

УДК 141:658.3

А. М. Шатохін
доктор соціологічних наук, професор,
завідувач кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін
Уманського національного університету садівництва

М. А. Вуйченко
доктор економічних наук,
професор кафедри менеджменту і економічної безпеки
Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

ФІЛОСОФСЬКІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СУСПІЛЬСТВОМ

Філософія управління – відносно молода наука. Її офіційне визнання припадає на першу половину ХХ століття завдяки ідеям Ф. Тейлора, М. Вебера, А. Файоля, Г. Черча. Проте власно управлінська діяльність відноситься до найдавніших проявів соціальних відносин і соціальної взаємодії людей. Там, де існує нерівність в усіх її проявах (фізична, інтелектуальна, майнова, соціальна, політична тощо), там, де є потреба у будь-яких організаційних діях (цілеспрямованих або спонтанних), там, де реалізація усвідомлених рішень вимагає певних вольових зусиль, там виникає належне поле для відносин керування-підкорення, тобто базових відносин управлінської діяльності. При цьому «керування-підкорення» може проявлятися у будь-яких формах: добровільних чи примусових, бажаних чи вимушених, внутрішніх (самоорганізація і самоуправління) чи зовнішніх (управління людьми, управління ресурсами) тощо.

За минуле століття теорія і практика управління збагатилися оригінальними концепціями, теоріями, програмами, рекомендаціями менеджерів-практиків, економістів-теоретиків, соціологів, філософів, психологів. Особливий інтерес представляють праці Е. Бабосова, Баха, Р. Блейка, В. Бурегі, Дж. Берлоу, О. Гасвської, Б. Друкера, Г. Емерсона, А. Кравченка, М. Лукашевича, Дж. Лафта, З. Макашевої, А. Радугина, Ю. Сурміна, Ф. Тейлора, М. Туленкова, А. Файоля, Г. Форда та інших. При усій палітрі різних теорій і концепцій незмінними залишаються дві головні процедури: вироблення управлінських рішень і реалізація їх в практичній діяльності. Останнім часом як у вітчизняних, так і закордонних дослідженнях все більшу увагу приділяють поведінковому аспекту управління, стану людини в процесі управління, її активній позиції, використанню соціальних ресурсів людської свідомості та діяльності. Саме тому велике значення приділяється філософському осмисленню управлінської діяльності, визначенню теоретико-методологічних принципів, сутності, цілей, критеріїв управління персоналом, вертикальних і горизонтальних взаємозв'язків керівників і працівників в процесі обґрунтування, вироблення, прийняття й реалізації, а також прогностування соціальних наслідків управлінських рішень, що приймаються. Управління, з філософської точки зору, є діалектичним, причинно-наслідковим, внутрішньо суперечливим і об'єктивним взаємозв'язком між суб'єктом управління і об'єктом управління, при цьому об'єкт і суб'єкт можуть «мінятися місцями», переходити один в одного.

На цей прояв людських відносин звертали увагу ще мислителі Стародавнього світу. Виникнення перших держав поставило на перший план осмислення суті державної влади, причин нерівності, механізмів панування одних людей над іншими. Світоглядна традиція всіх стародавніх суспільств знаходилася в рамках міфологічного сприймання будь-якої влади як результат Божого творіння, а панування і підкорення – природного закону.

Одним із перших документів, що мають відношення до висвітлення світоглядних позицій Стародавнього Сходу щодо проблем управління, є «Повчання» Птахотепа, керівника адміністрації єгипетського фараона (джаті) (III тисячоліття до Р.Х.). Суспільну нерівність Птахотеп розглядає як необхідність. Для нього людина, що є нижчою за своїм становищем в суспільстві, – погана, а вища – цінна, шля-

хетна. Він закликає «нижчих» ставитися з покірністю до «вищих»: «перед вищим треба опустити руки і зігнути свою спину» через те, що від доброї волі «верхів» залежить добробут «низів». Погано бути впертим у ставленні до начальника. Разом із тим «вищі» мусять бути доброзичливими до «нижчих», не принижувати, не ображати їх: могутність лагідності більша за могутність сили [1, с. 22]. Божественний, справедливий й вічний характер верховної влади стверджують й закони Вавилонського царя Хаммурапі.

