

**Частина І.**  
**ДОПОВІДІ ПЛЕНАРНОГО ЗАСІДАННЯ**

**Артьомова Т. І.,**  
*доктор економічних наук, доцент*  
*головний науковий співробітник відділу економічної теорії*  
*ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»*  
*blagosostojanie1986@gmail.com*

**ЛІДЕРСТВО ЯК СКЛАДОВА ІНСТИТУТУ НАУКОВОГО УПРАВЛІННЯ**

Анотація. Проблема лідерства є історично притаманною людству як природній спільноті. Втім у суспільстві здатність бути лідером є творчим даром, покликанням, професійною долею. Виявлення і розвиток обдарованості і лідерських задатків людини відбувається в межах домогосподарства, системи загальної і професійної освіти. Проте найбільш повна реалізація таких якостей здійснюється в продуктивному господарському процесі за допомогою інституту менеджменту як системи наукового управління персоналом. Становлення системи наукового управління відбулося на рубежі XIX–XX ст. У подальшому такий інститут виявив свою історичну місію і зазнав потужного розвитку. Однак з другої половини XX ст. він поступово втрачає творчий потенціал. Подолання кризи наукової системи управління є важливою передумовою творчого осмислення нової картини світу та відновлення втраченої рівноваги у суспільному розвитку. Це потребує обґрунтування нової концепції лідерства, адекватної умовам інформаційного суспільства.

Ключові слова: творча обдарованість, лідерство, інститут наукового управління, інформаційна економіка, сталий суспільний розвиток.

Annotation. The problem of leadership is historically inherent in humanity as a natural community. For society, the ability to be a leader is a creative gift, a vocation, a professional destiny. Identification and development of giftedness and leadership skills of a person takes place within the boundaries of the household, the system of general and professional education. However, the most complete realization of such qualities is carried out in the productive economic process with the help of the institute of scientific management. The formation of the scientific management system took place at the turn of the 19th and 20th centuries. In the future, such an institute revealed its historical mission and underwent powerful development. However, from the second half of the 20th century, he gradually loses his creative potential. Overcoming the crisis of the scientific management system is an important prerequisite for the creative understanding of a new picture of the world and the restoration of the lost balance in social development. This requires substantiation of a new concept of leadership adequate to the conditions of the information society.

Keywords: creative talent, leadership, institute of scientific management, information economy, sustainable social development.

Проблема лідерства є історично притаманною людству як природній спільноті. Так, перші ознаки лідерства можна спостерігати у тваринному світі.

Для соціальних тварин характерне виділяти із загальної родинної зграї лідера-вожака, який має підтримувати внутрішню ієрархію при власному домінуючому становищі. Вожак (лідер) отримує в родинному середовищі певні переваги – пріоритетний доступ до різноманітних ресурсів, але водночас несе тягар постійної фізичної і психологічної напруги, пов'язаної із захистом свого статусу.

В психології лідерство розуміється як процес соціального впливу, завдяки якому лідер отримує підтримку і сприяння з боку інших членів спільноти задля досягнення певної мети. Пояснення лідерства знайшло відбиток у ситуаційній, функціональній, поведінковій, інтегральній та інших соціальних концепціях.

*Заслужують на увагу способи розкриття й розвитку творчих лідерських якостей.* Адже лідер – це не просто керівник, але людина, яка наділена даром харизми, тобто здатністю викликати суспільну увагу до своїх міркувань, надавати їм очевидності реального факту, що не потребує доказів. Поширені уявлення про те, що лідерські якості притаманні кожній людині і розвинути їх цілком можливо через застосування відповідних технологій і тренінгів, є далекими від істини. Адже **здатність бути лідером є творчим даром, покликанням, професійною долею.** Експериментальні спостереження свідчать, що в популяції тварин і в людській спільноті налічується приблизно однакова кількість особин (0,2–0,7%), здатних до лідерства. Слід враховувати також, що харизматичний лідер презентує не суто власну, а соціальну силу суспільного впливу. Це відбиває **суспільну місію людини, а не просто стан її службового становища і посадові обов'язки.**

Проте, процес розкриття і дієвого розвитку творчих лідерських задатків особистості є вельми бажаним і цілком можливим за допомогою наукової системи організації і управління. *Охарактеризувати зміст інституту наукового управління персоналом як осередку реалізації здібностей підприємців-новаторів та ключового інструменту розвитку продуктивної творчої обдарованості і лідерських якостей особистості, є метою цієї публікації.*

