

ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНСЬКІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ ДУМЦІ ЯК ПОШУК ЕФЕКТИВНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

© Овчиннікова Т.В., 2006

Простежено розвиток теорії менеджменту в українській економічній думці. Описано різні наукові підходи до управлінської діяльності, які лежать в основі реалізації ефективних методів управління. Розвиток теорії менеджменту в Україні розглянуто через призму західної управлінської науки. Робиться акцент на вирішальній ролі людини, на взаємодії організації із зовнішнім середовищем, які є визначальними в менеджменті.

The article describes the process of management theory development in the Ukrainian economic thought. The author describes different approaches to managing activity, which make the basis of effective fulfillment of management methods. Development of management theory in Ukraine is viewed through the ideas of management science in the western countries. The emphasis is made on the decisive role of a person, on the relations of an organization and surrounding, which are determining in management.

Постановка проблеми. Становлення нового вискооефективного механізму господарювання в Україні у ході трансформації ринкової економіки відбувається у складних соціально-економічних умовах. Нестабільність економічних процесів, відсутність поступального розвитку зумовлені не тільки необґрунтованістю прийнятих політичних та управлінських рішень, але й гострою нестачею висококваліфікованих фахівців – менеджерів, які б відповідали новим вимогам господарювання.

Управлінський апарат вітчизняної економіки не відповідає сучасним вимогам господарювання як на рівні дрібних формувань, так і на рівні вищих ланок управління господарством. Висловлюючись соціологічними термінами, зміна характеру продуктивних сил вимагає відповідності виробничих відносин. Від того, наскільки точно відображені в економічних методах керування всі зміни й умови розвитку виробництва, залежать і результати діяльності підприємств, приватних фірм та організацій.

Вироблені людством за всю попередню історію методи керування ґрунтуються на об’єктивних законах й впливають з них. У остаточному підсумку вони були спрямовані на досягнення найвищого результату за максимально знижених затрат праці та ресурсів. Праця постійно змінювалась у напрямі її вдосконалення, але головним її суб’єктом завжди була людина. Ефективність праці залежала не тільки від технічного прогресу, а все більше від кваліфікації працівників, від їхнього настрою та самопочуття, задоволеності умовами праці та інших морально-психологічних аспектів. Отже, той, хто керує виробничими процесами, повсякчас повинен пам’ятати про “людський фактор”, роль якого постійно зростає у зв’язку з погіршенням демографічної ситуації через зниження народжуваності та все більшу еміграцію трудових ресурсів. Відповідно, ефективний управлінець повинен керуватися не тільки економічними законами, “а й соціологічними знаннями про людину, про закономірності її діяльності і поведінки, про її можливості і здібності, про психологічні відмінності між людьми, про їхню групову взаємодію” [1, с. 117–118]. Інакше кажучи, управління виробництвом повинно спиратися на найновіші багатопланові, гуманітарні, насамперед, галузі знань, воно має бути науковим.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відомими українськими вченими Й.С. Завадським [1], М.М. Мартиненко [4], О.Є. Кузьмінім [7], О.Д. Сердюком [3], Ф.І. Хмілем [9], В.В. Юкішем [10] були зроблені короткі огляди історії становлення вітчизняного наукового менеджменту. Вони

були виконані в контексті аналізу розвитку теорії і практики менеджменту у світовій науковій думці і не були надто глибокими, оскільки ці огляди були здійснені в традиційних перших розділах відомих в останні роки українських підручників. Окремих публікацій, у яких вивчається еволюція теорії менеджменту, в Україні дотепер немає. Це і визначило мету статті.

Цілі статті. Наукові підходи у менеджменті удосконалюються, водночас вони стали основою розвитку шкіл управління, які різняться одна від одної рівнем уваги до підсистем організації та об'єктів управління. Ця увага спричинила в певних межах практичну значущість шкіл для окремого періоду розвитку господарського життя.

