

РОЗДУМИ НАД ПИТАННЯМ ФОРМУВАННЯ «ФІЛОСОФІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ» ЯК НОВОЇ ПАРАДИГМИ УПРАВЛІННЯ

Управління цікавить філософію, оскільки вона все обіймає та у все проникає. Інтерес філософії до управління визначається й тим, що сьогодні появляється цілий ряд управлінських дисциплін: теорія менеджменту, соціологія управління, управлінська логіка і епістемологія, філософія управління. При цьому постають традиційні філософські та методологічні проблеми, але вже конкретно щодо управління: визначення предмета і меж управлінських дисциплін, сутності та поняття управління, типології та осмислення різних напрямків концептуалізації управління, вибору та обґрунтування найбільш ефективних стратегій дослідження управління та інші.

Англійське слово management походить від латинського manus (рука), італійського maneggiare (керувати чимось, наприклад конем за допомогою руки) і, нарешті, від французького слова magement, яке стало широко використовуватися починаючи з XVII ст. У наші дні під менеджментом найчастіше розуміють науку про управління діяльністю людей, які об'єднанні в якусь організацію.

Філософія менеджменту знаходиться в стадії свого оформлення. Менеджмент досяг такої стадії розвитку, коли він не може обійтися без філософії. Але у пошуці шляхів розвитку філософії менеджменту навіть видатні дослідники зустрічаються зі значними труднощами. Варто відмітити, що становлення філософської супутниці у будь-якій науці завжди відбувається дуже складно, особливо якщо мова йде про гуманітарні дисципліни. Показова в цьому відношенні доля філософії економічних наук. Її вік, якщо його відраховувати від позитивізму Джона Стюарта Мілля, становить близько півтора століття. Найбільший вплив на її розвиток зробив критичний раціоналізм Карла Поппера та Імре Лакатоса.

Формування філософії менеджменту вимагає особливих зусиль, схильності до метанаукової роботи. Оскільки цієї роботи ніде не навчають, здатність до метанаукової роботи має лише мала частина як філософів, так і менеджерів. Стан справ в підготовці філософів менеджменту дуже тривожний, але небезнадійний. Оскільки менеджмент став таким різноманітним, що люди ризикують повністю заблукати в ньому, то нехтування філософією менеджменту призведе до величезних ризикованих втрат.

Першими теоретиками управління були саме філософи. І дійсно, вміння керувати людьми, це, на думку Платона, «одне із найскладніших і найбільш важкодосяжних умінь» [13, с. 57], завжди було в центрі уваги філософів. Платон наполягав на тому, що дуже мало людей володіють знанням управляти, та й саме це знання «одно лише з усіх інших видів знання заслуговує ім'я мудрості» [11, с. 219].

Саме з позицій соціально-філософського узагальнення стає зрозумілим системорганізуюча роль управління в нормальному функціонуванні суспільства як цілого. За формулюванням Бернарда Мандевіль, сама можливість того, що людину, як істоту можна зробити «слухняним створінням, яке може знайти свою мету, працюючи на інших», тобто можливість формування спільноти людей, де «кожен член суспільства підкоряється цілому», з'являється лише «завдяки хитромудрому управлінню» [7, с. 310]. Філософи постійно констатували нерозуміння іншими членами суспільства всієї важливості науки та мистецтва управління: «Вчать довгий час, щоб бути майстерним у своїй професії; нехтують всім, щоб здійснити найважливіше – управляти людьми. Є багато академічних премій за розв'язання різних питань, і немає жодної – за те, яке було би вирішальним для щастя роду людського» [2, с. 581]. Регулюючу роль самої філософії, як активної форми суспільної свідомості, найкоротше і всезагально позначив Гегель: «Філософія управляє уявленнями, а вони керують світом» [1, с. 554].

