

Е. А. Кузнєцов,

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки та управління
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова
Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна,
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

СОЦІОКУЛЬТУРНІ ТА ІСТОРИЧНІ УМОВИ СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

У статті розглядаються проблеми розвитку соціокультурних та історичних умов формування господарської та управлінської традиції в Україні. Визначається роль релігійно-філософського вчення ісихазму та його впливу на соціально-економічний розвиток України. Досліджуються базові проблеми розвитку менеджменту в ХХ столітті, а також дається характеристика його історичних передумов. Доводиться необхідність трансформаційних процесів розвитку системи менеджменту в ХХІ столітті.

Ключові слова: концепції «ісихазму» і «гуманізму», соціокультурні умови менеджменту, господарська та управлінська національна традиція, історичні передумови менеджменту, класичні наукові школи менеджменту, інноваційна динаміка менеджменту.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Те, що роблять менеджери в різних країнах майже однаково, але як вони роблять – це залежить від їх національних традицій, власної та професійної культури. В умовах реформування української економіки та пошуку механізмів її ефективного державного управління, проблеми інтеграції України в світовий економічний простір стають все більш актуальними. Це, в свою чергу, передбачає вирішення цілого комплексу проблем із досягнення відповідності вітчизняної та західної економічних культур. Розвиток інтеграційних процесів в системі світогосподарських зв'язків зажадало вивчення різних національних управлінських культур, а також посилило необхідність розробки механізмів подолання міжкультурних бар'єрів. У зв'язку з цим виникає практичний інтерес сучасного менеджменту до аналізу принципів, які керують процесом передачі культури і освіти гармонійно функціонують господарських структур.

Постановка завдання. Дослідження впливу соціокультурних та історичних умов на становлення системи менеджменту. Визначення особливостей формування управлінського менталітету в Україні. Характеристика загального процесу і характер розвитку менеджмен-

ту у XX столітті. Аналіз перспективних напрямків трансформації менеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток професійного менеджменту у XX столітті (епоха модерну) є визначальним з точки зору формування системних поглядів та специфічних технологій практичної діяльності. Але необхідно також особливо зазначити, що початок формування історичних передумов менеджменту має досить далеку історію, особливо з позицій характеристики соціокультурного розвитку. Розглянемо деякі важливі позиції цього процесу щодо формування професійних особливостей управлінської діяльності.

Ще в XIV-XV століттях в Європі відбулося духовне поділ двох по суті справи протилежних суспільно-філософських традицій. Одна була характерна для Західної Європи і отримала назву гуманізму, інша – для Східної Європи, перш за все Русі, що отримала назву ісихазму (розумного, духовного діяння). Різним було і економічне ядро цих великих європейських ідеологій. Гуманізм, висловлюючи великі життєстверджуючі ідеї, разом з тим в процесі свого розвитку фактично проголосив примат матеріального над духовним, проголосив для людини пріоритетними принципи сили і багатства, прагнення бачити в інших людях і природі засіб досягнення матеріального благополуччя як цілі життя. Ісихазм розглядав в якості основних цінностей розвиток духовно-моральних засад життя, гармонійний розвиток людини і природи, що не корисливість матеріальних благ [1, с. 147-160].

Розглянемо базові поняття соціокультурної та філософські традиції ісихазму, які значним чином вплинули на соціально-економічний розвиток України. Ісихазм, в першу чергу, – це містичне релігійно-філософського вчення, яке протягом тривалого часу впливало на українських мислителів. Цей термін походить від грецького слова «йсихіа» – спокій, безмовність. Як спосіб молитовної практики ісихазм виник в кінці III – на початку IV століття у Єгипті разом із появою християнського чернецтва. Протягом тривалого часу практика ісихазму розроблялася єгипетськими аскетами Макарієм Єгипетським, Євгарієм Понтійським, Йоаном Лівствічником, Ісихієм Синайським. Ця практика передбачала відвернення думки від усього «зовнішнього і скороминучого», зосередження на «внутрішній людині», її серці, що дозволяє побачити божественне світло.