Інтенсивний розвиток теорії і практики наукового менеджменту не міг не торкнутися управлінських процесів у виробництві та оптимального їхнього обґрунтування в українській науковій думці. Зарубіжні вчені мали значний вплив на становлення менеджменту в Україні, але нерідко українські науковці випереджували західну думку і пропонували свої оригінальні ідеї оптимальної організації людської праці. Отже, у статті поставлена мета виявити вплив західних наукових шкіл на вітчизняну теорію менеджменту, визначити специфіку становлення наукового менеджменту в Україні, показати особливості кожного конкретного етапу від початку ХХ століття до нашого часу і акцентувати значення людського фактора в трактуванні українськими науковцями управлінських процесів.

Результати дослідження. Під управлінням розуміють сукупність цілеспрямованих дій із забезпечення спільної праці, щоб змінити стан об'єкта або його поведінку в зв'язку зі зміною обставин. В процесі управління значення людського фактора абсолютизується, оскільки одна людина чи група індивідів є одночасно суб'єктом (персоніфікатором) і об'єктом управлінської діяльності. На основі тісної і чіткої взаємодії між об'єктом і суб'єктом, їхньої повної відповідності, але за відносної самостійності першого, виникають та ефективно здійснюються управлінські відносини. Ефективний результат управлінської діяльності досягається виключно за умови правильного, розумного наукового керування всіма залученими до нього людськими ресурсами, через погодження його дій і підтримання стану впорядкованості, плановості та динамічної рівноваги з довкілля. Саме таке завдання покладається на менеджмент (manage), що в перекладі з англійської мови означає “керування, завідування, вміння обходитись з чимось, вміння справлятися з роботою”. Менеджмент – це сукупність видів управлінської діяльності, спрямована на ефективне результативне використання ресурсів для досягнення певних спільних цілей.

Загалом термін “менеджмент” має широке значення і тому простіше виокремити його риси, ніж визначити поняття. Це завдання успішно виконав професор В.А. Шегда, який зазначає: “менеджмент – це: раціональний спосіб управління діловими організаціями; управління, орієнтоване на дохідність і прибутковість; діяльність з нагляду, що використовує особливі форми організації праці, договірні й контрактні відносини між працею і капіталом; особлива галузь наукового знання і професійної спеціалізації управлінців – менеджерів, які складають адміністративний штат підприємницької організації та ін.” [2, с. 37]. Означені зміст та риси менеджменту визначатимуть хід нашого дослідження, оскільки ми будемо розглядати дослідження теорії менеджменту представниками української економічної думки. Ми постійно будемо виходити з найпоширеніших наукових підходів до розуміння менеджменту, вироблених сучасною світовою управлінською наукою, а також зв'язуватимемо цей процес зі здобутками провідних зарубіжних шкіл наукового менеджменту.

Розвиток теорії і практики менеджменту, становлення його основних шкіл проходили під впливом формування наукових підходів до розгляду його суті і змісту. Автор підручника “Теорія і практика менеджменту” О.Д. Сердюк виділяє 13 наукових підходів [3, с. 20–21].

Сучасні наукові підходи до теорії і практики менеджменту

Наукові підходи	
Системний	Прогресивний
Комплексний	Нормативний
Інтеграційний	Кількісний
Маркетинговий	Адміністративний
Функціональний	Поведінковий
Динамічний	Ситуаційний
Відтворювальний	

