту стала зміна парадигми «*homo oeconomicus*» (економічної людини) на «*homo socialis*» (соціальної людини) [12, 33–34].

Хоча автори наукового управління і класичного підходу в принципі визнавали значення людського фактора в завданнях менеджменту, модель «економічної людини», у тому її вигляді, що задумав Тейлор, до 30-х рр. XX ст. виявилася багато в чому не придатною для ефективної діяльності організацій, насамперед через те, що матеріальна зацікавленість і суто економічні стимули перестали здаватися теоретикам і практикам менеджменту рушійними чинниками мотивації працівників (на це вплинули події в СРСР, коли радянські люди демонстрували трудовий ентузіазм, не пов'язаний безпосередньо з високою матеріальною зацікавленістю).

Спрямовання досліджень на людські відносини зародилося у відповідь на нездатність менеджменту цілком усвідомити людину як основний елемент ефективної організації.

Фундатором школи людських відносин вважають Е. Мейо. У результаті досліджень на американських підприємствах («Хоторнський експеримент») він виявив, що група робітників є соціальною системою, якій характерна власна система контролю. Впливаючи певним способом на таку систему, можна поліпшити результати діяльності організації. Ідея Мейо полягала в тому, що звичайне виявлення позитивної уваги до людей дуже впливає на продуктивність праці (згадаймо народну мудрість: «Доброє слово и кошке приятно»). Тому вчення Мейо отримало назву «людські резерви продуктивності». Школа людських відносин зосередилася переважно на методах встановлення міжособистісних відносин (концепція відносин між членами колективу Раймонда Майлса). Вона рекомендувала використовувати прийоми управління людськими відносинами, що охоплювали ефективніші дії безпосередніх керівників, консультації з робітниками і надання їм ширших можливостей для спілкування на роботі<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Основні тези Е. Мейо:

- люди найчастіше мотивуються соціальними потребами і відчувають свою індивідуальність завдяки стосункам з іншими людьми;
- у результаті промислової революції та раціоналізації процесу праці сама робота значно втратила привабливість, тому люди шукають задоволення в соціальних взаємовідносинах;
- люди більш чутливі до соціального впливу групи рівних їм людей, ніж до стимулювання і засобів контролю, що використовують керівники;
- робітник виконає розпорядження керівника, якщо останній зможе задовольнити соціальні потреби своїх підлеглих і їх бажання щодо розуміння.

Основні тези Р. Майлса:

- людей потрібно любити, шанувати і розглядати як частину колективу;
- основний обов'язок керівника: переконати кожного співробітника в тому, що він є частиною колективу;
- керівник повинен пояснювати свої плани підлеглим та обговорювати з ними їх цілі. Він має також спонукати їх до участі в процесі планування і прийняття рішень з поточних питань [8, 90–91].

По суті, саме положення школи людських відносин призвели до втілення в життя різноманітних концепцій наукових досліджень – від екології людини (яка базується на загальній теорії систем) до управління людськими ресурсами (яка є серцевиною сучасного менеджменту). Тому, певною мірою, можна стверджувати, що «фізика» менеджменту завершується з появою «людського фактору» (як вдало висловився англійський письменник Г. Грін: «This God damned human factor», маючи на увазі, що людина може стати як найсильнішим, так і найслабшим елементом будь-якої системи).

Сучасні провідні дослідники у галузі менеджменту (П. Дракер, Т. Пітерс, П. Сенге та ін.) навіть почали ототожнювати взагалі «менеджмент» з «менеджментом людських ресурсів» (персоналу). Даний феномен особливо характерний для міжнародного менеджменту як визначальної стадії його розвитку в умовах глобалізації [12, 29–30].

Апофеозом фізики менеджменту у другій половині ХХ ст. (знову ж таки, згідно з вищенаведеним визначенням) стали: виникнення кількісної школи і системного менеджменту, побудованих на основі теорії загальних систем (використання математичних методів в управлінні), відкритість організації та ситуаційний підхід (взаємовідносини речовини і поля), розгалуження науки управління (поява таких її складових, як «операційний менеджмент», «фінансовий менеджмент», «банківський менеджмент», «інвестиційний менеджмент», «інноваційний менеджмент», «податковий менеджмент», «менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», «митний менеджмент», «екологічний менеджмент» тощо)<sup>7</sup>.