Відповідно, виникає питання: яку роль відіграв ісихазм у нашій культурі? Певно, не варто однозначно оцінювати це явище. З одного боку, ісихазм став транслятором надбань візантійської культури пізньо-

го періоду, а також культури болгарської XIV століття. У цьому можна вбачати позитив, як і в тому, що своїм православним консерватизмом ісихазм сприяв етнічній консолідації українського населення в умовах політичної дезорганізації наших земель у XIV – XVI столітті та чужо-земної експансії. Проте це лише один бік медалі. Є інший. Не варто забувати, що ісихазм став продуктом деградуючої візантійської культури. Він пропонував самозаглиблення, концентрацію на власному Я, зрештою, «втечу від світу». Таке світосприйняття хоча й відповідало настроям українців періоду «темних віків», насправді виявилось деструктивним у плані соціального й політичного розвитку. Ісихазм прищепив представникам нашої культурної еліти «бацилу» войовничої пасивності, консерватизму, закритості. Це стало далеко не останньою причиною того, що наша культурна еліта виявилася недостатньо підготовленою відповідати на виклики Заходу в XVI-XVIII столітті.

Поширення ідей гуманізму в Україні в першій половині XVI ст. було спричинене соціально-економічним прогресом, що розпочався на українських землях наприкінці XV ст. і був зумовлений переходом феодалізму у фазу розвитку простого товарного виробництва. Піднесенню культури й освіти в Україні сприяв розвиток міст, їх економічної незалежності у зв'язку із запровадженням магдебурзького права.

У цей час посилюється інтерес до рідної культури, історії, мови; пробуджується національна свідомість народу; активнішого розвитку набувають освіта і наука, передусім мережа шкіл. Оскільки вищих і середніх навчальних закладів в Україні тоді не існувало, багато українських юнаків по закінченні місцевих шкіл їхало до польських і західноєвропейських університетів. Там вони не лише здобували вищу освіту, а й переймалися передовими, передусім гуманістичними, ідеями. З часом ці ідеї вони змогли перенести на рідний ґрунт, на якому вже сформувалися необхідні для їх сприйняття, функціонування і розвитку передумови.

Політичне становище на західноукраїнських землях, попри соціальний і національний гніт, було набагато стабільнішим, ніж на решті території України, знекровленої постійними набігами татарських і турецьких нападників. Тому саме в західноукраїнських містах зосереджувалося науково-культурне життя. Розвиток ремесла, товарно-грошових відносин, міст зумовив появу в тогочасному суспільстві майбутнього буржуазного прошарку. Серед населення третього стану з'являється контингент, безпосередньо не прикріплений до землі (міщани, козацтво, частина селян), підвищується його роль у суспільних рухах, визначенні політичної орієнтації, формуванні нових ідей. Виховані у цьому серед-

овищі представники інтелігентних професій (учителі, проповідники, друкарі, письменники, службовці магістрату, військової козацької канцелярії) формулювали нові ідеї, концепції, учення, які консолідувалися в ідеологію людей третього стану. Ці ідеї засвідчили тенденції відходу від провідного і панівного церковно-теологічного світогляду, критику його положень, догматичних тверджень, але ще не були запереченням цього світогляду загалом.

Важливо зауважити, що ніколи гуманізм та ісихазм в чистому вигляді не існували, але своїми основними ідеями мали істотний вплив на формування суспільно-господарських традицій Заходу і Сходу.

Звичайно, якщо ці дві суспільно-філософські традиції, зводити до примітивних форм техніко-економічних основ матеріального прогресу, то ми ніколи не зможемо визначити ті шляхи, які ведуть до створення високоінтелектуальних систем менеджменту. Саме тих систем, які містять в собі як специфічні інтернаціональні можливості, так і умови ефективності в конкретному культурно-національному середовищі.

