

ПРАКСЕОЛОГІЯ У СИСТЕМАХ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

THE PRAXEOLOGY IN THE SYSTEMS OF MODERN MANAGEMENT

Анотація. У статті проаналізовані новітні підходи до використання праксеологічних знань у менеджменті. Доведені основні теоретико-методологічні основи праксеології. Дано наукове обґрунтування взаємодії праксеології з менеджментом.

Summary. In article the newest approaches in the use of praxeology knowledge are analyzed. The basic theoretical-methodological bases of praxeology are proved. The scientific substantiation of interaction of praxeology with management is given.

Праксеологія сьогодні займає вагоме місце у переліку економічних та суспільно-гуманітарних наук. Проте, існує проблема недостатнього ефективного використання існуючих праксеологічних знань у менеджменті.

Вагомі результати досліджень у напрямку вирішення цієї проблеми мають зарубіжні вчені Л. Місез, В. Гаспарський, Дж.П. Ганнінг, Г.Г. Хопп, К. Войтила, які розробили теоретичні основи та механізми їх практичного використання. Л. вон Місез, представник Австрійської економічної школи, дав наймісткіше визначення праксеології, визначивши її як «теорію людської дії» та як «уніфіковану науку людської дії». При цьому «дія» прямо зсилається на міркування і вибір людини. У загальнонауковому пізнанні праксеологія ним визначена як апіорі, відповідно, поняття праксеології та апіоризму є дотичними [1, с. 32]. Концепція «діючої особистості», розроблена К. Войтилою, у праксеології є провідною. Вона базується на аналізі судження «я дію», а відповідно, пізнаю самого себе і через це – «іншого». Він довів необхідність пізнання і вивчення людини як зовні, так і зсередини [2, с. 7].

Ці наукові ідеї та розроблена концепція доводить існування поглиблення знань про людину й її життєдіяльність. Поглиблення знань про людину має йти у напрямку кращого розуміння людини «зсередини», по суті – її волі і свідомості. Цей підхід виражає сутність людини і суспільства, умови їх існування і внутрішній зміст діяльності, саморозуміння «життя-у-діяльності», суспільно-соціальні зв'язки, вихідний початок і єдину реальність людської сутності, що зумовлює актуальність аутпраксеологічної проблематики, яка розглядає індивідуальну особистість і життєдіяльність у її відношенні до загального.

В Україні наукові результати в частині взаємозв'язку праксеології з іншими галузями знань отримали Є. Ходаківський, С. Вовканич, С. Злупко, М. Сацков. Для повного розуміння еволюції поглядів на працю, пізнання національних особливостей цих поглядів, вченими враховано економічний світогляд, культура й історія українського народу. Це особливо важливий аспект, коли йдеться про моделювання економічної перспективи в економіці праці на первинному рівні.

Отже, можна визначити, що багато відомих світові й Україні вчених займалися питаннями праксеології. На сьогодні не вирішеною частиною визначеної проблематики є безпосередньо механізм взаємодії праксеології та менеджменту та чітке окреслення точок перетину цих двох дисциплін. Завдання полягає у випрацюванні механізму поєднання цієї науки з менеджментом.

Метою цієї роботи є дослідити точки зіткнення праксеології з менеджментом, отримати результати використання праксеологічних знань у менеджменті та довести їх ефективність.

Для розроблення схеми взаємодії праксеології та менеджменту звернемося до визначення праксеології. Ця наука трактується як учення про людську поведінку [3, с. 1060]. При цьому під поведінкою розуміється саме активна людська діяльність, що носить практичний характер. Вона сприяє вирішенню проблем використання людської праці, активної діяльності особи.

Для проведення аналізу з метою доведення та обґрунтування необхідності використання праксеологічних знань у менеджменті розпочнемо з визначення праксеологічного підходу та місця праці у ньому.

В основі діяльності людини лежить праця, базована на власній поведінці. Праця є потребою. Управління працею є максимізація задоволення потреб. А одним із головних завдань праксеології є адаптація управлінських рішень до потреб життєдіяльності людини.

