

Таким чином, кластеризація відродження виробничого потенціалу сільськогосподарських підприємств стане стратегічним напрямом формування конкурентних переваг сільськогосподарських виробників України.

Пропозиціями щодо відродження виробничого потенціалу є вибір цільових сегментів, які найбільше відповідають особливостям і можливостям сільськогосподарських підприємств. Після видалення незначущих факторів впливу на стан виробничого потенціалу за рівнем показників регресії в розрізі районів Житомирської області виявляються найбільш перспективні напрями зростання за окремими видами сільськогосподарської продукції, які мають стати стратегічними напрямами господарювання у Жито-

мирській області, що вказують на пріоритетність відродження виробничого потенціалу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Семенда Д.К., Здоровцов О.І., Котик П.С., Школьник О.О., Бурляй О.Л., Коротєєв М.А., Бурик Л.Ф., Бурляй А.П., Кисіль А.І., Гайдай К.Г. Аграрна економіка : [підручник] / [Д.К. Семенда, О.І. Здоровцов, П.С. Котик, О.О. Школьник, О.Л. Бурляй, М.А. Коротєєв, Л.Ф. Бурик, А.П. Бурляй, А.І. Кисіль, К.Г. Гайдай] ; за ред. Д.К. Семенди та О.І. Здоровцова. – Умань, 2005. – 318 с.
2. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу : [підручник] / В.Г. Андрійчук. – К. : КНЕУ, 2013. – 779 с.
3. Стратегічні напрями розвитку сільського господарства України на період до 2020 року / За ред. Ю.О. Лупенка, В.Я. Месель-Веселяка. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2012. – 182 с.

УДК 657.1 (091)

Бутенко Д.С.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця*

Ткачук І.І.

*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки підприємства та економічної теорії
Харківського торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету*

СТАНОВЛЕННЯ НАУКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Стаття присвячена дослідженню питання становлення та розвитку наукового менеджменту. Авторами виділено історичні етапи розвитку теорії управління та менеджменту, розкрито їх сучасне розуміння. Зокрема, детально розглянуто період виникнення менеджменту, охарактеризовано основні риси, видатних діячів та їх внесок в науку управління людьми й організаціями. Проведено аналіз основних принципів менеджменту з урахуванням різних точок зору менеджерів та економістів.

Ключові слова: управління, менеджмент, принципи менеджменту, функції менеджменту, продуктивність праці, норми часу.

Бутенко Д.С., Ткачук І.І. СТАНОВЛЕНИЕ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Статья посвящена исследованию вопроса становления и развития научного менеджмента. Авторами выделены исторические этапы развития теории управления и менеджмента, раскрыто их современное понимание. В частности, подробно рассмотрены периоды возникновения менеджмента, охарактеризованы основные черты, выдающихся деятелей и их вклад в науку управления людьми и организациями. Проведен анализ основных принципов менеджмента с учетом различных точек зрения менеджеров и экономистов.

Ключевые слова: управление, менеджмент, принципы менеджмента, функции менеджмента, производительность труда, нормы времени.

Butenko D.S., Tkachuk I.I. FORMATION OF SCIENTIFIC MANAGEMENT

The article investigates the issue of formation and development of scientific management. The authors highlighted the historical stages of development of management theory and management, revealed their modern understanding. In particular, considered in detail the period of management, described the main features prominent figures and their contribution to the science of managing people and organizations. Analysis of the basic principles of management, taking into account different perspectives managers and economists.

Keywords: administration, management, management principles, functions of management, productivity, standard time.

Постановка проблеми. Аналіз досвіду управління різних країн світу та підходів менеджменту є запорукою сталого розвитку сучасної економіки підприємства, тому обрана тема дослідження є вкрай актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В опрацьованих наукових літературних джерелах у вивчення еволюції менеджменту, передумов його виникнення та становлення, зародження теорії і практики управління організаціями суттєвий внесок зробили вітчизняні й зарубіжні вчені, такі як: А. Бедеєн, Л. Биттель, В.М. Гриньова, Д. Врен, Д.У. Дункан, О.Є. Кузьмін,

З.Н. Курлянд, А.В. Семенова, А.С. Соломко, Р.І. Хмельюк, Ф.І. Хміль, А.В. Шегда та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В розглянутих роботах обґрунтовано важливість, пріоритетність та актуальність проблеми розвитку ефективного управління підприємствами. Проте незалежно від того, на якому рівні розглядається еволюція менеджменту та його становлення, на наш погляд, недостатньо уваги приділено вивченню сучасного стану та розвитку наукового менеджменту.