Сьогодні корпоративне середовище господарських організацій являє собою синтез різних груп – професійних, етнічних, кастових, що вносять власні норми, цінності і зразки поведінки. Для ефективного досягнення менеджментом цілей організації, зміцнення позицій конкурентоспроможності надзвичайно важливим напрямом є становлення внутрішньої корпоративної культури, а також пошук умов асиміляції різних культур, взаємної їх адаптації один до одного. Менеджмент, як система управління діловою активністю в суспільстві, є частиною культури суспільства, визначається національною культурною традицією, яку не можна автоматично перенести разом з технологією менеджменту. Дане положення є принциповим для вирішення проблем практичного реформування економіки України. Якщо наше суспільство не буде орієнтоване на культуру управлінської освіти, то відставання від індустріально-розвинених країн буде збільшуватися. Менеджмент як адекватну живильного середовища на кожному витку свого розвитку повинен мати певний рівень управлінської культури, але не штучно привнесеної, а заснованої на національній господарській традиції і враховує основні тенденції розвитку світової управлінської думки. Безкультурний людина не здатна творчо і в цьому сенсі ефективно працювати. І навпаки, культура робить людину відповідальною за результати своєї діяльності, він психологічно налаштований на доцільність і якість своєї роботи. Це стає нормою, природним станом, накопичується століттями і передається від покоління до покоління.

Управлінський континуум – безперервність розвитку управлінської науки і практики в своїй історичній ретроспективі – надає можливість простежити за становленням і розвитком менеджменту протягом досить великого періоду часу розвитку людської цивілізації. У більшості випадків, цей період в управлінському континуумі починається з 5000 року до нашої ери, коли шумери винайшли клинопис, відкривши тим самим можливість реєстрації фактів, і триває аж до нашого часу, коли менеджмент став головним фактором ефективного розвитку будь-якої організації [2, с. 31-37].

Однак, якщо говорити безпосередньо про формування менеджменту в сучасному його розумінні, то початок його розвитку правильно було б пов'язувати з наявністю певних соціально-економічних умов які прийнято в управлінській науці називати історичними передумовами менеджменту. Ці передумови наступні: (1) становлення і розвиток ринкового механізму господарювання; (2) формування індустріального типу розширеного відтворення; (3) корпоратизація економіки; (4) капіталізація інтелектуальних ресурсів (формування та розвиток базових форм інтелектуального капіталу, особливо управлінського капіталу). Дані передумови в найбільш зрілому вигляді отримали розвиток в США на порозі ХХ століття, що створило там об'єктивні, перш за все, економічні умови для розвитку менеджменту. Саме в цей період менеджмент отримує американське походження. На думку фахівця в області менеджменту П. Друкера термін «менеджмент» має специфічне американське походження і навряд чи може бути переведений на яку-небудь іншу мову, включаючи англійську мову Британських островів. Але з легкої руки американців менеджмент придбав по-справжньому інтернаціональний характер, увійшов до більшості мов світу і в професійному числі визначається має набагато більш об'ємне і ширше значення, ніж його точний переклад [3, с. 39]. Сучасний аналіз управлінського континууму показує, що досягнення американської науки в розвитку менеджменту значні, але, все ж, не є безперечною монополією. Значний внесок у становлення менеджменту внесла і європейська управлінська думка і господарська традиція. Прогресивна управлінська думка (тобто що має відношення до продуктивності соціально-економічних систем) пробивалася навіть там, де існуюча господарська практика її в корені відкидала і, таким чином, уповільнює або взагалі зупиняла процес відтворення управлінської науки на якісно вищому рівні, в тому числі, і з точки зору її практичної значущості. В історії формування та розвитку менеджменту відомі різні етапи, стан яких і перехід від одного до ін-