Виявлення і розвиток обдарованості і лідерських задатків людини відбувається в межах домогосподарства, системи загальної і професійної освіти. Втім найбільш повна реалізація таких якостей здійснюється в продуктивному господарському процесі. **В економіці, в бізнесі** реалізація лідерських здібностей, як правило, пов'язана із кар'єрним сходженням працівника. Кар'єрне зростання надає можливість досягти певного рівня влади, який забезпечує повнішу реалізацію життєвих успіхів людини, вирішення матеріальних і особистісних її прагнень і проблем. Однак, вершина професійної кар'єри може виявитися ілюзорною, адже, зрештою згідно соціологічному «принципу Пітера», здатна знаменувати стан досягнення людиною рівня своєї некомпетентності. Технології кар'єрного зростання вшляхетнюються через усвідомлення і реалізацію

важливої суспільної місії особистості-лідера як підприємця і управлінця-організатора – менеджера.

*Організація й управління вихідне відігравали визначальну роль в існуванні людського суспільства.* Людина розпочала свою продуктивну діяльність серед хаосу: виробляла й споживала, коли траплялося, а, отже, то помирала з голоду масами, то об'їдалася до смерті, лише від нестачі регулярності у своєму економічному процесі, зауважує М. Зібер. Один з видатних представників меркантильної школи А. Серра у трактаті «Про засоби забезпечити вдосталь золотом і сріблом королівства, позбавлені родовищ дорогоцінних металів» називає чотири *ключові фактори національного багатства будь-якої країни*: різноманіття ремесл, традиції та звичаї населення, масштаби торгівлі, мистецтво політико-економічного управління. У наведеному списку чинників мистецтво політико-економічного управління вказано наприкінці. Проте здатність правителя досконало опанувати зазначеним мистецтвом, на думку автора, перетворює такий засіб на найбільш могутній фактор надбання багатства. Його можна назвати діючою причиною і вищим фактором усіх інших засобів, що здатний організувати їхню спільну синергетичну дію і дозволяє досягти економічного благополуччя навіть у тих країнах, які не мають жодної з перерахованих вище умов, пише Серра. «І якщо мені скажуть, що я помилково розмістив на першому місці не цей чинник, а різноманіття ремесл, відповім, що зробив це, маючи на увазі велику надійність останнього засобу у справі накопичення багатства в порівнянні з мінливою політикою правителя» [1, с. 92–98].

Втім, в економічній науці функція організації (управління) в якості найважливішого фактора виробництва (поряд з традиційними факторами праці, землі, капіталу) була визначена А. Маршаллом лише наприкінці ХІХ ст. (1890). Це, у сукупності з усіма попередніми напрацюваннями сформувало передумови становлення менеджменту як мистецтва наукового управління персоналом і – в більш широкому контексті – творчого знаряддя для створення гідних умов суспільного життя, формування середнього класу, примноження національного багатства. *Менеджмент як наука про управління підприємством і персоналом, на думку фахівців, своїм давнім аналогом має політику як науку про управління державою.* Не випадково концепція менеджменту об'єднує вчення про принципи організації підприємства (юридична складова), стратегію розвитку (ідеологічна складова), підбір персоналу (соціальна складова), способи оптимізації діяльності (психологічна складова). Інститут менеджменту формується разом із становленням акціонерної форми організації підприємства, що породжує тенденцію соціалізації економічних відносин на засадах розмежування суб'єкта власності і суб'єкта управління. У своїй єдності зазначені феномени закладають основи соціального

ринкового господарства, змішаної економіки і у решти решт – інституційної архітектоники господарства як суспільства, прийнятного для життя [2].

Втім, *незважаючи на тривалу історію існування інституту менеджменту, оцінити його справжню роль у системі інституційної архітектоники суспільства в контексті розкриття і розвитку творчої обдарованості і лідерських якостей людини ще тільки належить*. Адже саме інститут менеджменту формує принципи високої корпоративної культури, перетворюючи людину праці з простого економічного ресурсу, придатка капіталу і технологій, на людський капітал і творчу особистість.