Форми, в яких розгортається ідея праксеологічної життєдіяльності, можна віднести до проблеми двох початків. З одного боку, всезагальне суспільне знання, тобто теоретична діяльність розуму, спрямована на підвищення його дієвості у теперішньому і майбутньому. З іншого – діяльність як

специфічна людська форма активного ставлення до оточуючого світу. Зміст останньої складає доцільні зміни та перетворення цієї діяльності. Ці два фактори – знання і діяльність – відіграють центральну роль у праксеологічному підході як цілеспрямованій системі сукупності принципів. Вони визначають загальну ціль і стратегію життєдіяльності, і показують, наскільки це всезагальне знання перетворилось у безпосередню виробничу силу, в людину, в реалізацію цінностей праці [4, с. 10].

Якщо уведемо літерні символи й позначення: L – сукупність знань, S – діяльність, то співвідношення:

$$L/S$$

і характеризуватиме праксеологічний підхід, що показує, як усезагальне суспільне знання перетворилось у безпосередню виробничу силу.

Як зазначалося вище, в основі діяльності людини має лежати праця. З точки зору праксеології метою будь-якого управління у соціальних системах провідним і присутнім на всіх рівнях управління елементом системи є людина, тобто створення умов ефективного функціонування праці людини.

Роль *праксеологічних знань у менеджменті* походить із того, що у фундаментальному оксфордському словнику одне із провідних тлумачень поняття «менеджмент» визначається як «спосіб, манера ставлення до людей» [5, с. 7]. Мистецтво менеджменту – мистецтво управляти. Відповідно, праксеологічний сенс у менеджменті – адаптація управлінських рішень до потреб життєдіяльності людини.

У структурно-логічному аналізі точками зіткнення праксеології із сучасним менеджментом є теоретичні основи і механізми максималізації рішень, мотиваційні аспекти, економізація дій менеджера та інші. Персональний погляд на людську працю виступає сьогодні першою і найбільш характерною рисою, яка має бути сьогодні притаманна професійним менеджерам, які визначають гідність людини над усе.

Таким чином, якщо розглянути взаємодію праксеології та менеджменту, однією з найхарактерніших крапкою перетину цих наук є процес прийняття управлінських рішень. При прийнятті управлінських рішень – від зародження ідеї до затвердження остаточного варіанта – свідоме, відповідальне ставлення людини-працівника має найважливіше значення у процесі функціонування і подальшого розвитку як кожного окремого підприємства, так і країни в цілому.

У цьому сенсі праксеологію сміливо можна визначити «вершиною менеджменту», адже вона є наукою про людську дію та управління людиноповедінкою. В такому разі взаємодія цих двох наук із позиції менеджменту може бути представлена наступним чином (рис. 1).

У науковому пізнанні даної проблематики передбачається визначене розуміння вчинків життєдіяльності людини, цілеспрямованої діяльності людей по перетворенню природи, суспільства, відтворенню виробництва, виробничих сил і суспільних відносин. І лідуючою тут виступає праця. У соціально-економічних, функціонально-технологічних і організаційно-управлінських аспектах праці закладені кінцеві механізми діяльності людини. Соціальним субстратом діючої сутності людини є праця, що означає всіляку діяльність, якою займається людина, незважаючи на її характер і обставини.

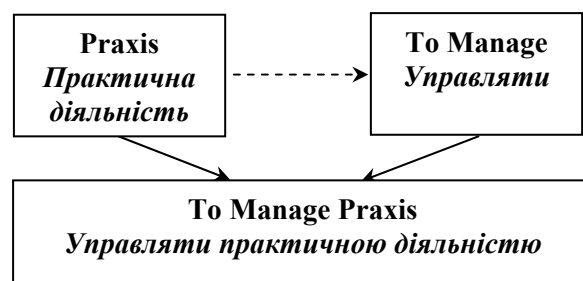


Рисунок 1 – Взаємодія менеджменту та праксеології

Основна ідея використання праксеологічних знань у менеджменті полягає у вимозі органічного поєднання теоретичного руху думки і практичної дії і визначає потенції головної виробничої сили, що проявляються у реальному життєвому процесі у вигляді зростаючої працездатності. Головною роллю праксеологічного підходу тут є підведення людей до вищої форми усвідомлення життя, пізнання життєдіяльності людини, переосмислення і пошуку нових шляхів самовдосконалення. Практичне спрямованість людської діяльності виражається у розвитку активності, внутрішнього ритму, творчих потенцій і можливостей реалізації самосвідомості у безпосередньому процесі виробництва життя, а разом із тим і суспільних умов життя та духовних явлень, що витікають із них.