шого пов'язаний з численними якісними і кількісними змінами. Але всі ці зміни відбувалися всередині основної специфіки менеджменту – необхідність безперервного вдосконалення системи керівництва організації людей, об'єднаних спільними цілями і професійними та функціональними завданнями. Тому, в основі менеджменту завжди знаходиться система мотивації персоналу до більш продуктивної праці. Істотним є також те, що менеджмент завжди виступає як функція організації процесу, а не як функція його виконання [4, с. 71]. Навряд чи засновник індустріального менеджменту американський підприємець Г. Таун, коли вперше в 1886 році на щорічних зборах Американського товариства інженерів-механіків представив свою доповідь «Інженер як економіст», припускав, що менеджмент так швидко обійде інженерну роботу і стане визначальним у розвитку будь-якої організації. Необхідно відмітити, що в той час Г. Таун під економістом більше розумів спеціаліста по організації діяльності підприємства. (В той же час, урівнювати економіста і менеджера є найбільш поширеним підходом, який характерний до цього часу для управлінської та економічної науки в Україні, але він є абсолютно помилковим у сучасному розумінні менеджменту). У своїй доповіді він вперше поставив питання про роль менеджменту як відносно самостійної сфери наукового знання і професійної спеціалізації, по своїй практичній значущості рівноцінної інженерної праці. Тоді це було рівносильно вибуху, який призвів до шоку багатьох шанувальників непорушності положення інженера на підприємстві. Причина незгоди полягала в питанні: невже інженер, який чудово розбирається в виробничому процесі, не впорається з організацією діяльності персоналу підприємства? На жаль, позиція, що без конкретних виробничих знань, керівник втрачає об'єкт управління, досить міцно закладена ще в нашій свідомості. Тільки в даний час починає формуватися підхід, що управлінський персонал це особливий напрямок професійної підготовки та практичної діяльності. А менеджмент не повинен є полем для масової гри керівників-дилетантів, знання яких про менеджмент, в кращому випадку, визначаються їх емпіричним досвідом «управління без результатів».

Інший американський інженер Ф. Тейлор в результаті великої кількості практичних експериментів і досліджень вивів ряд наукових принципів, які лягли в основу його системи наукового менеджменту. Зараз ці 10 принципів є азбукою менеджменту, яку зобов'язаний знати кожний, який вперше приступив до вивчення менеджменту [5].

У той же час на європейському континенті у Франції А. Файоль – найбільш видатна постать, яку Європа дала світовому менеджменту –

розробив свої 14 принципів менеджменту. Система принципів загального та промислового управління А. Файоля разом з принципами наукового менеджменту Ф. Тейлора на багато років визначила напрямки наукових досліджень і практики менеджменту. В основному це було пов'язано зі зміцненням раціональної моделі менеджменту і розвитком жорсткої регламентації організації працівників у виробничому процесі. Основу системи мотивації персоналу становили переважно економічні стимули. Саме практику 20-30 рр. ХХ ст. індустріально-розвинених країн намагається використовувати в даний час наша господарсько-управлінська система.

Відомими представниками школи наукового менеджменту у нас в 20-30 рр. ХХ ст. були І. М. Бурдянский, М. А. Вітке, А. К. Гастев, П. М. Керженцев та інші вчені, які заснували всім відому, але безпідставно зараз забуту школу НОП (наукової організації праці). Також не вивчена до кінця і роль досліджень, проведених в той період Всеукраїнським інститутом праці в області наукових методів організації та управління [7].

Найважливіші процеси формування радянської управлінської думки пов'язані з розвитком руху НОП (наукової організації праці) в першій половині 20-х років ХХ століття. У той час ідеї наукової організації праці перебували в самій першій стадії «первісного накопичення». Саме поняття НОП і, тим більше, змістовну його частину дослідники і пропагандисти одягали в саму різну одягу, часто з повним запереченням один одного. Тим не менш, погляди представників наукової школи НОП можна структурувати і виділити два основних напрямки.

Перший напрямок – це раціоналізація трудового процесу, здійснюваного окремою людиною у взаємодії з речовими факторами виробництва. Це власне і є НОП. Даний напрямок став визначальним для розвитку управлінської думки в СРСР протягом багатьох десятиліть. У незалежній Україні інерційні процеси, пов'язані з отождоуванням понять «управління виробництвом» і «менеджмент» практично тривають до теперішнього часу. По суті справи це призводить до багатьох проблем і неможливості точного визначення, насамперед, науково-дослідної бази менеджменту. У цьому випадку, менеджмент розглядається як одна з частин економічної системи підприємства. Хоча насправді, уточнене поняття управління виробництвом (операційний менеджмент) є складовою частиною менеджменту підприємства, поряд з управлінням маркетингом і керівництвом людськими ресурсами (власне менеджмент).

