

УДК 005.95

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА УПРАВЛІННЯ**Ходикіна І. В.**, аспірант, Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя**Ходикіна І.В. Еволюція поглядів на управління.**

В публікації проаналізована термінологія слів «керування», «управління» та «менеджмент». Всі три слова є не рідними українській мові, запозичені вони із різних мов і за своїм першим значенням вони абсолютно не співпадають із сучасним їх значенням. З'ясована етимологія цих слів. Керівники - це в історії князі, ксензи, королі. Управителі - це перехідний прошарок, тобто це і королі, і їхні помічники, які діяли за законом, «правили», менеджери - це наймані управителі, помічники - права рука - власника. Визначено, що в сучасній трактовці також є свої відтінки значення, а саме: управляти можна технікою, керувати боєм, а менеджмент завжди пов'язаний з спілкуванням, з керівництвом людьми; управління - це більше назва установи, а менеджмент - це керівна, офісна робота, яку здійснюють люди з цієї установи, менеджмент - це більш емоційна складова поняття управління людьми, управління - це використання працівників, тобто загалом, вплив на маси, а менеджмент вплив на окрему людину. Перераховані національні ознаки найбільш відомих шкіл управління: американської, європейської, японської, східної. Зазначено, що в Україні досі не сформована своє власна школа менеджменту. В країні переплуталися різні школи. Під впливом стагнації, занепаду промисловості у 80-90х роках минулого століття, появи нових форм власності, зрост безробіття та стрімкої комп'ютеризації суспільства формуються нові підходи до управління, наковці та практики шукають дієві способи впливу на персонал. В статті в історичному аспекті розглянуто питання наукового формування підходів до категорій «управління персоналом», систематизовані актуальні методи та підходи до управління персоналом організації, розглянуті сучасні дефініції поняття «управління персоналом».

Ходыкина И.В. Эволюция взглядов на управление.

В статье проанализирована терминология слов «руководство», «управление» и «менеджмент». Выяснено, что все три слова являются не родными для украинского языка, заимствованы они из разных языков и по своему первому значению абсолютно не совпадают с их современной трактовкой. В современной дефиниции слова имеют свои оттенки значения, а именно: управлять можно техникой, руководить боём, а менеджмент всегда связан с общением, с управлением людьми; управление - это название организации, а менеджмент - руководящая, офисная работа, которую осуществляют люди из этой организации; менеджмент - это более эмоциональная составляющая понятия «управление людьми; управление - это использование сотрудников в целом, то есть воздействие на массы, а менеджмент - это влияние на отдельного человека. Руководители в истории - князья, ксендзы, короли. Управители - переходный слой, то есть это и короли и их наместники, которые правили - действовали по закону, менеджеры - это наёмные правители, правая рука собственника. Перечислены национальные признаки наиболее известных школ управления: американской, европейской, японской, восточной. Выяснено, что в Украине до сих пор не сформирована своя собственная школа управления. В стране переплелись разные школы. Под воздействием стагнации, упадка промышленности в 80-90х годах прошлого столетия, появлению новых форм собственности, роста безработицы и стремительной компьютеризации общества формируются новые подходы к управлению, ученые и практики ищут новые действенные способы влияния на персонал. В статье в историческом аспекте рассмотрены вопросы научного формирования подходов к категории «управление персоналом», систематизированы актуальные методы и подходы к управлению персоналом организации, рассмотрены современные дефиниции понятия «управление персоналом».

Khodykina I. The evolution of views on management.

The article deals with terminology of «lead», «administration» and «management». It was cleared up, that all three words are not vernacular for the Ukrainian language and according your first meaning do not correspond their modern representation. In today's definition these words have their shades of meaning, namely you can administrate the affairs of the state, to lead an army or manage the group of people; administration - it is the name of official office of organization, but management - it is the working process, which happens to be in this organization; management - it is the more emotional element of category peopled management, it is using of employees in whole, influence on masses, but not on the individual persons. Leaders in history are konungs, kings, priests (ksendz). Administrators are the transitional elements layers of society, so they are czars and their governors, who administrates -follows the law, managers are hired men, the right hand of owner. Here were counted the national particular properties of more popular management schools - American, European, Asian, and Japanese. It was clarified that in the Ukraine there has not formed the own management school. There are interknitted the various schools. Under stagnation influence in 80-90 years of the last century, under new owners forms, growth of unemployment and blistering computerization of society are new management methods developing, scientist's und practices are looking for new forms of influence on personal. It this article in historical perspective were analyzed them with the help of scientific ways formations to category «staff

management», were systematized actual methods of staff management in organization, were considered modern definitions of staff management.