Особливий вплив на становлення суспільства в Стародавній Індії мали сім'я і патріархальні відносини. Вони були закріплені в релігійних книгах індусів «Ведах», поемі «Махабхарата», законах Ману. Закони Ману (III ст. до Р.Х.) зображують жорсткий розподіл суспільства на касты (варни) результатом Божого творіння. Вища каста брахманів (жерців) створена богом Ману з вуст його, друга каста кшатрїїв (воїнів) – з його рук, третя каста вайшїїв (землеробів, ремісників, торговців) – зі стегна свого, а четверта шудрїїв (рабів) – з ніг своїх. Шудри як «народжені один раз» мусять підкорятися і прислужувати трьома вищими кастам як «народженим двічі». Царська влада дарована богами і тому є особливим феноменом. «Цар подібно чаплі мусять обдумувати свої дії, подібно леву він повинен показувати свою силу, подібно вовку він бере здобич, подібно зайцю ховається у безпечному місці» [1, с. 29].

У Стародавньому Китаї провідною філософською школою було вчення Конфуція (551-479 р. до Р.Х.), в основі якого лежала концепція «гуманного управління». У книзі «Луньюй» («Бесіди і судження»), підготовленій учнями Конфуція, стверджується, що доля людини визначається «небом», а розподіл людей на «шляхетних» і «нижчих» є незмінним. Молодший повинен підкорюватися старшому, нижчий за рангом – вищому, діти – своїм батькам. Прикладом «гуманного управління» є сімейні, патріархальні відносини, що ґрунтуються на вирішальній ролі «благородних мужей», які діють на підставі традицій, споконвічних звичаїв, моральних норм і принципів («лі»).

На моральні чинники влади звертав увагу Моцзи (479-381 р. до Р.Х.). На його думку, всі негаразди і суспільстві є результатом браку взаємної любові між «вищими» і «нижчими» членами суспільства. Разом із тим Моцзи заперечував природну нерівність людей і обґрунтовував договірний характер державної влади. Інший китайський мислитель Лаоцзи (VI-У ст. до Р.Х.) в «Книзі про Дао і Де» переконував, що управління людьми повинно здійснюватися у відповідності із універсальним природним законом – «Дао». Лаоцзи засуджує безмежне накопичення багатства правителями за рахунок підданих, називаючи це порушенням Дао: «Якщо палац розкішний, то поля покриті бур'янами і комори цілком порожні» [1, с. 30].

Різноманітні форми організації політичної влади існували в Античній Греції. Це позначилося й на філософських поглядів щодо управління людьми взагалі. У людських стосунках, як наголошував видатний філософ і математик, автор терміну «філософія» Піфагор, завжди існує панування і підкорення. Люди, вчив Піфагор, не можуть жити, коли вони певним чином не організовані і коли відсутні ті, хто бере на себе відповідальність за управління суспільством і його структурами. Управлінці, на думку Піфагора,

складають особливу групу людей, яка відрізняється від інших і краща не аристократичне походження, але моральними та інтелектуальними якостями. Тож той, хто хоче працювати з людьми, мусить постійно тренувати свою волю, інтелект, бути доблесним, благородним [2, с. 20].

Давньогрецький філософ-діалектик Геракліт взагалі вважав управлінську діяльність призначенням обраних «кращих людей» – аристократів. Відомий його вислів: «Для мене один вартий десяти тисяч, якщо він – кращий». Значний внесок в теорію управління зробив Сократ. Управління людьми він називав «царським мистецтвом». Керувати можуть лише ті, хто оволодів основами усіх знань, добре вихований, має схильність до керівництва, визначається чеснотами. Сократ був першим, хто виходячи з поняття загального, проголосив принцип універсального управлінського процесу.

Платон (427–347 рр. до Р.Х.) у своїх працях обґрунтував образ ідеальної держави, якою керують освічені та добре підготовлені люди – філософи. Кожна людина повинна робити свою справу, а не братись за всі роботи. Але майстерність ремісника – це майстерність людини фізичної праці, тоді як управління державою, суспільними процесами вимагає активної діяльності розуму, напруги всіх духовних зусиль. Завдання управління всіх рівнів у суспільстві, переконував своїх учнів Платон, – боротися зі всіма новачками, стверджуючи одноманітність у житті спільноти, виховувати в людей почуття самопожертви в ім'я держави, що є вищим проявом самовдосконалення [3]. «Ідеальна держава» Платона стала прообразом тоталітаризму в ХХ столітті.