Таким чином, можна стверджувати, що, починаючи з 70-х рр. ХХ ст., фізика менеджменту поступається метафізиці, знову ж таки (згідно з їх визначенням) у трьох аспектах:

- 1) розгляд явищ дійсності не в їх розвитку і взаємозв'язку, а у стані спокою, розрізнено;
- 2) притаманність у певній мірі несурозумності, зарозумності і тому мало-розумілість, туманність;
- 3) езотеричність (призначеність для обраних) походження.

<sup>7</sup> Загалом, такий феномен став ще одним проявом розвитку метафізики менеджменту (а саме «штучності»), адже, якщо проаналізувати, наприклад, зміст вітчизняних освітньо-професійних програм навчальних дисциплін напряму «менеджмент», можна побачити, що, у своїй більшості, вони не мають нічого спільного з менеджментом, а є тотожними економіці підприємства, галузевій (банківській, податковій, митній справі) чи економічній (інвестиційній, інноваційній, зовнішньоекономічній) діяльності. Про це також свідчать паспорти спеціальностей, за якими ведуть наукові дослідження, де теорії менеджменту так і не знайшлося місця, а її базові положення «сором'язливо зуховалися» в переліку тем спеціальності «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» – можливо, як рудимент критики буржуазних теорій ТНК, – незважаючи на те, що формально менеджмент є окремою галуззю знань.

Вивчення проявів метафізики сучасного менеджменту дає змогу дійти висновків про наявність «ефекту мотрійки (матрьошки)» в її розвитку (коли під першим пластом поступально відкривається наступний – у математиці цей феномен пов'язується з пошуком похідних складених функцій). Тобто, небажання (чи невміння) сучасними фахівцями (як на теоретичному, та і прикладному рівнях) розглядати динаміку процесу менеджменту як системи призводить до виокремлення окремих його «картинок», зрозумілих лише тим, хто вміє складати їх у певну «мозаїку», а отже, бути свого роду «гуру» і мати довічне право на теорію управління і керівництво.

Свого часу (після розпаду Радянського Союзу і визнання менеджменту не «буржуазною лженаукою», а окремою галуззю наукових досліджень), взявши на озброєння основні постулати американського менеджменту, національна система управління опинилася в його полоні. Схопивши «язика» американської системи управління кінця XIX – початку XX ст. (за Ф. Тейлором), яка в сучасних умовах організаційного середовища не відповідає національним реаліям, ми опинилися в полоні системи, що не витримала випробування часом – незважаючи на те, що «неотейлоризм» стає невід'ємною складовою сучасних організаційних систем управління [13, 61].

Слід визнати, що навіть на початку третього тисячоліття аксіоматика досліджень менеджменту практично не змінюється (єдиним «проривом» теорії в середині XX ст. стало визнання відкритості організації як системи – знову ж таки, це можна порівняти з геометріями Евкліда і Лобачевського – хоча ця «відкритість» значною мірою має абстрактний характер: на практиці, за аналогією з «хребетністю» організації П. Дракером, підтверджується теза про те, що організація, яка налічує п'ятсот чоловік, замикається на собі, і зовнішнє середовище стає для неї поняттям ілюзорним).

І сьогодні, незважаючи на те, як запропонував аналіз науки менеджменту А. Файоль, вивчення основних аспектів управління в навчальних програмах ведеться в такому порядку, викладеному у «класичній» сучасній американській праці з менеджменту: менеджер і організація (10 ролей менеджера і навички управління); технологія менеджменту (комунікації та прийняття управлінських рішень); процес менеджменту (виконання в різних інтерпретаціях функцій планування, організації, мотивації і контролю) [14]. Це, у свою чергу, привело до розквіту метафізики менеджменту в сучасних дослідженнях, коли аналіз процесів і явищ відбувається розрізнено, без взаємодії та взаємозалежностей складових системи управління, які постійно розвиваються і змінюються.

Більш того, теорія менеджменту, загалом, так і не стала до сьогоднішнього часу предметом наукових досліджень. Як у фахових публікаціях, так і в дисертаційних дослідженнях практично не вдається виявити інтегрованого підходу до розвитку теорії та практики менеджменту в умовах змін середовища економічної діяльності та глобалізації (а, можливо, і подальшої постглобалізації) – більшість авторів усе ще аналізують основні положення ситуаційного підходу та системного

менеджменту 70–80-х рр. ХХ ст., незважаючи на те, що за останні 40 років як сама організація, так і її середовище кардинально змінилися [12, 36–37].

Розвиток сучасної фізики менеджменту значною мірою залишається поза увагою дослідників, які все ще залишаються на метафізичних методах аналізу (у першому її значенні). Створюється враження, що процес менеджменту залишається незмінним протягом останнього століття, хоча як процес, функції менеджменту, так і місце менеджера в організації вже не є аксіомою.