Постановка проблеми. Категорія управління відповідно набула певних змін за період свого розвитку. «Управляти - це означає ставити цілі та визначати, яким чином вони можуть бути досягнуті.»[1, С.71] Управляти підлеглими, персоналом - це не тільки ставити завдання. Це ціла система, яка поєднує в собі відбір, прийом, адаптацію нових співробітників, стимулювання «старих» кадрів, навчання, скорочення та звільнення персоналу. Це перш за все - робота з людьми та для людей, тому ця тема завжди буде залишатися актуальною, тим більше, що в умовах сьогодення, коли змінюється сама парадигма управління та формується новий особистісний підхід до кожного працюючого.

Аналіз останніх публікацій. Розробкою цієї теми займалися багато вчених. Серед засновників - Г. Деслер, М. Армстронг, Дж.Гібсон, П. Друкер. Багато прізвищ можна назвати і сьогодні. Серед них: Румянцева З.П., Саломатин Н.А., Акбердин Р.З., Михайлова Л.І., Стежко Н.В., Журавлев П.В. та інші.

Виділення невирішеної проблеми. Безліч методик впливу на персонал, національні школи, різний набір складових у понятті «управління» - все це розмаїття в останні роки зводиться до особистісного підходу керівника до підлеглого. Тобто, на практиці у прикладному використанні різних методик найбільш оптимальним і дієвим рішенням є саме вплив на окремого співробітника. Чому саме так склалося? Чому серед такої маси різних напрацювань особистісний підхід дає найбільші результати? Щоб знайти відповіді на ці питання, треба пірнути в історію. **Цілі і завдання дослідження.** Основною метою даного дослідження є спроба проінспектувати як з'явилися перші прототипи керівників, правителів та менеджерів, як зароджувалися паростки понять «управління» та «менеджмент».

Виклад основного матеріалу. Сучасне поняття менеджменту персоналу за період історичного розвитку зазнало певних змін. Воно трансформувалося поряд з трансформацією значення слова персонал і на сьогодні має мало чого спільного з тим, що малося на увазі, коли взагалі виникли такі слова як «управління» та «менеджмент». Для українських науковців термін «менеджмент» ввійшов з початком новітньої історії [2, С.32] держави і зайняв своє окреме місце. Він частково співпадає з поняттям «управління», яке є калькою з російської мови, де на 50-60 років раніше поширилося таке поняття як «управляющий». І хоча для України більш притаманним є терміни «керувати, керівник», «управління» в значенні керувати підлеглими або іншими людьми знайшло своє відповідне місце. [2, С.33] Термін «менеджмент» зазвичай є тотожним, що і управління, але сам термін прийшов до нас набагато пізніше десь наприкінці 80-х на початку 90-х років з англійської мови має свої відтінки значення.

Перші паростки науки про управління іншими людьми зароджувалися далеко до нашої ери: у Шумерському царстві, у Стародавньому Єгипті, Вавілоні. І пов'язані вони перш за все з ім'ям або якогось правителя, або релігійного діяча, і це не дивно. Вони були найбільш досвідченою частиною тодішнього суспільства, і мали ким управляти: мали рабів, слуг, віруючих прихожан. Процес просувався дуже повільно, розбіг між подіями, коли виникала якась нова ідея в управлінні, міг складати сотні років. Терміни, які б передавали значення «управління» в ті часи ще не існувало. Зокрема в нашому тисячолітті, у Київській Русі терміну «управління» ще не було. На чолі держави стояли князі, у Європі королі, або «конунги». Слово «князь» - давнє загальнослов'янське запозичення, походить від старонімецького коріння *kun-ing*, цього ж походження німецькі слова *König, king* (король), скандинавське «конунг»[3] Це термін яким називали найстарішого, що було рівнозначно найрозумнішому представнику роду, або того, хто наділений владою від народження і має право керувати іншими. Ця категорія до сьогодні вживається у Польщі, Литві та в Західній частині України для позначення священика. Пояснити це можна тією ж спадщиною від давніх часів до нашої ери: як вже було зазначено раніше у Древньому Єгипті, Шумері, Аркаді, це були священослужбовці, релігійні діячі, жреці, які вміло використовували свої можливості щодо впливу на маси людей. А слово «конунг» дало підґрунтя для появи слів «князь», «король». Пізніше Київська Русь стала частиною Російської імперії, де правили царські династії. Термін «управляти» походить від російського дієслова «управлять», тобто «правити», корінь слова - право, закон, а це в свою чергу означає, що «правити» - це діяти за законом. Тобто цар мав права від народження, але він повинен був діяти за законом.