Людина, як писав видатний філософ Стародавнього світу Аристотель (384–322 рр. до Р.Х.), є політичною істотою, тому може жити тільки в певній організації і, зокрема, в такій великій, як держава, де чітко визначені місця кожному. Навіть найменша організація передбачає пана і раба, чоловіка і жінку, батька і дітей, а в кінцевому рахунку – керівника і підлеглого. Вже при народженні можна визначити долю керівника чи підлеглого. Проте управління вільною людиною є більш складною справою, ніж управління рабом. Треба мати не лише хист до керівництва іншими людьми, але й бути належним чином підготовленим. Безпека і спокій громадян при будь-якій формі правління, на думку Аристотеля, є найбільшим благом для всіх людей, незалежно від того, до якого стану вони належать.

Розвиваючи вчення Аристотеля, середньовічний філософ Фома Аквінський (1224–1274 рр.) запропонував модель державного устрою у вигляді пірамідального ланцюга, в якому кожне наступне до вершини кільце стає вузким, але більш якісним. Поділ на «вищих» та «нижчих», за Фома Аквінським, є всезагальним законом, бо навіть ангели на небесах мають свою ієрархію. Найбільш придатні до керівництва багаті люди, бо вони довели свої здібності, створивши багатство, «яке з неба не падає». Натомість великий італійський поет Данте Аліґ'єрі у своїй «Божественній комедії» стверджував, що світом керують дурні і мерзотники. Серед них одні не знають, що таке наука управління людьми, інші добре її вивчили і все роблять для того, щоб використати керівні посади для вирішення особистих справ [3].

Помітний слід у філософському осмисленні управлінської діяльності залишив Н. Макіавеллі (1469–1529 рр.) зі своєю парадоксальною «теорією батога і пряника». Згідно з його поглядами керівництво людьми повинно виключати сентиментальність. Він стверджував, що не може людина бути моральною, коли аморальною є епоха. Моральність у таких умовах приводить індивіда до невдач і глибоких розчарувань. Керівник повинен знати сутність людської природи, в якій більше злого, ніж доброго. «Людська природа», за Макіавеллі, це владолубство і користолубство, які керують людьми в усі часи. Через те й керівник («князь») мусить бути «лисою, аби розглядати змії, і левом, аби розправлятися із вовками» [1, с. 163].

Продовжуючи теорію Макіавеллі, англійський філософ Томас Гоббс прийшов до ідеї суспільної угоди як способу і форми розв'язання соціальних конфліктів

і ворожнечі між людьми. Він поділяє негативну оцінку природного стану людей, наголошує, що мотивом їхньої взаємодії є не любов і прагнення до спілкування, а бажання слави, вигоди й панування. Саме тому йде фактична «війна усіх проти усіх», в якій діють вовчі закони. Суспільна угода передбачає, на думку Т. Гоббса, відмову від подібного природного стану людей.

«Категоричний імператив» Іммануїла Канта (1724–1804 рр.) визначав потенції та межі людської волі в стосунках з іншими людьми, в тому числі й у керівництві. І. Кант поділяв членів суспільства на пасивних, таких, що обмежуються переважно фізичною працею, і активних, які придатні до творчої, у тому числі й управлінської діяльності. При цьому він наголошував, що активні члени суспільства в організації (суспільстві) мусять добровільно обмежувати свої дії відповідно існуючих законів і правил.

Георг Вільгельм Фрідріх Гегель (1770–1831 рр.) переконував, що найкраще стосунки в системі «управління-підпорядкування» здійснюються на засадах логіки і раціональності. Керувати людьми, вважав Гегель, – це не тільки благо, але і величезна відповідальність. Людина-керівник буквально спалює себе. І чим вище посада, тим більше зростає відповідальність, але разом з тим, і претензійність та зловтішність підлеглих, якщо в тих, хто вивищується над ними, є якісь негаразди, слабкості. Відомі в суспільстві, в державі люди і, особливо, ті, яким доля доручила керувати великими масами людей, як правило, нещасливі: вони рано помирають, їх вбивають, їх висилають. А потребують цього задрісні люди, яких дратує велике, видатне, і вони намагаються применшити його і виставляють напоказ його слабкі сторони. Разом із тим Г. Гегель вважав нерациональним участь жінок у управлінні. Навіть якщо жінка добре освічена, вона піддається «чарам серця», а це суперечить принципу раціональності [2, с. 64].