Насамперед, відбуваються кардинальні зміни процесу імплементації функцій менеджменту (наприклад, щодо поділу видів і строків планування – сьогодні стратегічні плани складають не на 3–5 років, а на 1 рік зі щоквартальним корегуванням; організаційна структура не є сталою, а змінюється в результаті розвитку організаційної стратегії; мотивація стає підфункцією більш загальної функції керівництва поруч з навчанням (наставництвом); контроль перетворюється у моніторинг як інтегровану функцію з плануванням тощо). Змінюється також і технологія менеджменту, зокрема, процес прийняття рішень і комунікації в умовах сучасного інформаційного простору. У сучасних умовах класичні підходи до основних постулатів менеджменту на макро- і мікрорівнях, таких як, наприклад, етапи стратегічного менеджменту і процес прийняття управлінських рішень, не завжди сприяють успіху і виживанню організації.

Разом з тим, ці процеси викликають зміни у класичних поглядах до місця і ролей менеджера в сучасній організації в глобальному середовищі (табл. 3).

Таким чином, ми бачимо, що, порівняно з класичними поглядами, сучасні уявлення про роль менеджера в організації радикально змінилися.

Тобто, теорія менеджменту в останній час зазнає значних змін під впливом практики ведення бізнесу і те, що раніше вважалося аксіомою, сьогодні постійно піддається сумніву і перегляду поглядів всесвітньовідомих фахівців з менеджменту.

Зокрема, класик теорії та практики менеджменту Т. Пітерс, який, висунувши теорію *dreamarking* (мріючий маркетинг), стверджує, що в сучасних організаціях слід позбавлятися від «грамотних менеджерів», які не дотягують до розуміння стратегічного бачення організації. Вони, на його погляд, є головними ворогами організаційного успіху, оскільки професіонал, який лише дещо знає і вміє, обмежений власними знаннями, що суперечить і по суті не сприяє її подальшому розвитку. Тут варто зробити зауваження, що в сучасних умовах теоретичні розробки менеджменту майже одноставно підтримує практика ведення бізнесу. Наприклад, провідні компанії, приймаючи рішення про наймання на роботу фахівців з менеджменту і маркетингу, не задовольняються лише їх резюме, а вимагають від кандидатів презентації їх творчих здібностей. Більш того, сучасні компанії у сфері ІТ (інформаційні технології), за якими вбачають майбутнє організаційного розвитку, взагалі відмовляються від менеджерів як непродуктивного персоналу [16, 127–128; 17; 18].

Таблиця 3

**Порівняльна характеристика вимог до сучасних менеджерів**

Функції менеджера	Національний менеджер	Міжнародний менеджер
Планування	Стратег, здатний на аналіз не лише економічного, а й правового, політичного, культурного життя країни	Особа з глобальним мисленням, яка розуміє, що світовий бізнес швидко змінюється і стає дедалі більше взаємозалежним
	Діалектик у розумінні того, що зміни і стабільність не суперечать один одному	Аналітик, готовий управляти змінами і трансакціями у глобальному середовищі
Організація	Громадський діяч, спроможний спілкуватися з політиками будь-якого рангу, достеменно обізнаний з чинними інструкціями, угодами, законами тощо	Діяч, здатний працювати з людьми з різними світоглядами та культурними цінностями
Мотивація (керівництво)	Лідер-мотиватор, який веде свою організацію і своїх підлеглих до накреслених цілей, ураховуючи стрімкі зміни, що відбуваються у світовій економіці	Організатор, здатний створювати систему навчання та пристосування до змін конкурентного середовища глобальної економіки, залучаючи для цього весь персонал і мотивуючи його вдосконалення
Контроль	Далекоглядний організатор, який чудово розуміє, що жити вчорашнім днем – неприпустима розкіш, що марнує сили, час, ресурси	Далекоглядно-перспективний орієнтувач у комплексних ринках міжнародного середовища
	Уважний дослідник не лише менеджерських, а й маркетингових функцій, який досягає у своїй діяльності обов'язкової їх єдності	Координатор взаємозалежностей бізнесових функцій (маркетингових і виробничих) через національні кордони
Технологія менеджменту (комунікації та прийняття рішень)	Творець власної інформаційної системи	Гнучкий працівник, готовий прийняти закордонне призначення на основі знання інших культур та вміння ведення переговорів
	Активний контрагент незалежних консалтингових служб, співпраця з якими може компанії досягти успіху	Людина з усвідомленням відмінностей національних культур, яка розуміє, що навіть в умовах глобалізації ринки культурно відмінні

Складено за: [6, 190–191; 15, 23–24].