Реформування економіки України обумовлює необхідність використання адекватних ринковим

умовам механізмів регулювання всіх сфер життєдіяльності суспільства, зокрема, відтворення найважливіших видів економічних ресурсів, у тому числі і трудових. Оволодіння основами принципами менеджменту на ґрунті досвіду управління розвинутих країн надасть можливість побудувати ефективну модель управління сучасними підприємствам в нашій державі.

Мета статті полягає у дослідженні становлення та розвитку наукового менеджменту, аналізі основних принципів менеджменту з урахуванням різних точок зору менеджерів та економістів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наукова теорія менеджменту сформувалася на початку XX ст. в США, хоча розробки, пов'язані з управлінням виробництвом, виконувалися і у західноєвропейських країнах. Необхідно відзначити, що окремі області наукового менеджменту одержали розвиток в Росії раніше, ніж з'явилися подібні теорії в інших країнах [1, с. 53]. Наприклад, співробітники Московського вищого технічного училища наприкінці XIX ст. (1860–1870 рр.), задовго до появи теорії Ф. Тейлора (1900 р.) розробили методику раціоналізації трудових рухів.

О. Богданов (1873–1928 рр.) був видатним дослідником природи, економістом, філософом. Така різносторонність захоплень допомогла йому відмітити, що всі види управління в природі, техніці і суспільстві мають схожі межі, що дозволяє говорити про можливість існування організаційної науки – «тектології» [2, с. 75]. Вченим введено і обґрунтовано поняття «керуюча і керована системи», «зворотний зв'язок» та інші, без яких немислима сучасна наука управління [3, с. 86].

Технічна організація, на думку О. Богданова, була визначальною у відношенні до всіх інших. Таким чином, він, по суті, нехтував самостійним характером соціально-економічної діяльності людей [2, с. 75].

Окремим випадком організації науковець вважав дезорганізацію, яка виникає внаслідок того, що кожен суб'єкт намагається організувати навколишній світ для себе і по-своєму, що є результатом відособленості і відсутності єдності самих організуючих сил. Необхідно зазначити, що через абстрактність поглядів О. Богданова не набули широкого поширення, але вони містили значні ідеї для розвитку сучасної кібернетики і мережевих методів планування.

Видатний вчений-економіст М. Туган-Барановський в 1904 р. провів дослідження, у якому встановив вплив потреб людини на його поведінку, здійснив їхнє угруповання, що дозволяло прогнозувати поведінку людини на основі найбільш насущних їх потреб [4, с. 121].

Таким чином, авторська думка полягає у тому, що до кінця XIX ст. був накопичений великий практичний досвід управління виробничими підприємствами, а також виконані цікаві теоретичні дослідження проблем управління. Виникла необхідність узагальнення й систематизації накопиченого матеріалу.

Засновником науки управління виробництвом – менеджменту став американець Ф. Тейлор (1856–1915). Працюючи майстром, він звертав увагу на необхідність більш чіткого планування роботи своїх підлеглих. Займаючись поліпшенням планування, Ф. Тейлор зрозумів, що для його поліпшення необхідно заздалегідь знати, скільки часу займе виконання тієї або іншої роботи у працівника. Науковець заклав основи нормування праці.

Основними принципами розробленої Ф. Тейлором науки про управління виробництвом були:

1. Вимір праці.
2. Оптимізація методів роботи.
3. Установлення завдань робітником на робочий день.
4. Оплата праці залежно від кількості виконаної роботи. Відрядна форма оплати праці.
5. Праця – індивідуальна діяльність. Ф. Тейлор вважав, що найвищою продуктивності робітник може досягти тільки працюючи самостійно.
6. Мотивація – особиста зацікавленість, що є рушійною силою для більшості людей.
7. Індивідуальні можливості працівників.
8. Роль менеджера – вирішальна.

На нашу думку, розроблені Ф. Тейлором принципи наукового менеджменту не втратили свого значення і в сучасних умовах, хоча, звичайно, вони до певної міри змінилися, враховуючи зміни сучасного світу.