З позицій існування антагоністичних протиріч, що розв'язуються шляхом революцій, розглядали проблеми управління суспільством К. Маркс і Ф. Енгельс. Безумовним досягненням марксизму було обґрунтування залежності соціальних явищ і процесів, у тому числі й у сфері управління, від стану матеріального виробництва і розвитку продуктивних сил суспільства.

ХХ століття стало періодом народження нового напрямку в управлінні – менеджменту. Досі тривають спори щодо співвідношення між категоріями «управління», «керівництво» і «менеджмент». Іноді вони вживаються як синоніми. Ми вважаємо управління базовою, системою категорією, в той час як керівництво – переважно адміністративною діяльністю в організаціях, а менеджмент – переважно управлінням людьми в організаціях і на підприємствах. Проте ці відмінності не завжди є очевидними і принциповими.

Засновником наукового менеджменту вважають американця Фредеріка Тейлора (1856–1915 рр.). В основу філософії управління Ф. Тейлора були покладені: новий, раціональний, спеціалізований стиль організації праці і виробництва, спрямований на підвищення продуктивності праці; жорсткий контроль за трудовою поведінкою працівників і одночасно матеріальне стимулювання за продуктивну працю. Не дарма Ф. Тейлора називають автором «моделі «економічної людини», яка зорієнтована лише на матеріальну (фінансову) користь від своєї трудової діяльності. Використовуючи ці ідеї, Генрі Форд (1863–1947 рр.) на своїх заводах зробив наголос на технології і стандартизацію трудових операцій, що зменшувало залежність від окремого працівника. У літературі це одержало назву «організаційної школи» Г. Форда.

Французький управлінець Анрі Файоль (1841–1825 рр.) сформулював загальні принципи адміністративного управління, які зводилися до найбільш ефективного використання «людських ресурсів» на виробництві, а саме: розподіл праці, авторитет керівника, дисципліна праці, підпорядкування особистих інтересів загальногруповим, розподіл управлінських функцій на загальні та специфічні, винагорода праці, ініціатива, справедливість, стабільність персоналу.

«Ідеальний тип» адміністративної організації запропонував німецький філософ, соціолог, економіст Макс Вебер (1864–1920 рр.) Він дав і назву цієї організації: «бюрократія». На думку вченого, адміністративне управління ґрунтується не на особистих якостях управлінців, а на інститутах і встановленому порядку. До основних структурних складових бюрократичного менеджменту М. Вебер відносив: ієрархічну побудову організації, ієрархію наказу, ієрархію підпорядкування, чітку систему процедур, правил і приписів, спеціалізацію і розподіл праці по функціям, систему просування й перебування на посаді, наявність «неписаних правил».

У середині минулого століття з'являється концепція «людських стосунків», автором котрої став американський дослідник Елтон Мейо (1880–1949 рр.). На підставі аналізу результатів багаторічних експериментів він прийшов до висновку про те, що всі проблеми виробництва і управління слід вирішувати з позицій людських стосунків. Продуктивність праці залежить не лише від технологій і організації праці, але й від атмосфери в трудовому колективі, добрих міжособистих відносин.

Цікаву, хоча й не завжди переконливу, періодизацію формування управлінських парадигм пропонує М. Туленков. Він виділяє шість етапів: 1) організаційна трансформація жерців на релігійних функціонерів у перших історичних державах; 2) перша кодифікація управлінських принципів у законах царя Хаммурапі; 3) методи організації праці та контролю над працівниками царя Навуходноссора II; 4) перетворення адміністративно-управлінської діяльності на професійну самостійну сферу суспільного життя в ході європейських буржуазно-демократичних і промислових революцій; 5) виникнення на базі професійних управлінців бюрократії та бюрократизація управління соціальними процесами; 6) сучасне широке використання системного й ситуаційного підходів до організації ефективного управління соціальними утвореннями [4, с. 10].