Другий напрямок НОП, пов'язано з раціоналізацією взаємодії людини з людиною в загальному трудовому процесі з метою досягнення

оптимуму в роботі. Це називалося науковою організацією управління (НОУ), що багато в чому є початком дослідження самого менеджменту. Адже в сучасному звучанні взаємодія «суб'єкт-об'єкт» у менеджменті є основним ціннісним поняттям, і це є виключно взаємодією людей. Думка про те, що така позиція спрощує систему менеджменту, робить її одновимірної і слабо результативною, не є продуктивною. Навпаки, саме взаємодія професійально підготовленого персоналу організації є основною і дуже складною проблемою менеджменту. Це вимагає постійного розвитку професійних знань, навичок та компетенцій менеджменту організації. Професійний менеджмент є системним сплавом наукового (інноваційного) підходу і мистецтва менеджменту. Мистецтво менеджменту, у свою чергу, включає в себе механізми постійного наставництва і досягнення «певної магії» в керівництві людськими ресурсами організації.

Має бути ще по-справжньому оцінити внесок О. Богданова у розвиток організаційної науки. Його фундаментальна праця «Тектологія: загальна організаційна наука» є одним з найбільш цитованих у багатьох західних дослідженнях з менеджменту. А. Богданов дав свою класифікацію основних понять і категорій методів організаційної науки. При дослідженні організації він одним з перших висловлює ідею про необхідність системного підходу до вивчення організаційної науки, дає характеристику співвідношення системи і її елементів, показує, що організаційне ціле виявляється більше простої суми його частин [8]. А адже це, по суті справи, визначає головний сукупний результат діяльності менеджменту організації – отримання ефекту організаційної синергії.

У всіх прикладах подачі управлінського континууму західними дослідниками менеджменту не показується наша участь в розвитку управлінської науки. І слід зазначити, що ніхто за нас цей пробіл не заповнить. А це необхідно зробити з метою майбутнього нашого розвитку.

Цілком зрозумілий факт відомої самодостатності західної управлінської науки, особливо американської – вона в своєму розвитку орієнтувалася на вирішення проблем соціально-економічного і технологічного розвитку своїх країн і вважає досі свій досвід найбільш значущим. Але і нам, як можна швидше, необхідно струснути з себе пил «провінційності» і «меншовартості». Зрозуміти, що система менеджменту, накопичуючи в собі різну релевантну (тобто відноситься до вирішення конкретної організаційної проблеми) інформацію про кращі зразки і технології менеджменту, в практичному своєму застосуванні повинна виходити з національної культурної традиції, яка, в свою чергу, включає

і розвиток національної управлінської науки і практики. Слепе ж копіювання західних технологій менеджменту в нашій практичній діяльності множить наші проблеми і показує нашу професійну обмеженість і безпечність з точки зору стратегії проведення економічних реформ. У всіх випадках впровадження нової технології менеджменту, навіть вітчизняного зразка, обов'язково повинен бути розроблений механізм її соціально-економічної адаптації.

У 1924 році експерименти на заводі міста Хоторна компанії «Вестерн Електрик» (США) починалися в рамках проблем школи наукового менеджменту (визначалася залежність між фізичними умовами роботи і продуктивністю праці). Після проведення планових досліджень було виявлено дію факторів, які впливають на зростання продуктивності праці, але походження цих факторів не було виявлено. Така ситуація потім отримала назву «хоторнський ефект» і кваліфікувалася як негативне явище будь-якого експерименту, яке необхідно уникнути при його проведенні. Підключення до Хоторнського експерименту професора Гарвардського університету Е. Мейо дало абсолютно несподіваний результат і підготувало теоретичну базу для становлення і розвитку школи «людських відносин» в менеджменті. Однак, результати Хоторнського експерименту отримали справжню практичну оцінку тільки в 60-і роки ХХ століття. Вони залишаються актуальними і сьогодні в теорії і практиці менеджменту. Основна ідея полягає тут в тому, що на продуктивність праці персоналу і загальну ефективність роботи організації можуть впливати соціальні фактори. Але їх результативність залежить від рівня використання в мотивації персоналу економічних чинників. Іншими словами, соціальна мотивація персоналу повинна мати економічну базу і загальний, вже досягнутий, рівень економічної ефективності організації в цілому.