Очевидно, що такі зміни в парадигмі менеджменту були зумовлені поступальним переходом від соціально-технічного підходу (фізики) до соціально-психологічного (метафізики у другому її прояві) вивчення економічних процесів. Починаючи з 80-х рр. ХХ ст., на зміну чітким організаційно-економічним орієнтирів досліджень у сфері управління приходять методи і засоби психологічних наук і фізіології людини (теорія життєвого циклу, буддійська економіка, діагностика організації, психіатрична крива прийняття рішення в умовах змін тощо).

Можливо, такий перехід був зумовлений, певною мірою, «фаховою безграмотністю», спричиненою появою інформаційних технологій, розвиток яких призвів до того, що персонал організацій, насамперед, менеджери стали не готовими належно аналізувати і використовувати доступну інформацію [19, 353, 365–366].

У таких умовах виникає спочатку нейролінгвістичне програмування, а потім і нейроекономіка (наука про прийняття соціально-економічних рішень крізь призму людського мозку і, відповідно, маніпулювання соціумом згідно з положеннями макевіалізму)<sup>8</sup>. Сьогодні вони знаходять дедалі більше своїх adeptів серед дослідників у галузі менеджменту, які поступово перетворюються на «гуру» управлінського консультування (корені якого, до речі, можна віднести до праць Д. Карнегі). На зламі тисячоліття метафізика менеджменту викликала до життя різноманітність «винаходів» науки і практики управління – «менеджмент у стилі фанк», «менеджмент у стилі джаз», «менеджмент-сенси і менеджмент-смерть» тощо – які, на думку сучасних «проповідників» менеджменту, дають змогу легко долати всі організаційні проблеми на основі психологічного підходу до природи менеджменту [див., напр. 21, 10–12].

Розвиток другого напрямку метафізики менеджменту став логічним підґрунтям появи її найвищого прояву – езотеричності. Значною мірою теоретичною основою такого підходу став інституціоналізм, представники якого (Дж. Гелбрейт, Д. Белл, Е. Тоффлер та ін.) розглядали, зокрема, зміну ролі менеджменту і менеджерів у сучасному соціумі.

Так, наприклад, одним з важливих аспектів досліджень економічних систем Тоффлера був його аналіз взаємовідносин власності та власників (у подальшому цей напрям отримав назву «менеджеризм» – теорії, згідно з

<sup>8</sup> Можна зробити застереження щодо негативних наслідків реалізації даного напрямку досліджень на практиці. Зокрема, маніпулювання мовою стало традицією практики як на макро- (державного управління), так і на мікрорівні (організацій і підприємств). На нашу думку, занепад партійної системи управління та подальший розпад Радянського Союзу як держави, якою керувала комуністична партія, почався ще в кінці 70-х рр. ХХ ст., коли при обміні партійних квитків на другій сторінці було введено фразу: «Партія – ум, честь и совесть нашей эпохи (В. И. Ленин)», хоча в першоджерелі ця теза була дещо іншою: «...ей (*партии – ред.*) мы (*большевики – ред.*) верим, в ней мы видим ум, честь и совесть нашей эпохи» [20, 93]. Якщо говорити мовою математики, то перше твердження це – аксіома, а друге – лише лема.

якою контроль над виробництвом переходить від приватних власників (капіталістів) до найманих управлінців (менеджерів), які розпоряджаються капіталом у власних цілях).

Аналізуючи технічну залежність людини у виробничому процесі та важелі управління виробництвом, Тоффлер стверджував, що центром системи господарства і його вершиною стали менеджери (т. зв. «інтегратори»). Вони контролюють суспільне виробництво на різних рівнях соціальної системи, при цьому пом'якшують негативні наслідки, зумовлені як науково-технічним прогресом, так і розвитком людини. Як вважав Тоффлер: «Маркс у середині XIX ст. думав, що будь-який власник інструментів і технології – «засобів виробництва» – контролюватиме суспільство. Він доводив, що, оскільки роботи взаємопов'язані, робітники можуть зруйнувати виробництво і захопити інструменти своїх господарів. Вони стануть власниками, вони визначатимуть свої правила. Гра історії обманула його очікування... виникла велика система важелів нових груп – тих, які керують системою та її інтегрують. У результаті ні власники, ні робітники не прийшли до влади. І в капіталістичних, і в соціалістичних націях це були інтегратори, які досягли вершин» [22, 78].