Звертаючись до історії філософської думки ми з'ясовуємо, що а) глибинна суть проблем управління незмінна, змінюються лише історично певні форми вирішення тієї чи іншої управлінської проблеми; б) саме філософська думка, до формування науки (наук) про управління, зберегла і викристалізувала основоположні ідеї та теоретичні узагальнення управлінського досвіду попередніх поколінь; в) більшість філософів не просто фіксують стан управління товариства, держави та інших соціальних конструкцій, а й шукають «кращі» їх форми – пошук є характерним для філософії як активної форми суспільної свідомості, способу мислення, націленого на ідеали; г) знання та методологічне застосування

конкретнонауковими дослідженнями і практикою менеджменту філософських формулювань корисне і нині, хоча б для того, щоб заново не «віднаходити велосипед».

В історії філософії можна знайти безліч рішень щодо «мудрого правління», «справедливої винагороди», кодексів поведінки керівника та підлеглого, найбільш ефективних форм і способів використання влади та безлічі інших управлінських проблем. Так, міркування Конфуція про управління та управлінські навички виходять з імперативу непорушності ієрархії між верхами і низами, жорсткого дотримання правил ритуалу («лі»), який вимагає беззаперечної покори низів верхам: «Правитель повинен бути правителем, чиновник – чиновником, батько – батьком, син – сином» [6, с. 70]. Самі верхи проявляють в своєму середовищі, один до одного любов і солідарність, що і складає їх ритуал – «жень» (людинолюбство). «Якщо верхи дотримуються ритуалу, тоді народом легко керувати» [6, с. 70]. Основою конфуціанських традицій стала саме ця цілеспрямованість на збереження гармонії: «Коли кожен знаходить підходяще собі заняття, займає відповідне йому місце, тоді вищі та нижчі служать один одному» [15, с. 160].

У руслі цих міркувань, зокрема, у представників школи «законників», були розроблені більш конкретні формулювання «правильного», «хорошого» управління, наприклад: «... Якщо зробити постійними правила призначення на посади, то запанує хороше управління» [16, с. 218]. Інша гілка конфуціанців – Мень-цзи та його учні, докладно розробили принципи «людинолюбства» управління. Тут до основної ідеї Конфуція про право верхів панувати та керувати, і про обов'язок низів коритися, додано вимогу до правителів бути справедливими. Але «функціональне» співвідношення не змінюється: адже це – «загальний закон в Піднебесній». Більш розгорнута інтерпретація цього закону така: «Одні напружують свій розум, інші напружують м'язи. Ті, хто напружує розум, управляють людьми. А ті, хто напружує м'язи, управляються. Ті, хто керує людьми утримуються тими, ким вони управляють» [9, с. 238].

Мо-цзи і його учні детально розробили принципи «мудрого управління»: «правильна людина – на правильному місці» – «Того, хто здатний управляти країною, призначають управляти країною; того, хто здатний бути начальником департаменту, призначають начальником департаменту; того, хто здатний управляти селищем, призначають старостою села» [8, с. 182]. Як бачимо, якщо за Конфуцієм управляти здатні лише високодостойні особи, а поведінка простолюдина регулюється виключно кодексом слухняності, то для школи Мо-цзи вирішальний критерій – не є чинником народження, а особисті достоїнства претендента на управлінську посаду. Порушення саме цього основоположного принципу – основна причина системної плутанини: «... Людина, яка не може управляти навіть сотнею людей, призначається главою департаменту, щоб управляти тисячею людей Ця посада в десять разів перевищує її здатності і якби навіть цей чиновник день і ніч безперервно займався справами департаменту, то все одно ці справи як і раніше залишаться незробленими, ніби ними і не займався ніхто» [8, с. 186].

Якщо узагальнити та оцінити ці та подібні міркування, можна виявити два напрямки пошуків: хто повинен керувати і як слід керувати. Який би епітет не був би застосований до управління – «мудре», «правильне», «краще», «людинолюбне», «гармонійне», «діяльне», «ідеальне» та ін. – саме ці два завдання є в центрі теоретичної рефлексії і практичних кроків.