Частина ж України залишилася під впливом Західної Європи, де князі та королі ведуть більш богомний спосіб життя, де їм не цікавий сам процес керування і виникає бажання делегувати свої повноваження спілці людей, або одній людині, тобто обрати «праву руку»(менеджмент від латинського «*manus*»- рука[4, С.1]). Ця манера перекладати повноваження щодо управління на іншу людину - найманого робітника - з розвитком промисловості переноситься і на виробничі відносини. З'являється найманий менеджер і укорінюється сам термін «менеджмент», тобто не власник, а найманий робітник. Тобто, термін «менеджмент» виникає у Європі приблизно в 15-16 столітті нашої ери, коли там починається розвиток світової промисловості. І тоді ж люди спікаються з проблемою невистачання часу, і вони змушені залучати до роботи «управлінців» - сьогоденніших менеджерів. Поняття «менеджмент» спочатку означало вміння об'їжджати коней та правити ними. Сьогодні термін «менеджмент» на разі означає «керівництво, управління людьми». Цікаво, як в етимології слова переданий цілий історичний пласт, епоха, тобто відображений сам поступовий процес зміни відношення до людей як до робочої сили, від управління кінськими людьми перейшло до керівництва людьми. І тут можна побачити, що спочатку, люди саме так і сприймалися, як тяглова робоча сила.

Найбільш значних змін категорія «менеджмент» набула в період інтенсивного розвитку промисловості, починаючи з 17 століття. Тоді виділився клас найманих менеджерів, з'явилося саме поняття «професійний

менеджер» як найманий працівник. Апофеозом еволюції стала праця Дж. Бренхейма «Менеджерська революція», де автором було доведено, що, з'явився саме клас менеджерів. [5, С. 29] І саме там де панував більший рівень розвитку промисловості, там почали народжуватися нові ідеї щодо управління. менеджменту, там вперше починали замислюватися, що зробити так, щоб розвиток не збавляв темпи.

На сьогодні по всьому світу існують школи менеджменту, розподілені за національними ознаками. Кожна акумулює, узагальнює поєдную в собі досвід у виробничому управлінні персоналом та особливості розвитку цього процесу на своїй території.[4, С.1] Представники американської школи вважаються засновниками світового наукового досвіду в цьому напрямку. Це Г. Десслер, М. Армстронг, Дж.Гібсон, П. Друкер та інші. Саме американська школа диктує усьому світу правила гри на цьому полі. Відмінністю цієї школи - є те, що в Америці існує так званий соціальний ліфт, який реально працює в країні. Тому Америку часто і називають країною великих можливостей. Предметом наукових досліджень не раз ставали історії становлення Генрі Форда, Джорджа Уелчі та інших. Дослідники прискіпливо з різних боків вивчають життєвий шлях цих людей, сподіваючись відшукати, як саме становляться великими менеджерами. Існує навіть так звана теорія великих людей. «репутаційний менеджмент».