Відомий вчений, професор Київського економічного інституту менеджменту, автор підручників “Менеджмент фірми” (1996 р.) і “Основи менеджменту” (2003 р.) М.М. Мартиненко розглядає чотири основні підходи, які як основу дослідження розглядають об’єкти управління – техніку, технологію і людей. Це – функціональний, системний, ситуаційний і процесний підходи [4, с. 57–58]. На нашу думку, з огляду на важливість менеджменту в регулюванні виробничої поведінки людей заслуговують на увагу такі наукові підходи: 1) Комплексний підхід, оскільки він передбачає розгляд проблем менеджменту не тільки з економічних, технічних тощо, а й з психологічних, організаційних та демографічних аспектів. 2) Поведінковий (біхевіористичний) підхід, який спрямований на врахування психологічного стану і поведінки об’єктів управління, надання допомоги кожному працівникові в розумінні власних можливостей і творчих здібностей. Опора на цей підхід надає можливість забезпечувати ефективну діяльність організації за рахунок кращого використання її ресурсів та особистих даних працівників. 3) Системний підхід – сучасний і найвагоміший з огляду на вивчення управління. Він дає змогу розглядати підприємство як єдину систему, яка має єдину мету. Організація розглядається як сукупність взаємопов’язаних підсистем (цехи, служби, дільниці, робочі місця), відкритих до зовнішнього середовища, що постійно змінюється. Цей підхід орієнтований на досягнення мети системи за допомогою вибору й реалізації рішень, що ґрунтуються на врахуванні і аналізі всієї сукупності факторів, їхнього взаємозв’язку і взаємодії. Цілі кожної підсистеми підпорядковуються загальній меті всієї системи і не повинні вступати в конфлікт з нею.

Ситуаційний підхід зумовлює вибір оптимального методу менеджменту з урахуванням конкретної ситуації. Виробничі ситуації постійно змінюються під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів, які й визначають вибір методу управління. Цей підхід дає змогу прив’язати конкретні прийоми і концепції до змінних конкретних ситуацій і тим самим забезпечити ефективне досягнення цілей організації з найменшими ресурсними втратами. Він являє собою найширшу і дієву систему, розроблену в останні півстоліття для того, щоб зробити управління гнучким і ефективним. Щоб не допустити помилок з огляду на тимчасовість чи змінність ситуації, управлінці повинні застосовувати метод спроб і помилок для пошуку найвдалішого рішення [4, с. 57].

Два останні підходи дають змогу розглядати об’єкти управління (організації) як складні підсистеми в системі загальних соціально-економічних зв’язків, що постійно змінюються і впливають на зміни в інших підсистемах. Тому керівник змушений розглядати свою організацію як цілісність, що складається із взаємопов’язаних частин, безпосередньо залежну від зв’язків із зовнішнім світом.

Практика менеджменту була відома ще в часи Стародавнього Єгипту, коли функції планування, організації і контролю застосовували для будівництва пірамід та зрошувальних систем. Проте серйозну увагу проблемам менеджменту почали приділяти у XIX столітті. Піонером у цій справі став представник завершального етапу утопічного соціалізму, підприємець-фабрикант Р. Оуен (1771–1858), який визнав важливість організації людських ресурсів і забезпечення добробуту робітників. Услід за ним американець Ф. Тейлор (1865–1915) розпочав пошук нових методів удосконалення роботи окремих працівників. Він заснував школу наукового управління, послідовниками якої стало подружжя Френк та Ліліан Гілбрети. Французький дослідник А. Файоль (1848–1925) вивчав вдосконалення управління на рівні організації. Сформувавши універсальні управлінські функції і виділивши чотирнадцять найважливіших принципів управління, він став засновником адміністративної школи. Вчений стверджував, що менеджмент, орієнтований на інтенсифікацію виробництва, ґрунтується на знанні психології людини і повинен ураховувати в керуванні людський фактор. Сучасниками і послідовниками Файоля були американські практики і вчені Г. Емерсон, Л. Урвік та німецький соціолог М. Вебер.

Значний крок вперед в розвитку наукового менеджменту зробили представники школи людських відносин (Е. Мейо, Д. Мак-Грегор). Вони зауважили, що підвищення продуктивності праці робітників слабо заохочується адміністративними методами. Раціоналізація виробництва значно сильніше залежить від вдосконалення соціальної організації підприємства, від мікроклімату у виробничому колективі, який дає значно більший поштовх до мотивації праці і поведінки людей в організації.

Пітер Ф. Друкер заснував емпіричну школу в менеджменті та обґрунтував “концепцію управління за цілями”, основою якої є орієнтація колективів на мету і створення ефективної

системи контролю та стимулювання, мотивації виконавців до досягнення поставлених цілей. У сучасному зарубіжному менеджменті доволі відомою є так звана теорія “Z”, орієнтована на людський фактор, автором якої є американський професор У. Оучі. Ця теорія розглядає організаційну поведінку стосовно змін зовнішнього та внутрішнього середовищ. Ситуативні зміни впливають на структурні зміни в організації, на зміну виробничої стратегії.