З «легкої руки» інституціоналістів, до вивчення й аналізу соціально-економічних систем і, зокрема, менеджменту залучаються ідеологічні процеси, такі як, наприклад, культура, духовність, релігія [23, 17–19]. Скажімо, в останній третині XX ст. підвищується інтерес аналітиків до кроскультурного менеджменту, теософії, появи таких течій і напрямів, як «нове мислення» (не плутати з новим політичним мисленням часів перебудови) і «Нова ера» (New Age), які намагаються поєднати метафізику теології з раціоналізмом фізики у поглядах на природу взаємодії людини із соціумом.

Тут слід зробити застереження, що свого часу саме теософія дала подальший поштовх розвитку теорії менеджменту. Наприклад, ще на початку 20-х рр. минулого століття видатний теософ Анні Безант (1847–1933) у своїй праці «Езотеричність християнства» передбачила сучасні проблеми взаємодії людини (організації) із середовищем і ролі наставництва менеджера в організації [24, 58].

Доволі цікавим також є проведення аналогії поглядів теософії і менеджменту на взаємодію людини й організації. Так, в обох напрямках розвиток людини в середовищі складається з чотирьох основних стадій (етапів), проте, якщо в основі положень езотеричності християнства А. Безант лежала «пожертва» (відмова від досягнення власних цілей на користь інших), то в основі змістовних теорій мотивації (наприклад, ієрархії потреб А. Маслоу), які виникли набагато пізніше – у 50-х рр. XX ст., «потреба» визначає насамперед досягнення власних цілей (табл. 4).

Сьогодні вже важко сказати, коли саме відбулася зміна векторів у поглядах на езотеричність з «обраності» (служіння високим ідеалам) на «винятковість» (належність до права прийняття рішень) – цей процес повинен ста-



ти окремим напрямом наукових досліджень. Але можна стверджувати, що, незважаючи на теоретичні виклади менеджменту й ідеологію протилежних соціально-економічних систем (порівняйте принципи «Не питай, що Америка зробила для тебе, подумай, що ти зробив для Америки» і «Раньше думай о Родине, а потом о себе»), сучасна практика управління бере на озброєння саме друге значення поняття езотеричності як етапу розвитку метафізики менеджменту<sup>9</sup>.

Таблиця 4

**Принципи стадій (етапи) розвитку людини в середовищі**

Стадія (етап)	«Пожертва» (відмова)	«Потреба» (отримання)
1-й	Особисті матеріальні блага	Існування
2-й	Віра в майбутнє соціальне щастя	Належність
3-й	Вірність внутрішньому життю	Оцінка навколишніми
4-й	Підпорядкованість єдиному цілому	Удосконалення (самореалізація)

Складено за: [6, 143, 482; 24, 58–59].

Таким чином, підтверджуючи основні теоретичні постулати світової науки, як на мікро-, так і на макрорівні національної системи управління виникає новий феномен – створення прошарку «обраних», які починають, за допомогою зміни «фізичних» методів і засобів, насамперед, комунікацій і прийняття рішень, використовувати метафізику менеджменту у своїх інтересах (цей феномен не є чимось новим, адже, як ішлося вище, не викликає сумніву, що менеджмент як наука й область дослідження виник саме з державного управління (Стародавній Єгипет, Китай, середньовічна Європа тощо, а радянське поняття «номенклатура» тотожне французькому «кадри»).

<sup>9</sup> Слід відзначити, що, на відміну від потреб, поняття «пожертва» так і не ввійшло в категорійний апарат соціально-економічних науки (окрім юриспруденції), незважаючи на те, що, загалом, в усіх дослідженнях менеджменту підкреслюється примат досягнення організаційних цілей над особистими. Різницю між двома підходами можна проілюструвати на прикладі вирішення дилеми «І вівці цілі, і вовки ситі». З одного боку, можна віддавати весь приплід вовкам, з іншого, підготувавши зміну, – принести в жертву вівчаря і пса-охоронця.

Зокрема, саме найвище керівництво створює сприятливу для себе мову (термінологію) управління, за допомогою якою можна вдало (ефективно) керувати підпорядкованими структурами на всіх рівнях управління (починаючи з країни і закінчуючи конкретною організацією). І поява нових термінів у мові управління однозначно підтверджує це твердження.