Цікавий є різноманітний досвід країн Європи, які вкупі складають європейську школу менеджменту. Кожна з країн Європи має свою унікальну особливість. Німеччині притаманна демократичність, це можна назвати американізмом менеджменту: тут навіть існує Закон про залучення робітників до управління підприємством. Вперше в історії саме в Німеччині були введені виробничі ради. Беручи приклад з американців, німці широко використовують так звану роботу in-team (у команді). Хоча поряд з цим саме в Німеччині найбільше всього розвинене лідерство. [4, С.1]

Кастовість притаманна британцям, тобто англійцям, де малечу з дитинства віддають у приватні закриті школи, та з дитинства виховують приналежність до вищої касты, з якої потім і формується склад законодавчої і виконавчої влади суспільства. Тут дуже цінують індивідуалізм, вважаючи, що кожна людина - це «цілий світ». Французи навпаки вважають, що багатства країни повинні належати всій нації, і тут розвивають колективізм у трудових відносинах. В італійців, навпаки більший натиск робиться на приватну власність та маленькі сімейні виробництва, в які привносяться і сімейні відносини в управлінні персоналом. У Швеції, Фінляндії, Нідерландах у менеджменті підприємствами використовуються прогресивні ідеї соціалізму, а саме в управлінні враховується задоволення соціальних потреб простої людини, яка і сприяє цьому процесу.

Для дуже популярної сьогодні в Україні японської школи менеджменту базовою корпоративною ознакою - є дух сім'ї у фірмі. Трудовий колектив в Японії - це одна згуртована команда з високим рівнем трудової мотивації, яка заснована на тому, що все трудове життя людини пов'язане з тим успіхом, якого сягне його фірма. [15] По-іншому впливає на людські резерви в країні і на підприємствах країни уряд Малайзії. Тут чітко визначені національні цінності країни: віра в Бога, лояльність королю, верховенство конституції, взаємна повага. І ці 4 компоненти об'єднують країну і цілому та трудові колективи підприємств цієї країни зокрема. [6, С.1]. У Китаї були втілені в життя кращі принципи соціалістичної економіки, одним з яких є, наприклад, неп. Цікаво, скільки значень має в китайській мові ієрогліф, який позначає термін «менеджмент»: це і виховувати і наставляти, давати накази; мати у підпорядкуванні, і цікавитися, бо якщо ти чимось цікавишся, то ти намагаєшся цим керувати.

Особливістю розвитку України в процесі еволюції такого поняття як «менеджмент персоналу» є те, що в нашій країні цей процес набув розвитку не з розвитком промисловості, а навпаки, із стагнацією тієї ж промисловості та з розвитком підприємств приватної власності, з іншими вимогами до персоналу, зростом безробіття та розвитком світових технологій та економіки. Це перевтілення економіки теж зумовило нові погляди на менеджмент персоналу. Сьогодні багато вчених з усього світу, в тому числі й з України, шукають ефективні методи впливу на персонал. Головна ідея сьогодення - це те, що різні вчені виділяють два підходи щодо управління персоналом - комплексний та системний. Комплексний передбачає облік усіх аспектів у їх сукупності та взаємозв'язку, при головної ролі соціально-економічних факторів. Системний підхід відображає облік взаємозв'язку між окремими аспектами управління персоналом та виражений у розробці кінцевих цілей, визначенню шляхів їх досягнення [7, С.22-25]. Головна ідея, мотив сучасних розробок вчених у цьому напрямку - це те, що «термін робоча сила майже не використовується. Мова йде про співробітників, які виступають гарантом довготривалого успіху підприємства. Очевидно, що в нових умовах мова може йти не про класичне управління кадрами, а про «менеджмент ресурсів» взагалі і «людських ресурсів» зокрема. [8, С.71]

Висновки і пропозиції: Сьогодні у світі існує багато шкіл управління персоналом, які зазвичай враховують національні особливості. Вважається, що засновниками світового досвіду менеджменту персоналу є американська школа. В той же час заслуговує уваги досвід європейської школи менеджменту, зокрема в Німеччині запропоновано використання виробничих рад, у Великобританії цінують індивідуалізм, французи у трудових відносинах розвивають колективізм, а італійці навпаки перевагу віддають приватній власності та маленьким сімейним виробництвам. В Україні популярними є японські школи менеджменту. Безумовно управління персоналу слід розглядати в комплексі розвитку суб'єкта господарювання. В майбутньому завдання менеджменту персоналу слід зводити до посилення мотивації рівня підготовки персоналу, а також творчої ініціативності працівників.

Список використаних джерел:

1. Хане Йобст Плайтнер. Значення людського фактору для малих та середніх підприємств. // Международный журнал Проблемы теории и практики управления» №2, 2002г.