Найвизначнішою особистістю, що в Україні заклала підвалини теорії менеджменту, був М.І. Туган-Барановський (1865–1919). Цей видний український вчений-економіст, праці якого в першій чверті ХХ століття перекладалися багатьма мовами. Завдяки до формування школи людських відносин у 1904 році він опублікував статтю “Психологічні фактори суспільного розвитку” [5], в якій обґрунтував роль соціальних і психологічних чинників у економічному житті. Він переконливо довів, що вся діяльність людей зумовлена потребами, які вчений називав “внутрішніми збудниками”. Потреби виступають мотивами людської діяльності, зумовлюють її цілеспрямованість. М.І. Туган-Барановський виділив п’ять груп потреб людей: а) фізіологічні – забезпечують підтримку життя і почуття спадковості; б) статеві; в) симптоматичні інстинкти; г) альтруїстичні; д) які ґрунтуються на практичних інтересах.

Вчений дійшов аргументованого висновку про визначальну значущість честоловства як стимулу і мотиву нагромадження капіталу. Задоволенню фізичних потреб та насолоді як мотива збагачення він відводив другорядну роль. Отже, як слушно стверджують Р. Гріфін та В. Яцура, “М. Туган-Барановський, а не американський вчений А. Маслоу, започаткував механізм стимулювання людей до діяльності через змістовні теорії на підставі “піраміди потреб” [6, с. 35].

Іншими дієвими чинниками соціально-психологічного характеру всесвітньовідомий вчений називав національні риси та релігійну приналежність. До такого висновку він дійшов одночасно, але незалежно від знаменитого німецького соціолога М. Вебера, який цю проблему дослідив в праці “Протестантська етика і дух капіталізму”.

У радянський період історії України засновник і директор Харківського всеукраїнського інституту праці Ф.Р. Дунаєвський (1887–1960) розробив відому концепцію адміністративної єдності, під якою розумів здатність адміністратора керувати певною кількістю осіб. Швидко розростання бюрократичного апарату в радянській імперії негативно впливало на економічні процеси. Розривалися зв’язки між вищою ланкою управління і його низовими щаблями. Проблему проміжної ланки керування Ф.Дунаєвський запропонував вирішити двома шляхами: прискіпливий добір персоналу з постійним його подальшим навчанням, запровадження нових методів планування і стимулювання; розширення межі “адміністративної єдності” за допомогою технічних засобів управління.

Застосувавши інтегральний підхід до управління, Ф. Дунаєвський та його учні виділили цілу низку проблем, які повинні вирішувати економічні, технічні, фізіологічні та психологічні науки. Поєднання цих наук в системі управління вони називали організаційною технологією. Ключове місце в практичній технології управління вчений відводив керівнику, його особистим винятковим якостям. Доповнює це узагальнення теоретично обґрунтована і розроблена учнями вченого методика професійного відбору і розставлення людей на робочі місця. Ці висновки свідчать про застосування українськими вченими системного підходу у керуванні. Але командно-адміністративна система управління загалом не забезпечувала стимулів до економічної активності в Радянському Союзі і передові теоретичні розробки в галузі управління не застосовували на практиці, як це пізніше було зроблено у США.

Сучасна українська модель менеджменту ґрунтується на поєднанні нагромаджених світових знань та їхньої адаптації до конкретних національних умов. Провідні українські вчені в галузі менеджменту О.Є Кузьмін, М.М. Мартиненко, Ф.І. Хміль вказують на потребу не тільки акумуляції найважливіших світових здобутків у формуванні системи управління підприємством, а й урахування особливостей соціально-економічних процесів в Україні. Не можна сліпо застосовувати зарубіжні моделі менеджменту, не враховуючи ментальності українського народу, його етнопсихологічних особливостей та й, нарешті, того, що впродовж більше ніж семи десятиліть імперська політика нищила в українців почуття господаря, економічну ініціативу, схильність до підприємництва. Більшовицька імперія винищила найкращий елемент “людського фактора” – українське

селянство (голодоморами 1921–22 рр.; 1932–33 рр.; 1946–47 рр. більше ніж 12 млн., репресіями і депортаціями в Сибір тощо).