Від самого початку становлення України як незалежної держави починається розвиток «нової» мови управління. Наприклад, у Конституції України Президент є «гарантом». Такого терміну не було в жодному підручнику з теорії держави та права, а в усіх словниках це поняття визначалося як «поручитель» (тобто, згідно з Конституцією, «гарант» є захисником держави, прав і свобод населення країни – «батьком нації»), тоді як «поручитель» – найманий менеджер, якому передають свої повноваження і відповідальність за недотримання певних зобов'язань). Таким чином, уже на найвищому рівні управління починаються розділятися повноваження, обов'язки і відповідальність керівників, що вступає в суперечку з аксіомами теорії менеджменту.

Ще одним новим терміном сучасної мови національної системи управління є поняття «очільник» (до речі, його також не можна знайти в жодному тлумачному словнику). Цей термін сьогодні застосовують як синонім терміна «керівник» від найвищих рівнів (Президент, Прем'єр-міністр, міністри Кабінету міністрів і керівники їх департаментів) до нижчих (лінійних) рівнів управління (начальник відділу по роботі з громадськістю).

Проте, «уособлювати» поняття керівника як «очільника», з огляду на теорію та практику менеджменту, абсолютно неможливо. Адже у своїй етимології термін «очолювати» (уособлювати, утілювати) споріднений з російським «олицетворять» (бути лицом) – а «с лица, как водится, воду не пить». Таким чином, мовою сучасного управління, керівник будь-якого рівня бере на себе всі повноваження і абсолютно відмовляється від відповідальності, перекладаючи її на своїх підлеглих (це наша давня традиція управління – перекладати все на «стрілочника») і забуваючи про основний принцип менеджменту – єдиноначальність (перекладуючи Сент-Екзюпері: «Ми відповідальні за тих, кому доручили»).

Практика сучасного управління абсолютно тотально підтверджує наші припущення щодо зміни парадигм менеджменту, які використовують сучасні менеджери всіх рівнів ієрархії управління для досягнення, передусім, власних, а не організаційних, цілей. Відрив повноважень від обов'язків і відповідальності об'єктивно призводить до хаосу управління й, врешті-решт, функціонування будь-якої соціо-економічної системи (як на макро-, так і на мікрорівні).

Таким чином, виявляється унікальна модель національного менеджменту, коли теоретичні стилі управління «фізики» (авторитарний – демократичний – ліберальний) не спрацьовують у реальній дійсності, створюючи загрози для ефективного менеджменту. На практиці можна побачити, що сучасні керівники, насамперед, вищого рівня управління, намагаються еклети-

чно використовувати елементи всіх моделей поведінки менеджера, незважаючи на зміни турбулентного середовища (тобто, впродовж лінії ієрархії від найвищого рівня дають вказівки, а не розпорядження) – коли, на противагу необхідності прийняти рішення, керівник може сказати підлеглому як професіоналу: «Я не знаю як, але зробіть мені красиво» (Чи не узгоджується ця теза зі словами народної казки: «Піди туди, не знаю куди, принеси те, не знаю що»? ). Одним із проявів такої системи управління є, наприклад, порядок проведення ділових нарад і прийняття колективних рішень на всіх рівнях ієрархії управління, коли керівник вищого рівня ставить перед підлеглими певні завдання і, не вислуховуючи думок присутніх, покидає зібрання<sup>10</sup>.

Одним з підтверджень невдалого побічного синергетичного ефекту метафізики менеджменту<sup>11</sup> є становище, у якому опинилася система управління вищою освітою (предмет менеджменту освіти є окремим об'єктом дослідження, який виходить за рамки нашої праці, тому тут ми лише накреслюємо загальні абрисы його аналізу). Як було зазначено вище, навчання є як однією зі складових менеджменту загалом, так і, зокрема, функцією керівництва на всіх щаблях ієрархії. Знову ж таки, проблеми навчання завжди були предметом дискусій у сфері менеджменту, і протиріччя підходів до професійної підготовки персоналу, готового до виконання виробничих функцій, понад століття існують у різних школах управлінської культури. Зокрема, тою чи іншою мірою, протягом кінця XIX – початку XXI ст. не вирішено питання про вимоги до якості освітнього потенціалу працівників (вони спочатку повинні (за Ф. Джільбертом) виконувати правильно речі, а вже потім забезпечувати якість [9, 63] чи (за Г. Емерсоном) бути озброєними всіма знаннями, вміннями, які є у світі [9, 74]).

На початку XXI ст. у сфері вищої освіти з'явився новий термін «виш» для визначення університетської освіти, який прийшов на зміну таким поняттям, як «внз» і «вуз». На перший погляд здається, що різниці практично немає, але мовні аспекти такого терміну викликають певну асоціацію терміну «виш» з «бурсою» (тобто нівелювання різниці між закладами освіти I–II-х і III–IV-х рівнів акредитації). Зазначена тенденція ще раз доводить вищевикладену тезу про впровадження в сучасні реалії національного менеджменту положень тейлоризму, де від персоналу вимагається лише досконале виконання вузькоспеціалізованих функцій.