Поки провідні компанії світу в тій чи іншій формі приміряли одягу школи «людських відносин», дослідницька думка менеджменту все більшою мірою починає освоювати проблему інноваційного мислення і поведінки в управлінській діяльності. При цьому, інноваційність виступає як постійна цільова функція менеджменту, яка б вимагала систематичної організації та плануванні. В процесі взаємодії, як здавалось раніше, несумісних систем інноваційності та підприємництва формується якісно новий напрямок розвитку управлінської думки, яке можна позначити як інноваційний менеджмент («інноваційний менеджмент» в сутнісному системно-утворюючому ряду не рівнозначний поняттю «управління інноваціями»).

За великим рахунком, цей напрям сучасного розвитку менеджменту не привернуло ще до себе не тільки практиків, а й багатьох дослідників менеджменту [9]. Але формування структури підприємницької економіки і на цій базі інноваційного менеджменту виключно є перспективним в даний час і для нас. Якщо поступово будуть вирішуватися питання матеріально-технічної бази управління і реально сформується ефективна структура управлінської освіти, то для нас теоретична база інноваційного менеджменту отримає адекватні економічні форми практичного втілення. Крім цього, практика серйозних економічних реформ значним чином страждає від відсутності ефективних механізмів управління їх реалізації. Але постійні проблеми підтримки конкурентоспроможності на національних і міжнародних ринках, досягнення необхідної якості управління всіма структурними підрозділами соціально-економічних систем настійно вимагають високої питомої ваги серед вищого управлінського персоналу сучасних менеджерів реорганізації. Тільки професіоналізм управлінського персоналу, їх бачення реально-необхідних цілей і механізмів їх досягнення, вбережуть суспільство від нескінченних експериментів без необхідних результатів, а значить, і необхідної позитивної оцінки їх з боку суспільства. Управлінський персонал будь-якої організації обходиться набагато дешевше самої організації, коли є ефективний результат його діяльності. І навпаки, поганий рівень діяльності управлінців вимагає все більших і більших матеріальних затрат, що і призводить до банкрутства організації в цілому. По суті справи, єдине питання, яке менеджмент ніколи не повинен упускати з поля свого зору – це чистий прибуток організації і її розширене відтворення. Без цього, рано чи пізно, організація приречена і їй завчасно необхідно подумати про зміну її вищого управлінського персоналу.

Менеджмент ХХІ століття за професіоналами найвищого класу, які вміють планувати стабільність організації в умовах необхідності періодичної її реорганізації. А це можливо тільки при виключно тонкому вдосконаленні, а при необхідності, і радикальну зміну, перехід за все, системи управління персоналом організації. Відомий представник практичного менеджменту Лі Якокка, в характеристиці менеджера любого рангу, яким би здатним в технологічному і галузевому відношенні він не був, на першу позицію ставив вміння взаємодіяти і управляти персоналом організації. Ось його слова, сказані про цю головною специфіці менеджменту: «Він не вміє обходитися з людьми? Отже, він виявився в важкому положень, бо тут криється сама суть управління. Адже не з собаками, ні з мавпами має справу менеджер, а з людьми, тільки з

людьми. Якщо він не здатний правильно будувати відносини з собі подібними, то який від нього користь компанії? Його єдине призначення в якості керівника – це спонукати до діяльності інших людей. Якщо він не вміє цього робити, він, отже, не на своєму місці» [10, с. 83].

Дана обставина, в свою чергу, передбачає активізацію менеджменту в області розробки і використання нових систем продуктивної мотивації персоналу організації. Стратегічна лінія процесу побудови системи менеджменту будь-якого рівня повинна враховувати необхідність більш повного використання можливостей робочої сили, а в більшості випадків доводити її стан до рівня організаційних і підприємницьких завдань. Важливо цілеспрямовано створювати реальну можливість використання того позитивного інтелектуального потенціалу, який закладений в національних традиціях і філософії господарювання народу. В іншому, програми економічного реформування будуть нагадувати п'єсу, в якій виконавець ролі головного героя не знає ні змісту п'єси, ні своєї ролі в ній, ні кінцевої мети всього цього дії.