У сучасних умовах інтерес до філософського осмислення питань управління і керівництва набуває нових якостей. Пов'язано це, на думку Ю. Беха, з проблемами, що виникли в сучасній теорії та практиці управління. Варто зазначити, що, незважаючи на претензії «наукового менеджменту», системного аналізу, кібернетики і синергетики на роль теорії управління, наука дотепер так і не має теоретично розгорнутої феноменології управління, уявлення про закони його породження, будови, функціонування і розвитку.

Те, що в «науковому» менеджменті називають теоріями, насправді є теоретичними узагальненнями практичного досвіду, матеріалів емпіричних досліджень різних наукових дисциплін. Так, Дейл Е. Занд, професор теорії управління Нью-Йоркського університету, пише: «В управлінні існує теорія директивного керівництва і теорія участі трудящих в управлінні, теорія централізації і децентралізації структури, диференціації і інтеграції підрозділів, формальних і неформальних структур... [Але] більшість теорій застосовна лише для вирішення вузького кола практичних проблем, пояснюючи тільки певну частину реальності» [5, с. 3].

М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі в підручнику «Основи менеджменту» заявляють, що принципово відмовляються від одного підходу у викладанні матеріалу і побудували його за «еклектичним методом». За їх власною оцінкою, це дозволило їм об'єднати в одній книзі «найкорисніші, найважливіші і всюди прийняті досягнення усіх основних наукових шкіл і напрямів у найбільш приближеному до реальної варіанті» [6, с. 21].

Обґрунтовано, на наш погляд, виглядає формулювання Ю. Беха щодо діалектичного зв'язку між філософією і управлінням. По-перше, наголошує вчений, система управління є невід'ємною частиною більш складного соціального цілого – організму країни, і в такому разі вона сама по собі не є дійсне ціле. Такою вона стає лише в діалектичному зв'язку із загальною структурою еволюції соціального організму країни, тобто в єдності з космологічним процесом

свого становлення. Це означає, що, будучи конкретно-структурованим об'єктом, система управління відтворює в собі внутрішню суперечливість субстанціонального відношення соціального світу.

По-друге, система управління, з одного боку, працює на основі здобутків науки, яка постійно зайнята розшифруванням різних, а точніше локальних, семантичних полів смислогенезу, а з другого, – сама є активним агентом у галузі теоретичного осягнення сучасного життя.

По-третє, людина, яка задіяна в системі управління, бере безпосередню й активну участь у збагаченні загального смислового поля планети. Наслідком цього процесу є виникнення й сталі функціонування енерго-інформаційного поля планети, що дістало, з уст В. Вернадського, назву «ноосфера» та існує у формі продуктів духовного виробництва [5, с. 54].

Сучасна управлінська парадигма вимагає вироблення нових методологічних підходів щодо різних аспектів управління, рівнів його структури, соціальних механізмів прийняття й реалізації управлінських рішень, особливостей об'єктів управління в різних типах соціальних організацій, мотивів їхньої діяльності, ціннісних орієнтацій, критеріїв ефективності управлінської діяльності тощо. Тобто йдеться про нове філософське осмислення типів соціальних відносин, що виникають у процесі управління. Аналіз наукових праць і підручників із менеджменту, як підкреслює Б. Нагорний, свідчить про різноманітність підходів: «пульсуючий менеджмент», «інноваційний менеджмент», «перетворювальний менеджмент», «самоменеджмент», «антикризовий менеджмент» тощо. За висловом Й. Шумпетера, «ми ще не навчилися творчо руйнувати минуле» [7, с. 292]. Як відмічає Б. Нагорний, трансформаційні й інноваційні процеси, що відбуваються наразі в суспільстві, «можна розглядати як систему нововведень із суперечливою полярністю. Для їх осмислення потрібна соціальна синергетика, в якій чільне місце посідає вивчення взаємодії і протистояння соціальних чинників». Вчений бачить плідним введення категорії «адаптаціогенезу в біфуркаційних середовищах», якщо розуміти її як процес вироблення адаптації у «взаємодії минулих, сучасних і майбутніх станів» [7, с. 293].