<sup>10</sup> Яскравим прикладом такого підходу може бути інтерв'ю Прем'єр-міністра України М. Азарова журналістам центральних каналів телебачення 23.08.2012 р., у якому він заявив, що, з одного боку, чиновники на місцях (ішлося про вищу освіту) не хочуть виконувати «правильних рішень» уряду, а з іншого – якщо хтось із міністрів не погоджується з його точкою зору – у нього єдиний вихід: подати у відставку.

<sup>11</sup> Поняття «синергія», загалом, означає ефект об'єднаних зусиль, коли окремі складові в поєднанні дають більший результат, ніж просто їх арифметична сума. Проте, синергія може мати і негативний результат – це відомо, наприклад, з дитячої загадки: «Що буде, якщо схрестити вужа та їжака?» Відповідь – «півтори метри колючого дрову» (тобто з двох живих частин результат може виявитися мертвонародженням).

Відповідно до цього, керівництво університетською освітою дозволяє собі експериментувати з вищою школою в будь-яких напрямках стосовно Болонського процесу, починаючи з тез про професійну спрямованість вищої школи і закінчуючи «вільною траєкторією студента» [25]. За таких умов керівники вузів не завжди можуть ефективно реагувати на постійні зміни правил гри, які встановлює Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України. Постійні експерименти зі стандартами освіти призводять до подальшої «фахової безграмотності» випускників «вишів». Знову ж таки, повертаючись до класиків менеджменту, не можна не згадати тезу Ф.Тейлора про роль адміністрації: «Найгірша помилка, якої можна припуститися, – це говорити, що якась частина системи вводиться у «вигляді досліджу». Якщо вирішено вдатися до цього заходу, то треба дати зрозуміти всім, що він буде проведений незалежно від того, подобається він комусь чи ні. За реорганізації всі реформи, що являють собою «тільки дослід», провалюються, а ті, які «мають виконуватися», здійснюються з успіхом» [9, 35].

Таким чином, у сучасних реаліях метафізики національного менеджменту, на жаль, може знайти підтвердження думка ще одного з класиків наукової школи теорії управління (фізики менеджменту) Гаррісона Емерсона: «Напад і руйнування як основна мета діяльності культивує й висуває на перший план такі організаційні риси, як сваволя, безвідповідальне зловживання силою, грубість, жорстокість і повсюдна анархія... Неправильний, руйнівний тип організації... зводиться до того, що керівник дає своїм підлеглим цілком довільні завдання й потім вимагає, щоб вони самі справлялися з ними, як знають. Правильна ж організація, продуктивна і творча, має полягати в тому, щоб компетентні спеціалісти формулювали основні принципи справи, навчали всіх і кожного їх застосуванню й постійно стежили за всіма порушеннями... За сучасної організації навіть найслабший керівник часто завдає невеликої шкоди. Але слабкий керівник, спираючись на дефектну організацію й на натхнений ніякими ідеалами, неминуче провалюється й тягне за собою все, що йому підпорядковано» [9, 72–74].

З огляду на вищевикладені положення, можна прийти до певних припущень про подальший розвиток теорії та практики сучасної системи національного менеджменту (це стосується як державного управління, так і організаційного менеджменту).

Передусім, слід зауважити, що фізика і метафізика менеджменту є абсолютно протилежними напрямками його розвитку. Якщо фізика менеджменту спрямована на креативність (творення), то його метафізика – на руйнацію системи управління (у даному випадку не має значення, матеріалістична чи ідеалістична природа їх принципів).

Узявши на озброєння американську систему «наукової організації праці» (Ф. Тейлор, Ф. Джільберт та ін.), українська система управління певною мірою опинилася в полоні метафізики застарілих постулатів менеджменту

про вузьку професійну компетенцію керівників і спеціалістів, забуваючи про те, що сучасний працівник не є «придатком для машини», як це було за фабричної системи організації праці, а повною мірою стає професіоналом, здатним приймати участь у виробленні управлінських рішень. Це було відчутно навіть у радянські часи, коли винаходи і рацпропозиції, незважаючи на протистояння керівників підприємств, рано чи пізно втілювали в життя.