2. Гінзбург М. Д. Що таке «керування якістю», «управління якістю» та «менеджмент якості»? // Стандартизація, сертифікація, якість, 2004. - № 3. [Електронний ресурс] <http://msu.kharkov.ua/tc/cons/managm.html>
3. Свободна енциклопедія Вікіпедія // [Електронний ресурс] [http : wikipedia. org/wiki/Князь](http://wikipedia.org/wiki/Князь)
4. Національні школи менеджменту [Електронний ресурс] <http://kursmm.com.ua/la5 .htm>
5. Burnham J., The Managerial Revolution: What is Happening in the World/ Burnham J.- New York: John Day Co., 1941; С. 29
6. Павло Шеремета: Азійські рефлексії. Уроки в Україні <http://innovations.com.ua/ua/articles/op-manage/17834/pavlo-sheremeta-uroki-aziji>
7. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера./ Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. - Москва:»Экзамен» 1999г. 576с. ^
8. Плайтнер Х.Й. Значення людського фактору для малих та середніх підприємств.// //Международный журнал Проблемы теории и практики управления»№2, 2002г.
9. Менеджмент организации: Учебное пособие/З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин, Р.З. Акбердин и др. - Москва:ИНФРА-М, 1996.-432с.
10. Марина І.А. Методологія сучасного управління: Монографія.-Київ: Вища школа, 2001.-311 с.
11. Стежко Н.В. Методологічні основи використання комплексного підходу в менеджменті персоналу// «Вісник Донецького національного університету», Спецвип., Т.2, 2009г. С. 144-148.
12. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. Посібник/ Л.І. Михайлова. -К.: Центр навчальної літератури, 2007. -248 с.
13. Без автора. Размышления о будущем труда. //Международный журнал Проблемы теории и практики управления» №2, 2002г. С.63

Ключові слова: управління, менеджмент, персонал, комплексний підхід до управління, системний підхід до управління.

Ключевые слова: управление, менеджмент, персонал, комплексный подход к управлению, системный подход к управлению.

Keywords: administration, management, staff, complex management concept, system management concept.

УДК 368.023.5

ПОСЕРЕДНИЦТВО НА РИНКУ СТРАХОВИХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ

Ткаченко А. М., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства, Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя

Шматко К.А. аспірант, Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя.

Ткаченко А.М., Шматко К.А. Посередництво на ринку страхових послуг України.

На сьогодні можна з упевненістю зазначити, що з кожним роком зростає довіра населення до страхування як інституту реального захисту майнових та соціальних інтересів громадян. Свідченням цього є постійне збільшення активів страхових компаній, кількість страхових відшкодувань та підписаних угод. Проте потенціальні можливості вітчизняного страхування значно більші і вимагають свого розвитку. Цьому могла б сприяти масова пропаганда можливостей галузі, консалтингу послуг тощо. Але засобами рекламних акцій це питання не вирішити. Назріла необхідність створення посередницького ринку між страховиками і потенційними клієнтами. Українське законодавство зазнало значних змін, що, з одного боку, полегшило роботу страхових посередників по ряду пунктів, але, з іншого боку, виникають ряд питань, які не завжди сприяють оптимальній роботі. Однак, це закономірний розвиток будь-якого ринку. Реалізація страхових послуг має важливе значення для формування належних відносин між страховою компанією і клієнтами, що впливає на імідж не лише окремого страховика, а й усього страхового ринку. Сьогодні страховики особливу увагу приділяють організації й удосконаленню системи продажів страхових продуктів через страхових посередників. Сучасний етап розвитку світової економіки і міжнародних відносин обумовлює необхідність розвитку страхового ринку в Україні з урахуванням світового досвіду та національних особливостей. Також в даний час актуальним є проведення дослідження міжнародного ринку страхового посередництва та ефективне використання світового досвіду.

Ткаченко А.М., Шматко Е.А. Посредничество на рынке страховых услуг Украины.

На сегодня можно с уверенностью отметить, что с каждым годом растет доверие населения к страхованию как института реальной защиты имущественных и социальных интересов граждан. Свидетельством этого является постоянное увеличение активов страховых компаний, количество страховых