Цікаво, що *ідея наукового управління економічною діяльністю* (а, отже, й процесами продуктивної людської самореалізації) *була ініційована власниками капіталу*. На необхідність виділення професійного виду управлінської діяльності вказав бізнесмен Г. Таун у доповіді «Інженер як економіст», з якою він виступив на зборах Американського товариства інженерів-механіків в 1886 р. У 1910 р. представник американських фрахтових компаній Л. Брайденс запроваджує до вживання термін «наукове управління», в 1911 р. публікується праця Ф. Тейлора «Принципи наукового управління». Отже, *рух до соціально орієнтованого ринкового господарства як суспільного блага став результатом доброї волі, усвідомленої одночасно суб'єктами бізнесу, науки і держави*.

*Історична місія менеджменту* обумовлюється творчим характером як самого його змісту, так і нового рівня трудових відносин, який управлінці покликані сформувавши на підприємстві. На творчий характер менеджменту вказують *особливості управлінської діяльності*: ненормований, нестандартний її характер, творче розмаїття, що протилежно рутинній праці. Відомий американський дослідник Г. Мінцберг проводить пряму аналогію між діяльністю менеджера і творчістю, акторською майстерністю, особливо акцентуючи увагу на неповторних особистих якостях, харизмі керівника-організатора. На думку П. Друкера, зміст функцій менеджера піддається систематичному аналізу, отже, навичкам та вмінням «менеджерської роботи», цілком можна навчитися. Проте, зазначає Друкер, є одна якість, яку неможливо набути, один навик, який неможливо придбати, але можна виховати з дитинства. Такою якістю є не геніальність, а характер [3, с. 351].

Дійсно, *менеджер взаємодіє з унікальним ресурсом – людиною, і способи управлінського впливу визначають, чи буде ця людина – як особистість і як ресурс – дійсно розвиватися або, навпаки, деградувати*. При цьому, формуючи простір для творчої праці, виконуючи управлінську місію, менеджер зобов'язаний демонструвати особисту порядність. Як вважають фахівці, сама по собі людина може недостатньо ретельно працювати, страждати нестачею здібностей і знань, не завжди виносити правильні судження і тим не менш не

здавати фірмі шкоди як менеджер. Але внаслідок особистої непорядності, поганого характеру керівник здатний підірвати самі основи організації, зруйнувати її філософію, незважаючи на всі свої знання і блискучі здібності.

Отже, *особисті людські якості стають найважливішим професійним надбанням (капіталом) менеджера; їх успішна реалізація перетворює аморфний сукупний персонал на ефективну і організовану продуктивну силу* – одну з головних конкурентних переваг фірми. У відносинах між державою і корпоративним сектором інститут менеджменту сприяє вирішенню соціального конфлікту між власниками капіталу і суб'єктами найманої праці на користь зростання суспільного добробуту і формування середнього класу.

*При акціонерній формі організації бізнесу реальна економічна влада менеджерів перетворюється з випадкового явища на непорушний закон корпоративної культури.* При цьому система менеджменту на мікрорівні стає «дзеркальним відображенням» макроекономічного демократичного типу управління соціально-економічними відносинами господарювання. У своїй сукупності механізми управління на мікро- і макрорівнях господарювання, через утвердження системи прав і відносин спільно-розділеної власності на економічні ресурси та блага забезпечують реалізацію принципів економічного суверенітету суб'єктів, а, отже, закладають організаційні підстави становлення державного сектора в широкому розумінні (як публічного сектора економіки) і сприяють розв'язанню суспільного протиріччя між власністю та економічною владою.

Як засновник наукової системи управління Фредерік Вінслоу Тейлор (1856–1915) сам уособлює неабияку обдаровану особу підприємця-новатора. Тейлор був не вченим-дослідником, а практиком: спочатку робітником, потім менеджером сталеливарної компанії. Широка популярність прийшла до нього після виступу на слуханнях спеціального комітету палати представників американського конгресу з вивчення систем цехового менеджменту. До Тейлора під управлінням розумілися різні явища, аж до технології виготовлення певного продукту. В книзі «Принципи наукового управління» (1911) автор визначає управління як справжню науку, яка спирається на точно визначені закони, правила і принципи раціональної організації праці [4]. З того часу термін «наукове управління» починає активно вживатися представниками різних світових шкіл і течій менеджменту.