Таким чином, управління як соціальне явище і специфічна система суспільних відносин вимагає постійного філософського осмислення, корекції, новітніх методологічних прийомів і способів аналізу системи управління, особливо на суб'єкт-об'єктному рівні. Останнім часом все більшу увагу приділяють поведінковому аспекту управління, стану людини в процесі управління, її активній позиції, використанню соціальних ресурсів людської свідомості та діяльності. Разом із тим важливо враховувати й безцінний досвід мислителів минулого, їхні міркування, багато з яких не втратили цінності й у наш час.

Література

1. История политических учений / Под ред. проф. С.Ф. Кекекьяна и доц. Г.И. Федькина. М.: Гос.изд-во юридической литературы, 1955. 771 с.
2. Герасимчук А.А. Філософські основи менеджменту і бізнесу: Курс лекцій: Навчальний посібник. К.: Вид-во Укр.-фін.ін-ту менедж.і бізнесу, 1999. 111 с.
3. Філософські проблеми управління: мультимедійний навчальний посібник / Національна академія внутрішніх справ. URL: <https://www.naiiau.kiev.ua/books/fpu/lections/lektion1.html>.
4. Туленков М.В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: монографія. К.: Каравела, 2009. 512 с.
5. Бех Ю.В. Філософія управління соціальними системами: монографія. К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. 623 с.
6. Мескон М.Х. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. 702 с.
7. Пилипенко В.Є. Спеціальні та галузеві соціології. К.: Каравела, 2003. 304 с.

Анотація

Шатохін А. М., Вуйченко М. А. Філософські проблеми управління суспільством. – Стаття.

Управлінська діяльність відноситься до найдавніших проявів соціальних відносин і соціальної взаємодії людей. У статті проаналізовано основні філософські концепції щодо управління суспільством: від античності до сучасності. За минуле століття теорія і практика управління збагатилися оригінальними концепціями, теоріями, програмами, рекомендаціями менеджерів-практиків, економістів-теоретиків, соціологів, філософів, психологів. Велике значення приділяється філософському осмисленню управлінської діяльності, визначенню теоретико-методологічних принципів, сутності, цілей, критеріїв управління персоналом, а також прогнозування соціальних наслідків управлінських рішень, що приймаються. Підкреслено необхідність пошуку нових, нестандартних методів розв'язання управлінських завдань, вдосконалення теорії та практики управління як специфічного виду суспільних відносин.

Ключові слова: філософія управління, менеджмент, управління персоналом.

Аннотация

Шатохин А. Н., Вуйченко М. А. Философские проблемы управления обществом. – Статья.

Управленческая деятельность относится к наиболее ранним проявлениям социальных отношений и социального взаимодействия людей. В статье проанализированы основные философские концепции управления обществом: от античности до современности. За последнее столетие теория и практика управления обогатилась оригинальными концепциями, теориями, программами, рекомендациями

менеджеров-практиков, экономистов-теоретиков, социологов, философов, психологов. Большое значение придается философскому осмыслению управленческой деятельности, определению теоретико-методологических принципов, целей, сущности, критериев управления персоналом, а также прогнозированию социальных последствий принимаемых управленческих решений. Подчеркнута необходимость поиска новых, нетрадиционных методов решения управленческих задач, совершенствования теории и практики управления как особого типа общественных отношений.

Ключевые слова: философия управления, менеджмент, управление персоналом.

Summary

Shatokhin A. M. Vujchenko M. A. Philosophical problems of management of the society. – Article.

Management activity refers to the earliest manifestations of social relations and social interaction between people. The article analyzes the main philosophical concepts on the management of society: from antiquity to modern times. Over the past century, the theory and practice of management gained original concepts, theories, programs, recommendations of practicing managers, economists-theorists, sociologists, philosophers, psychologists. Great importance is given to the philosophical comprehension of management activity, defined theoretic-methodological principles, the entity objectives, criteria, personnel management, and forecasting social consequences of management decisions, are accepted. Underlined the need to find new, unconventional methods of solving managerial tasks, improving the theory and practice of management as a specific type of public relations.

Key words: philosophy of management, management, human resources management.