Незважаючи на всі складності, в другому десятилітті XX ст. система наукового управління Ф. Тейлора одержала загальне визнання й широко поширилася в промислово-розвинуті країни світу. Цьому сприяли роботи послідовників і соратників Ф. Тейлора. Серед них можна відзначити Г. Гантта (1886–1919), який вперше використав графічні методи в плануванні. Його графіки виготовлення виробів і обробки окремих деталей і партій деталей значно полегшили як саме планування, так і контроль за ходом виробничого процесу, роблячи планування й контроль наочним. Г. Гантт широко використовував діаграми для відображення економічного стану підприємства, для обліку матеріальних і трудових витрат. М. Гантта можна вважати засновником системи планування на підприємствах, особливо оперативного планування [4; 5].

М. Гантт займався не тільки проблемами планування. На думку науковців, він висував ідеї, що випереджали свій час, і тому не одержали широкого застосування. Так, вчений вважав, що робітник – це не робот, яким менеджер може маніпулювати як хоче, робітник сам може брати активну участь у виробництві. Г. Гантт уперше сформулював ідею виробничої демократії, випередивши час у цих питаннях років на сімдесят.

Важливий вклад в систему наукового менеджменту внесла подружжя пара Гілбретів. Вони заклали основи проектування трудових процесів. Досліджуючи послідовність і траєкторію рухів, які здійснював робітник при виконанні заданої роботи, Гілбрети визначили зайві рухи робітника, а також зайву величину траєкторій і завдяки цьому скоротили тривалість виконання операцій. У результаті робітник, затрачаючи ті ж зусилля, виробляв більше продукції. У низці випадків продуктивність праці вдавалося підвищити у два й більше рази [6, с. 88].

Подружжя Гілбретів розробило й використовувало багато нових інструментів і приладів, які полегшують вимір коротких рухів. Так, вони створили мікрохронометр, точність якого становила одну тисячну секунди. Вони вперше використали кінозйомку для фіксації на плівці елементів трудового процесу. Необхідно підкреслити, що в цілому їхня робота, проведена в перші два десятиліття XX ст., істотно підсилила позиції нової системи наукового менеджменту.

Багато зробив для становлення наукового менеджменту й Г. Емерсон (1853–1931), який в 1912 р. опублікував свою роботу «Дванадцять принципів

продуктивності», яка стала орієнтиром для роботи менеджерів багатьох країн. На нашу думку, і сьогодні основні положення цієї роботи багато в чому не втратили своєї актуальності. Кожному принципу в книзі відведено окремий розділ [7, с. 29].

Точно поставлені ідеали або мета – перший принцип, сформульований Г. Емерсоном. Науковець вважав, що кожний, починаючи з менеджера до робітника, повинен знати, що він робить і для чого.

Другий принцип – здоровий глузд. Загальні положення про організацію й планування виробництва, детально розроблені інструкції й методики не можуть передбачити кожної конкретної виробничої ситуації. Тому сучасний менеджмент передбачає використання системного підходу до управління.

Третій принцип – компетентна консультація. За часів становлення наукового менеджменту необхідність у компетентних консультаціях була надзвичайно актуальною.

Дисципліна – четвертий принцип. Існуюча на підприємствах того часу тверда дисциплінарна система, а також застосовувані покарання, особливо у вигляді штрафів, забезпечували необхідний рівень дисципліни на підприємствах. Однак збої у виробництві через порушення трудової й виробничої дисципліни були значними. Г. Емерсон вважав, що причина цих збоїв не в тім, що робітники навмисно йдуть на порушення, у більшості випадків вони виникають через незнання або нерозуміння працівником своїх обов'язків. Іншою причиною є недостатній і несвочасний контроль за виконанням робіт – те, що сьогодні називається зворотним зв'язком. Вважаємо, що в сучасних умовах ці причини порушень дисципліни є настільки ж актуальними, як і в минулому. Різниця тільки в тому, що наслідки таких порушень бувають набагато серйознішими.