Сьогодні, коли йдеться про управління персоналом, про спрямування розвитку людської діяльності, перш за все говориться про найм працівників, а, отже, про найману працю. Наймана праця, як нова форма праці, з'явилася з відділенням капіталу від праці. Але незаперечним є пріоритет

праці людини перед капіталом. Основне значення має гідність людини, людини працюючої, із неї походить повага до праці. Рід виконуваних занять становить другорядну річ.

Виходячи з вищезазначених засад праці, у своїй діяльності сучасним управлінцям необхідно враховувати мотиви праці кожної окремої людини. Адже ефективне управління сьогодні не можливе без розуміння потреб і мотивів людини-працівника. Без раціонального та розумного використання стимулів до праці не можливо найкращим чином управляти підприємством, установою, організацією будь-якого рівня.

Мотивація відноситься до психологічних факторів, що впливають на характер та діяльність людини. У підходах до аналізу поведінки людей-працівників необхідно застосовувати методи і процедури з психології, соціології, економіки, антропології, аналізувати індивідуальні, матеріальні, соціальні, природні, інформаційні ресурси людини. На будь-яку діяльність людини впливають певні фактори – особистісні, соціальні, психологічні та фактори культурного порядку, – які й обумовлюють її поведінку. Мотивація праці потребує детальнішого врахування сьогоденної соціально-економічної ситуації, а також дії факторів, які пов'язані з формуванням ринкового господарства. Бо як самі мотиви, тобто лінія поведінки працівників, впливають на становлення ринкового господарства, так і воно, зі зміцненням своїх функцій, впливає на принцип формування інтересів та стимулів, отже, і мотивів до праці. Створення необхідного «мотиваційного клімату» на підприємстві охоплює досить широке коло інших питань, що стосуються структури апарату управління, делегування повноважень і контролю, проблем довіри, міжособових відносин і зв'язків, авторитету, морального та матеріального стимулювання.

Задоволеність роботою залежить і від вибору працівником спеціальності або виду діяльності. Абсолютна більшість керівників і спеціалістів, які працюють за покликанням, задоволені роботою. Найвищі коефіцієнти зв'язку між задоволеністю роботою, з одного боку, і можливостями розробляти свої власні ідеї, матеріальними стимулами, прагненням набути репутації гарного керівника або спеціаліста – з іншого боку. У разі, якщо підприємство достатньою мірою звертатиме увагу на мотиваційні аспекти в управлінні, це буде передумовою до підвищення ефективності праці. Праксеологія допомагає усунути виникаючі проблеми та відшукати шляхи підвищення мотивації, виходячи «із людини», «з особистості».

Таким чином, мотивація, що є невід'ємною частиною менеджменту, також є взаємопов'язаною з праксеологією. І у цьому зв'язку управління працею для досягнення максимізації результатів знань, їх прикладного застосування необхідно розглядати в єдиному поєднанні з праксеологією.

Результати проведеного дослідження обґрунтовують необхідність використання праксеологічних знань у менеджменті. Використовуючи філософські та економічні категорії праці, у поєднанні з визнаними постулатами праксеології, як засобу максимізації досягнутого рівня знань, ми визначили напрямки втілення теорії у практичний результат працездіяльності людей. У структурно-логічному аналізі відтворили точки зіткнення праксеології з менеджментом в єдиному, нероздільному поєднанні управління людиноповедінкою.

За результатами запропонованих досліджень можна зробити висновки, що використання праксеологічних знань у менеджменті дає:

1. Характеристику реальних людських можливостей.
2. Визначає їх об'єктивні і суб'єктивні дії.
3. Сприяє становленню її цінностей та ідеалів.
4. Допомогає оптимізувати життєдіяльність конкретної людини, як на індивідуальному, так і на суспільному, всезагальному рівні.

Подальші дослідження у напрямку взаємодії праксеології, менеджменту та інших галузей економічних та суспільно-гуманітарних наук мають перспективу свого розвитку.

Література

1. *Ludwig von Mises. Human Action. Chicago: Contemporary Books, Inc., 1949, re.: 1963, 1997.*
2. *Енцикліка «Laborem exercens» Jana Pawła II («О людській праці»), 14 września 1981 roku.*
3. *Random House Webster's Dictionary, 1990.*
4. *Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В. Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект): Навчальний посібник. – Житомир: ЖДТУ, 2004. – 378 с.*
5. *Ходаківський Є.І., Кучерук І.В., Богоявленська Ю.В. Праксеологічні підходи в менеджменті: Навчально-методичний посібник. – Житомир: ЖІТІ, 2001. – 108 с.*