Резюмуючи сутність нової системи управління, Тейлор писав: «Наука замість традиційних навичок, гармонія замість протиріч, співпраця замість індивідуальної роботи, максимальна продуктивність замість обмеження продуктивності; розвиток кожного окремого робітника до максимально допустимої його продуктивності та максимального добробуту» [4]. Отже, тейлоризм постає класичною геометрією праці, що ґрунтується на аксіомах

організаційної гармонії, економічної та психологічної доцільності. В її основі лежать 4 системні принципи управління:

- наукове дослідження кожного окремого виду трудової діяльності;
- професійний відбір та професійне навчання робітників і менеджерів на основі науково визначених критеріїв;
- співпраця адміністрації з робітниками у процесі впровадження наукової системи організації праці;
- розподіл обов'язків і відповідальності між робітниками й менеджерами.

На думку Тейлора, стимулювання є найважливішим чинником трудової продуктивності. Винагорода є найважливішим принципом, яким необхідно оперувати кожному, хто бажає ефективно керувати людиною, зазначав Тейлор. При цьому з метою отримання належного ефекту нагорода повинна швидко слідувати за виконанням самої роботи. Для підтримання у робітників стану постійного очікування нагороди Тейлор пропонував використовувати прогресивну систему оплати праці. Втім, нагорода може бути не лише грошовою. Тейлор пропонував підприємцям йти на соціальні поступки робітникам, застосовувати філантропічні нововведення через організацію лікарень, лазень, їдальнь, читальнь, вечірніх освітніх курсів, дитячих садків тощо. Усе це постає цінними засобами виникнення добрих почуттів робітників до роботодавців і створення класу більш умілих та інтелектуальних працівників, здатних за короткий час суттєво, до 3–4 разів, збільшити усталений рівень продуктивності праці.

Наголошувалося на важливість творчого оперування психологічними чинниками організації праці. Так, в одному з фабричних підрозділів, де працювали переважно молоді жінки, облаштували місце для розкішного породистого kota, який став улюбленцем робітниць. Гра з твариною під час перерв покращувала настрій працівниць, і вони з більшою енергією приступали до роботи.

Започаткована Тейлором величезна наукова управлінська новація, яка нині характеризується як організаційно-технологічний напрям, отримала потужний розвиток трудами Г. Ганнта, подружжя Ф. і Л. Гілберт, Г. Емерсона, Г. Форда, Ф. Гілберта, Г. Файоля, Е. Мейо, багатьох інших видатних дослідників-підприємців. Протягом ХХ ст. у світі сформувалися численні наукові школи менеджменту; теоретичні розробки в галузі наукового управління та їх практична реалізація започаткували масштабні процеси соціалізації і гуманізації економічних відносин. Отримало поштовх до розвитку положення про те, що процес праці для робітника має стати джерелом не лише засобів для існування, але психологічного і соціального задоволення.

Генрі Форд, один із творців філософії управлінської практики, у своїх роботах («Моє життя, мої досягнення», «Сьогодні та завтра») послідовно

обґрунтовує, а в процесі соціальних експериментів реалізовує принципи підприємницького суспільного служіння [5]. На думку Форда, найважливішим завданням бізнесменів є створення таких виробничих умов, завдяки яким повною мірою розкриються творчі можливості не лише окремих людей чи соціальних верств, а всього народу. Форд запроваджує на своїх заводах найвищу (вдвічі вищу за існуючих норм) оплату праці, відкриває ремісні школи зі стипендіями для талановитих учнів, створює соціологічні лабораторії для вивчення та покращення умов праці, побуту й дозвілля працівників.

Г. Емерсон передбачив професію менеджера з персоналу і характеризував такого фахівця як людину, що володіє інтуїцією, спостережливістю, кмітливістю, а також усім багатством знань у галузі фізіології, психології, антропології. На думку А. Файоля, ідеальний менеджер – це високоосвічена, супер компетентна, фізично сильна, інтелектуальне розвинена, працездатна особа. У міру кар'єрного піднесення відносна важливість його адміністративної компетентності повинна зростати, а технічної – зменшуватися. Для керівників вищої ланки Файоль вважав найважливішими якості свідомої наполегливої волі, активності, енергійності, відваги, мужньої відповідальності, суспільного обов'язку, турботи про спільний інтерес.