Необхідність союзу філософії і управління найбільш докладно обгрунтована Платоном «поки в державах не будуть царювати філософи», або ж поки правителі «не стануть благородно і ґрунтовно філософствувати» [11, с. 275], тобто це можна пояснити так «філософи і правителі великих держав виявляться одними і тими ж особами» [12, с. 527]. Отже, повинні управляти ті, кому «за самою їх природою призначено бути філософами і правителями держави, а всім іншим треба займатися не цим, а йти за тими, хто керує» [11, с. 276]. Окрім того, неосвічених громадян варто тримати подалі від влади та управління, а мудреця доручити турботу про управління» [10, с. 160].

Напевне, сьогодні цю платонівську ідею, яка відображає саму суть управління як функції соціального буття людей, не зможе оскаржити ні один філософ, ані управлінець. Подібна постановка питання характерна для багатьох мислителів, вона зустрічається в багатьох працях з соціальної філософії та етики. Так, коли Жюльєн Офре де Ламетрі, в першій половині XVIII століття, намагався показати важливість філософії в житті суспільства, то наводив приклади «вдалого застосування старань філософів» в різних сферах – юриспруденції, релігії, моралі, риторики і т.ін., а особливого значення надавав управлінню, повторюючи фактично тезу Платона: «Філософія настільки впливає на мистецтво управління, що правителі, які пройшли школу мудрості, створені бути і дійсно бувають

кращими правителями, ніж ті, які не просочені настановами філософії» [5, с. 487]. Поль Анрі Гольбах, посилаючись на думки Платона, в певній мірі зміцнює основну його тезу новими аргументами, а саме: філософів із числа всіх інших членів суспільства найбільше звинувачують, що нібито філософія виховує в громадян байдужість до суспільних справ, проте ці припущення абсолютно безпідставні: навпаки, «при освіченому уряді, у вільного народу, в країні, що підкоряється розумним законам, філософ завжди буде активним громадянином». По-друге, «... в добре керованій країні освічена людина має значний вплив і може впливати на інших громадян» [3, с. 391].

Сьогоднішнім керівникам різних рівнів вкрай необхідна філософська підготовка. Адже філософські категорії та принципи охоплюють всі явища природи, людського мислення і суспільного життя, в тому числі і всі аспекти управлінської діяльності. Озброєні ідеями філософів про найкращу перебудову суспільства, керівники проголошуватимуть мудрі закони та управлятимуть на їх основі [17].

У витоках науки управління філософський підхід був не тільки само собою зрозумілим, але й фактично ключовим, системорганізуючим компонентом загальної методології. Адже засновник наукового управління Фредерік Уїнслоу Тейлор свою систему розглядав і оцінював зовсім не як якусь технологію або форму господарювання («менеджменту» в буквальному сенсі слова), а як «нову філософію» [14, с. 19, 30, 52, 70, 88, 97, 111, 133]. Філософський, всеохоплюючий підхід зустрічається в працях інших класиків менеджменту: Генрі Форда, Анрі Файоль, Елтона Мейо та ін. Серед сучасних теоретиків також чимало авторів, які не замикаються вузько спеціальними питаннями і виходять на рівень філософських узагальнень. Основна функція філософії – це створення логічних підстав для вирішення практичних завдань управління, певний метод для мислення, здатного вирішити практичні завдання (problem-solving thought): «Без філософії менеджер має лише обмежену можливість застосування креативного мислення, якими б не були його природні здібності» [18, с. 37].