У сучасних реаліях турбулентного середовища слід, на основі реального аналізу досліджень провідних теоретиків у галузі менеджменту та практики управління успішних суб'єктів господарювання національної економіки, розробити власну систему менеджменту, адаптовану до вимог сьогодення і перспективи на майбутнє (іншими словами: «Не треба боятися винаходити велосипед – адже нам на ньому їздити»).

Розроблені науково-методичні положення національного менеджменту має бути включено до навчальних планів усіх напрямів професійної підготовки спеціалістів, згідно з положеннями Болонського процесу, – «навчання протягом усього життя».

У переліку паспортів спеціальностей наукових досліджень менеджмент повинен стати окремим напрямом, який не буде обмежений винятково економічним спрямуванням чи державним управлінням, а об'єднуватиме всі галузі гуманітарних і природничих наук.

Вивчення актуальних проблем сучасного менеджменту має стати обов'язковим для керівників усіх рівнів управління, починаючи з найвищої ланки ієрархії, адже, якщо навчання не починається згори, – воно не починається ніколи, а якщо воно не починається, можна скільки завгодно називати себе лідером, але ніколи ним не станеш.

## **Література**

1. Словарь иностранных слов. – 14-е изд., испр. – М.: Рус. яз., 1987.
2. Український Радянський Енциклопедичний Словник. В трьох томах. – Академія наук Української РСР. Т. 2., 1967.
3. New Webster's Dictionary of English Language, Surjeet Publications, 1988.
4. Український Радянський Енциклопедичний Словник. В трьох томах. – Академія наук Української РСР. Т. 3., 1967.
5. Peter Drucker [Електронний ресурс]. Режим доступу: [www.amazon.com/Classic-Drucker-Wisdom](http://www.amazon.com/Classic-Drucker-Wisdom). Harvard. Business / dp.
6. Кредісов А. І. Менеджмент в історичному розвитку як теорія / А. І. Кредісов. – К.: Знання України, 2009.

7. Літовченко Б. В. Людина в управлінні: Навчальний посібник / Б. В. Літовченко. – Дніпропетровськ: АМСУ, 2004.
8. Мамфред Л. Миф машины. Техника и развитие человечества (пер. с англ.) / Перевод Т. Азарович, Б. Скуратов. – М.: Логос, 2001.
9. Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія: Навч. посібник / Упоряд. І. О. Слепов; Пер. з рос. Л. І. Ковій, М. І. Митрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993.
10. Сталин В. И. Кадры решают все. Речь в Кремлевском Дворце на выпуске академиков Красной Армии 4 мая 1935 года // Правда. – 1935. – 6 мая.
11. Hofstede G. Cultural constraints in management theories // Academy of Management Executive. – 1993. – № 7 (1).
12. Кредісов А. І, Літовченко Б. В. Стратегічний менеджмент на початку ХХІ ст.: зміна парадигми / Кредісов А., Літовченко Б. // Економіка України. – 2011. – № 2.
13. Літовченко Б. В. «Язык» управління / Б. В. Літовченко // Вісник Академії митної служби України. – Серія «Економіка». – 2009. – № 2.
14. Мескон М. Х., Альберт М., Хендоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.
15. Cullen J.B. Multinational Management: A Strategic Approach. – Washington State University, 2002.
16. Питерс Т. Представьте себе! Превосходство в бизнесе в эпоху разрушений. – Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005.
17. Tobin L. Job hunting: forget a CV, you need the X Factor // The Guardian. – Saturday. – 11 December. – 2010.
18. Fried J. Why I Run a Flat Company [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://habrahabr.ru/blogs/prn/137746/>.
19. Современный бизнес: Учебник: В 2 т.: Пер. с англ. / Д. Дж. Рехмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. В. Тилл. – М.: Республика, 1995.
20. Ленин В. И. Политический шантаж / В. И. Ленин. Полное собрание сочинений. – М.: Издательство политической литературы, 1969. – Т. 34.
21. Шеер А. Управление менеджерами. – Альпина Бизнес Букс, 2012.
22. Toffler A. The Third Wave. – N.Y., 1980.
23. Тарасевич В. Ідеологічні доктрини: цивілізаційні аспекти і національний колорит / Тарасевич В. // Економіка України. – 2011. – № 2.

24. Безант А. Эзотеричность христианства (или малые истории) / пер. с англ. С. Писаревой, 1991. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://Koob.ru>.
25. Вакарчук І. Якість освіти і вільна траєкторія студента / Іван Вакарчук. Українська правда: <http://www.pravda.com.ua/news/2009/4/28/93927.htm>.

Стаття надійшла до редакції 3 жовтня 2012 р.