У контексті вищесказаного правомірно підсумувати, що *інститут менеджменту як системи наукового управління персоналом* є, з одного боку, джерелом обдарованих особистостей-лідерів – підприємців-новаторів; з іншого – універсальним ключовим інструментом розвитку продуктивного творчого (зокрема, і лідерського) дару особистості. Оскільки хороший менеджер здатний слабкі продуктивні задатки працівника розвинути до стану висококласного творчого активу; в руках же недбайливого управлінця багатий людський потенціал перетворюється на цілком непридатний ресурс.

Проте, з другої половини ХХ ст. *інститут менеджменту поступово втрачає творчий потенціал, перестає орієнтуватися на власну місію*. На рубежі століть творча діяльність обдарованих особистостей-новаторів починає активно заміщуватися інформаційно-цифровими технологіями [6]. На тлі загального ослаблення методологічних позицій наукового знання сформувалася усталена тенденція кризи і занепаду системи суспільного управління з посиленням процесів господарської нестабільності, невизначеності, турбулентності. Конфліктність у суспільних відносинах розвинулася до стану гібридної війни; гаряча фаза військових дій в Україні внаслідок агресії з боку РФ створює загрози миру та безпеці в усьому світі. Таким чином, подолання кризи наукової системи управління стає найважливішою передумовою творчого осмислення нової картини світу та відновлення втраченої рівноваги у суспільному розвитку. А це

потребує потужних досліджень в напрямку обґрунтування нової концепції лідерства, адекватної умовам інформаційного суспільства.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Серра А. (1935). Краткий трактат “О средствах снабдить в изобилии золотом и серебром королевства, лишённые рудников драгоценных металлов” / Меркантилизм. Сборник / Под ред. И. С. Плотникова. Л.: Огиз, Соцэкгиз. 340 с.
2. Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований: Моногр. / Под. ред. А. А. Гриценко]. Х. : Форт, 2008. 928 с.
3. Drucker Peter F. The Practice of Management. N.Y. A Division of Harper Collins: Harper Business, 2006. 416 p.
4. Taylor Frederick W. The Principles of Scientific Management. N.Y.-London: Harper and Brothers Publishers, 1919. 155 p. URL: [http://strategy.sjsu.edu/www.stable/pdf/Taylor,%20F.%20W.%20\(1911\).%20New%20York,%20Harper%20&%20Brothers.pdf](http://strategy.sjsu.edu/www.stable/pdf/Taylor,%20F.%20W.%20(1911).%20New%20York,%20Harper%20&%20Brothers.pdf)
5. Ford Henry My Life and Work. 169 p. Електронний ресурс. URL: [http://library.manipaldubai.com/DL/My\\_Life\\_and\\_Work.pdf](http://library.manipaldubai.com/DL/My_Life_and_Work.pdf)
6. Юрик О. Agile-лідерство-новий підхід до управління людьми у VUCA-світі. URL: <https://www.develor.com.ua/agile->

**Біляєва С. О.,**

*Доктор історичних наук,  
старший науковий співробітник, професор,  
Уманський державний педагогічний університет,  
svitbil@ukr.net*

### **СОЦІАЛЬНО-ІСТОРИЧНІ ПРИЧИНИ ФОРМУВАННЯ ДЕСТРУКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО ПРОЯВИ: РЕТРОСПЕКТИВА І СУЧАСНІСТЬ**

*Анотація. У статті розглянуті соціально-історичні аспекти формування та дієвості деструктивного лідерства у минулому та сучасності, загрози цивілізаційному поступальному розвитку та існуванню людства. Розглянуто низку конкретних ситуацій з давніх часів до подій в історії ХХ ст., закономірності формування російського суспільства і його філософській основи. Перелічені деякі фактори в історії Російської імперії та Радянського Союзу, зокрема гонку озброєнь, яка могла призвести до знищення цивілізації на земній кулі, нові виклики ХХІ ст. Наведені деякі філософські концепти щодо класичних і нових рис нового тоталітаризму, можливих сценаріїв розвитку подій на тлі існування та зростання неототалітарних суспільств та релігійного екстремізму.*

*Ключові слова: деструктивне лідерство, тоталітаризм, «новий тоталітаризм», екстремізм, цивілізації.*

*Summary. The article examines the socio-historical aspects of the formation and*