Цього не можна не враховувати під час вироблення моделі менеджменту, в якому вирішальне значення мають національна психологія, традиції господарювання, духовно-релігійні та соціально-культурні цінності. Зважаючи на це, згадувані вітчизняні вчені виділяють три напрямки, які за останні 15 років утвердилися в практиці управління: 1) менеджмент здорового глузду (умовна назва) – інтуїтивне керування, що не потребує високого професіоналізму, сформоване в умовах первісного нагромадження капіталу; 2) професійний ринковий менеджмент – представлений зарубіжними підприємцями або спільними підприємствами в Україні, орієнтований на західну культуру і технічну базу менеджменту, однак сучасні західні технології корпоративного керування та групової взаємодії не застосовуються; 3) адміністративно-командний стиль керування, який використовують колишні керівники радянської системи – власники підприємств, прагнучи до максимального збагачення.

Провідні науковці намагаються розібратися в цьому хаосі перехідного періоду і виробити рекомендації та певну систему поглядів в період трансформації ринкових процесів в національній економіці. Професор Національного університету “Львівська політехніка” О.Є. Кузьмін, розглядаючи менеджмент з функціональних позицій, крім інших, особливо виділяє функції мотивації, контролю та регулювання і виокремлює з них відповідно поняття стиль керівництва, комунікації, управлінські рішення, організації [7, с. 59–61].

На базі системного підходу розглядає теорію менеджменту М.М. Мартиненко, пов’язуючи її з особливостями цілеспрямованої діяльності об’єкта управління [8, с. 23]. Професор Київського економічного інституту менеджменту М. Мартиненко обґрунтував концепцію об’єктивно-цільового підходу до менеджменту. Вчений поклав цю концепцію в основу теоретичного обґрунтування складу загальних принципів управління, складу і змісту загальних функцій управління, методів діагностики організації на базі моделі 10–С, нової методології формування організаційних структур управління, стільникової моделі мотивації “ПИЦ”.

Зробивши вагомий внесок у становлення вітчизняної моделі менеджменту організації, Ф. Хміль обґрунтував методи програмованого активно-адаптованого управління діяльністю організацій [9]. Він довів, що управління забезпечується діяльністю двох взаємопов’язаних підпрограм – підпрограми діяльності організації у зовнішньому середовищі і підпрограми формування внутрішнього середовища. Підпрограма, щодо якої організація співпрацює із зовнішнім середовищем, розділяється на два блоки: 1) активного впливу на зовнішнє середовище; 2) дій, пов’язаних з адаптацією до зовнішнього середовища. Відповідно підпрограма формування внутрішнього середовища ділиться на три блоки: 1) реструктуризації виробництва і вдосконалення технології; 2) реструктуризації системи управління; 3) формування соціальних стосунків в колективі. На наш погляд, концепція Ф. Хміля особливо увагу звертає на соціальні стосунки і психологічний мікроклімат в трудових колективах, тому вона має важливе значення для аналізу ефективності відповідних методів управління.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз еволюції державного і господарського управління до формування наукової теорії менеджменту в Україні свідчить про постійне вдосконалення його функцій і пошук таких методів управління виробничою діяльністю, які б були високоефективними, давали найвищий результат за найменших затрат. Менеджери-практики та науковці повсякчас виділяли роль людського фактора, відводячи другорядну роль речовим і фінансовим факторам. Тому очевидно, що створення ефективної системи керування виробничою діяльністю в Україні повинно ґрунтуватися не тільки на творчому застосуванні ефективних зарубіжних методів менеджменту, а й на специфіці економічних перетворень в державі і ментальності українського народу, на розробленні власних ефективних методів управління та рекомендацій щодо їхнього конкретного застосування.