Історично менеджмент сформувався як система керівництва діловим підприємством, але поступово принципи, функції та методи менеджменту починають проникати в систему державного і громадського управління. Це доводить, що будь-які організаційні побудови виявляються дієздатними, коли присутній ефект організаційної синергії, що викликається ефективною діяльністю менеджменту організації. Ні даного ефекту, тоді втрачається сенс існування в рамках організації групи менеджменту. Більш того, робота менеджменту може мати негативний ефект, оскільки за відсутності реально необхідної роботи керівництво шукає уявну, тобто надуману їм самим і втягує в цей процес усі підрозділи організації.

Висновки та пропозиції. Соціокультурний контекст становлення і розвитку професійної системи менеджменту є визначальним. Розуміння важливості врахування соціокультурних показників розвитку суспільства дає важливі важелі для позитивної трансформації соціально-економічних систем. Інформаційна революція стала вирішальною точкою біфуркації, тобто точкою неповернення для всіх сфер людської діяльності, в тому числі менеджменту, коли колишні форми функціонування бізнесу і суспільства стали неможливі, а постіндустріальні форми розвитку потребують врахування наступних тенденцій:

- продовжується інноваційний бурхливий розвиток засобів зв'язку та інформаційних технологій;
- формування і експансія в умовах глобалізації так званого інфор-

маційного суспільства – соціального кластера, який характеризується значним інтелектуальним потенціалом (інтелектуальним капіталом і його найбільше активним елементом – управлінським капіталом) і, відповідно, новою системою цінностей, імперативом якої є інтелектуальний і духовний розвиток;

- глобалізація як втрата значущості проявів локального середовища по відношенню до тенденцій глобальних бізнес-процесів, формування конкурентоспроможного управлінського капіталу на глобальному рівні;

- постійне підвищення попиту на унікальну продукцію по відношенню до продукції масового споживання як результат формування нової системи цінностей в суспільстві та формування високотехнологічних систем виробництва із високим інтелектуальним супроводом систем професійного менеджменту;

- поява і розвиток на основі явища самоорганізації м'яких віртуальних організаційних структур в формі мережових горизонтальних взаємодій і як результат – розвиток інформаційних технологій при підвищенні інтелектуального рівня персоналу і клієнтів.

Зміни, що відбулися в усіх основних видах діяльності людини не можуть не зачіпати питання менеджменту, найважливіші відкриття якого – в основному справа далекого минулого. Планування виробничих процесів, складання бюджету, аналіз рентабельності інвестицій, управління проектами, вибудовування організаційної структури, розвиток брендів – все це і багато іншого, без чого неможливо уявити собі управління бізнесом, народилося на початку ХХ століття. Саме тоді управлінськими дослідженнями та публічною діяльністю Фредеріка Тейлора, Генрі Форда, Анрі Файоля був закладений фундамент наукової організації праці та канонічного менеджменту. На початку ХХ століття теорія і практика розвивалися стрімко, але джерело потроху висихало. В останні роки оригінальні ідеї висловлюються досить в обмеженій кількості. Менеджмент, як варіант сучасної технології, яка існує все таки не так давно (тільки 100 років епохи модерну), необхідно оновити і пристосувати для ХХІ століття. Важливим орієнтиром є формування системи інтегрального менеджменту і лідерства, інтелектуальний та професійний розвиток персоналу організацій, дослідження і практичне використання нових систем мотивації у форматі позитивно-результативного інтелектуального капіталу організацій.

Список використаної літератури

1. Платонов О. А. Русский труд / О. А. Платонов. – Москва : Современник, 1991. – 335 с.
2. Карлоф Б. Деловая стратегия : Концепция. Содержание. Символы / Б. Карлоф ; Пер. с англ. – Москва : Экономика, 1991. – 239 с.
3. Попов А. В. Теория и организация американского менеджмента / А. В. Попов. – Москва : Изд-во МГУ, 1991. – 152 с.
4. Бир С. Мозг фирмы / С. Бир. – Москва : «Радио и связь», 1993. – 600 с.
5. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента / Ф. Тейлор. – Москва : «Контроллинг», 1991. – 104 с.
6. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – Москва : «Контроллинг», 1992. – 112 с.
7. Корицкий Э. Б. (сост.) У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи / Э. Б. Корицкий. – Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1990. – 336 с.
8. Богданов А. А. Тектология : (Всеобщая организационная наука) ; В 2-х кн. / А. А. Богданов. – Москва : Экономика, 1989. – 309 с.
9. Друкер П. Рынок : как выйти в лидеры. Практика и принципы / П. Друкер. – Москва : СП «Бук Чэмбэр Интэрнэшнл», 1992. – 418 с.
10. Якокка Л. Карьера менеджера / Л. Якокка. – Москва : Прогресс, 1991. – 384 с.
11. Фатхутдинов Р. А. Система менеджмента / Р. А. Фатхутдинов. – Москва : АО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1996. – 358 с.