Філософія, як специфічна сфера людського пізнання й осмислення реальності, не може замикатися в собі і для себе, не може бути ізольована і від фундаментальних проблем управління, інакше кажучи, філософія управління повинна мати практичну спрямованість, реалізовувати функцію практичного керівництва при регулюванні спільної діяльності людей в найрізноманітніших галузях. Однак філософія управління не може і не повинна прагнути замінити ні менеджмент як науку управління, з її теоретичними, методологічними та методичними проблемами, ні менеджмент як особливий тип людської праці. Тому ми вважаємо дуже вдалим формулювання О. Кіркебі: «Не філософія повинна накреслити коло завдань менеджера, а сам менеджер повинен бути в якійсь мірі філософом» [19, с. 4]. Зв'язок філософії та управління не можна звести і до світоглядної ролі менеджера практика, оскільки при цьому невиправдано протиставляються наука і філософія, теорія і досвід, слово і діло. Мабуть, саме тут причина того, що в якості вузівської дисципліни «філософія управління» ще не цілком відбулася: прихильники вузько економічного і вузько інженерного підходу навіть оскаржують її право на самостійне існування. Укорінений серед не-філософів позитивістський настрій заважає їм зрозуміти, що виконання будь-якої управлінської функції, скажімо, функції планування, вимагає від менеджера не тільки частковонаукових, професійних знань і умінь, але також міркувань філософського характеру.

Література

1. Гегель Г. Афоризмы // Работы разных лет в двух томах. Т. 2, М.: Мысль, 1971. – С. 529-562.
2. Гельвеций. Мысли и размышления // Соч. в двух томах. М.: Мысль, 1974. – С. 569-602.
3. Гольбах П.А. Естественная политика, или беседы об истинных принципах управления // Соч. Т. 2, М.: Мысль, 1963. – С. 85-534.
4. Ламетри Ж.О. Предварительное рассуждение // Сочинения. М. : Мысль, 1976. – С. 461-499.
5. Ламетри Ж.О. Предварительное рассуждение // Сочинения. М. : Мысль, 1976. – С. 461-499.
6. Лунь Юй // Древнекитайская философия. Т. 1, М.: Мысль, 1972. – С. 70.
7. Мандевиль Б. Исследование о природе общества // Басня о пчелах. М.: Мысль, 1974. – С. 310.
8. Мо-цзы // Древнекитайская философия. Т. 1, М.: Мысль, 1972. – С. 182, 186.
9. Мэнь-цзы // Древнекитайская философия. Т. 1, М.: Мысль, 1972. – С. 238.

10. Платон. *Законы* // Соч. в трех томах. Т. 3, ч. 1, М.: Мысль, 1972. – С. 89-454.
11. Платон. *Государство* // Соч. в трех томах. Т. 3, ч. 1, М.: Мысль, 1972. – С. 89-454.
12. Платон. *Письма* // Соч. в трех томах. Т. 3, ч. 2, М.: Мысль, 1972. – С. 505-567.
13. Платон. *Политик* // Соч. в трех томах. Т. 3, ч. 2, М.: Мысль, 1972. – С. 10-82.
14. Тэйлор Ф.У. *Научная организация труда*. М.: Транспечать, 1924. – С. 19, 30, 52, 70.
15. Хуайнань-цзы // *Древнекитайская философия. Эпоха Хань*. М.: Наука, 1990. – С. 160.
16. Шан цзюнь шу // *Древнекитайская философия*. Т. 2, М.: Мысль, 1973. – С. 218.
17. Davis R.C. *A Philosophy of Management* // *The Journal of the Academy of Management*. 1958. Vol. 1. № 3. – С. 37.
18. Kirkeby O.F. *Management philosophy: a radical-normative perspective*. Heidelberg: Springer, 2000. – С. 4.
19. Шумка М. *Етичні виміри діяльності державного управлінця в античній парадигмі* / Михайлина Шумка // *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Роль суспільних наук у забезпеченні стабільності розвитку глобальних світових процесів у XXI ст.»* м. Київ, 1-2 квітня 2016 р.
20. Шумка М. *Історичний аналіз феномену авторитету керівника в державному управлінні* / Михайлина Шумка // *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційні наукові дослідження в сфері соціології, психології та політичних наук»* м. Сладковічево, Словацька Республіка 10–11 березня 2017 р. – 200 с. – С. 21-24.
21. Гурик М. І., Гончарук Т. В., Шумка М. Л. *Філософські проблеми державного управління*. Навч. посібник. Тернопіль. – Економічна думка, 2010. – 126 с.