Розробки і досягнення школи людських відносин, системного і ситуаційного підходів у сучасному науковому менеджменті взаємозбагачуються і взаємодоповнюються, водночас є придатними для творчого застосування в сучасних управлінських діях з трансформації виробництва. Однозначним є висновок усіх шкіл і напрямків про виняткове значення людського капіталу в утвердженні нових форм господарювання, нових технологій, підвищенні продуктивності праці. Надзвичайно актуальними є

методи налагодження міжособистісних відносин в колективі. Піклування керівника про підлеглих сприяє підвищенню задоволення працівників від роботи, а це зумовлює зростання продуктивності праці. Цінними є висновки школи людських відносин про використання таких прийомів управління людськими стосунками, які б охоплювали ефективніші дії безпосередніх керівників, консультації з робітниками, та надання їм ширших можливостей для спілкування на роботі, участі в прийнятті рішень та управлінні виробництвом. Така методика підвищуватиме самоконтроль працівників та корпоративну відповідальність за остаточний результат.

Актуальними є висновки українських науковців про гнучкість і адаптованість підприємства до постійних змін зовнішнього середовища, адекватну відповідь всіх елементів організації як цілого на будь-які дії ззовні. Ефективний менеджер повинен враховувати всі аспекти індивідуальної та групової поведінки, процедури системного аналізу, методи мотивації і контролю; правильно оцінювати фактори, які відіграють найважливішу роль у певній ситуації. Основними факторами є стиль керівництва, кваліфікація і культура працівників, мотивація поведінки. Головним методом вирішення проблем бізнесу як зарубіжні, так і вітчизняні вчені вважають розвиток лідерства. Його основою є гуманізм у керуванні спільною працею, формування взаємодовіри, творчої атмосфери і колективної зацікавленості у досягненні результатів, розвиток індивідуальної ініціативи кожного працівника.

Досягнення вітчизняних вчених в галузі теорії і практики наукового менеджменту за допомогою пропаганди в популярних виданнях, публікації методичних рекомендацій та розробок необхідно доводити до молодих менеджерів, керівників підприємств.

1. Завадський Й.С. Менеджмент /У 3-х т.Т.2. – К., 2002. 2. Шегда А.В. Менеджмент: Навч. пос. – К., 2002. 3. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: Навч. посіб. – К., 2004. 4. Мартыненко Н.М. Основы менеджмента. – К., 2003. 5. Туган-Барановский М.И. Психологические факторы общественного развития // Мир Божий. – 1904. – Август. 6. Гріфін Р., Яцура В. Основы менеджменту: Підручник / Наук.ред. В. Яцура, Д. Олесевич. – Львів, 2001. 7. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основы менеджменту: Підручник. – К., 2003. 8. Мартыненко Н.М. Технология менеджмента: Учебник для студ. высш. учеб. завед. – К., 1997. 9. Хміль Ф.І. Становлення сучасного менеджменту в Україні: проблеми теорії і практики. – Львів, 1996. 10. Юкіш В.В. До питання про становлення науки управління людськими ресурсами в Україні // Вісник ХНАУ: Серія “Економіка АПК і природокористування”. – 2006. – №1. – С. 157–160.

УДК 330.115

Ю.В. Павлішак

Інститут підприємництва та перспективних технологій
при Національному університеті “Львівська політехніка”

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПТИМАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ПРИЙМАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРИ СТВОРЕННІ НОВИХ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ГОСТИННОСТІ

© Павлішак Ю.В., 2006

Розглянуто особливості набору та відбору персоналу під час створення нових підприємств у сфері гостинності, визначено основні проблеми, які виникають у ході цього процесу. Запропоновано метод забезпечення оптимальнішого процесу прийому персоналу за допомогою використання моделі транспортної задачі.

The article deals with the peculiarities of providing the admission of staff at the stage of founding new enterprises of hospitality industry. It reveals the main problems that occur in this process. We also suggest the method of optimization of this process by using model of linear programming.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В індустрії гостинності обслуговуючий персонал – це найважливіший компонент товару та маркетингових заходів дії на ринок. Персонал санаторію, готелю чи іншого