Стаття надійшла 25.09.2016 р.

Э. А. Кузнецов,

доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики и управления
Одесского национального университета имени И. И. Мечникова
Французский бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Украина
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ И ИСТОРИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В статье рассматриваются проблемы развития социокультурных и исторических условий формирования хозяйственной и управленческой традиции в Украине. Определяется роль религиозно-философского учения исихазма и его влияния на социально-экономическое развитие Украины. Исследуются базовые проблемы развития менеджмента в XX веке, а также дается характеристика его исторических предпосылок. Доказывается необходимость трансформационных процессов развития системы менеджмента в XXI веке.

Ключевые слова: концепции «исихазма» и «гуманизма», социокультурные условия менеджмента, хозяйственная и управленческая национальная традиция, исторические предпосылки менеджмента, классические научные школы менеджмента, инновационная динамика менеджмента.

Е. А. Kuznietsov,

doctor of economics, professor,

Head of the Department of Economics and Management

Odessa National University named after I. I. Mechnikov

French Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

SOCIO-CULTURAL AND HISTORICAL CONDITIONS OF THE PROFESSIONAL MANAGEMENT SYSTEM'S FORMATION

The article deals with the problems of the development of socio-cultural and historical conditions of the economic and managerial traditions formation in Ukraine. The role of religious and philosophical doctrine of isichasm and its influence on the Ukrainian socio-economic development is determined. The basic problems of management development in the 20th century are researched, as well as a description of its historical premises. The necessity of the transformational processes of the management systems' development in the 21st century is proved.

Key words: concepts of “isichasm” and “humanism”, socio-cultural conditions of management, economic and managerial national tradition, historical preconditions of management, classical scientific schools of management, innovative management dynamics.

References

1. Platonov, O. A. (1991). Russkii trud [Russian work]. Moskva : Sovremennik. [in Russian].
2. Karlof, B. (1991). Delovaia strategiiia : Kontseptsiiia. Soderzhanie. Simvoly [Business strategy. Concept. Context. Symbols]. Moskva : Ekonomika. [in Russian].
3. [in Russian].
4. Popov, A. V. (1991). Teoriiia i organizatsiia amerikanskogo menedzhmenta [Theory and organization of American management]. Moskva : Izd-vo MGU. [in Russian].
5. Bir, S. (1993). Mozg firmy [Company's brain]. Moskva : “Radio i sviaz”. [in Russian].
6. Teilor, F. (1991). Printsipy nauchnogo menedzhmenta [Principles of scientific management]. Moskva : “Kontrolling”. [in Russian].
7. Fayol, A. (1992). Obshchee i promyshlennoe upravlenie [General and industrial management]. Moskva : “Kontrolling”. [in Russian].

8. Koritskii, E. B. (1990). U istokov NOT. Zabytye diskusii i nerealizovannyye idei [In the origin of SOL. Forgotten discussions and unrealized ideas]. Leningrad : Izd-vo LGU. [in Russian].
9. Bogdanov, A. A. (1989). Tektologiya : Vseobshchaya organizatsionnaya nauka ; V 2-kh kn. [Tektology : Universal organizational science ; in 2 vol.]. Moskva : Ekonomika. [in Russian].
10. Drucker, P. (1992). Rynok : kak vyiti v lidery. Praktika i printsipy [Market : how to become a leader. Practice and principles]. Moskva : SP "Buk Chamber Interneshnl". [in Russian].
11. Yakoka, L. (1991). Karera menedzhera [Manager's carrier]. Moskva : Progress. [in Russian].
12. Fatkhutdinov, R. A. (1996). Sistema menedzhmenta [Management system]. Moskva : AO "Biznes-shkola "Intel-Sintez". [in Russian].