П'ятий принцип – справедливе відношення до персоналу. Система взаємин менеджера і його підлеглих повинна забезпечувати взаєморозуміння обох сторін. З одного боку, менеджер повинен жадати від працівника безумовно якісного виконання своїх обов'язків, з іншого – забезпечувати працівника роботою й прийнятними умовами праці, його оплатою відповідно до заздалегідь обумовлених умов. У свою чергу, працівник повинен сумлінно ставитися до своїх обов'язків, ці відносини взаємозалежні, й ініціатива в їх встановленні належить менеджеріві.

Шостий принцип – швидкий, надійний, точний і постійний облік. У кожному конкретному випадку необхідно вирішувати, до якого ступеня, точності, надійності, швидкості варто дійти. Оскільки завжди настає момент, коли, наприклад, збільшення точності вимагає витрат більших, ніж користь від отриманих даних обліку. Облік є базою для планування всіх видів, для визначення методів роботи менеджера, для прийняття ним правильних рішень.

Диспетчеризація – сьомий принцип. Під диспетчеризацією Г. Емерсон розуміє організаційну роботу, пов'язану з виконанням уже складеного плану [8, с. 90]. У процесі роботи в складній системі обслуговування робочих місць трапляються збої, й графік виконання робіт порушується. Завданням менеджера є ліквідація порушень і, головне, вживання заходів, які забезпечують відновлення графіка й закінчення обробки партії деталей у передбаченим планом термін.

Норми й розклади – восьмий принцип продуктивності. Без досить точних норм часу на виконання заданих робітників робіт неможливо скласти реальне завдання працівникові. Якщо норми не від-

повідають фактичним витратам часу, необхідного на виконання роботи, то складений оперативний план (розклад) уже через кілька годин буде порушений.

Дев'ятий принцип – нормалізація умов праці. Г. Емерсон підкреслював, що умови праці впливають на продуктивність праці робітників.

Нормування операцій – десятий принцип. Г. Емерсон надавав нормуванню праці дуже велике значення, й, мабуть, тому він двічі звертає увагу на цю проблему [7, с. 61].

Письмові стандартні інструкції – одинадцятий принцип. Кожен робітник отримував інструкцію про те, як виконувати роботу за стандартною формою.

На нашу думку, роль інструкцій у сучасних умовах настільки ж важлива, як і раніше. Сьогодні докладні інструкції – технологічні карти на верстатні роботи складаються не тільки для кожного переходу операції, але й для кожного проходу. На основі мікроелементних нормативів може розроблятися трудовий процес з вказівкою послідовності і траєкторії кожного руху. Розробка таких процесів вимагає високої кваліфікації й значного часу. Крім того, треба затратити час на те, щоб навчити робітника методам праці, згідно інструкції.

Останній, дванадцятий, принцип – винагорода за продуктивність. Сама назва принципу говорить про те, що чим вище продуктивність праці робітника, тим більше він одержує. Основою такого підходу є відрядна форма оплати праці.

Пряма відрядна форма оплати праці доповнюється різними преміальними системами, що підсилюють стимулювання підвищення продуктивності праці. Ці системи преміювання різноманітні й охоплюють різні сторони виробничого процесу. Винагорода базується на нормуванні праці.

Дванадцять принципів Г. Емерсона охоплюють проблеми організації праці, організації виробництва на рівні підрозділів, питання оперативного планування й проблеми стимулювання персоналу. Необхідно підкреслити, що ці дванадцять принципів були викладені популярно, і це дозволяло освоїти їх людям, не підготовленим в області менеджменту.

Розробки наукового менеджменту в повному обсязі реалізував і розвивав на практиці на своїх підприємствах Г. Форд. Він використовував для оптимізації праці всі принципи Г. Емерсона. Г. Форд довів до межі принцип поділу праці. На його підприємствах трудовий процес був розбитий на дрібні операції, синхронізовані між собою, що дозволило створити конвеєр, який рухається [11, с. 78].

На підприємствах Г. Форда діяла ефективна система планування. Розроблялися й реалізовувалися плани, як короткострокові, так і довгострокові. З ними тісно була пов'язана система оперативного планування.

Г. Форд зумів уперше організувати ефективну роботу своїх дочірніх підприємств, де проводилося збирання автомобілів. Це стало можливим завдяки широкій стандартизації деталей. Г. Форд випробував і реалізував не тільки систему організації виробничого процесу, але й систему управління підприємством, основи якої надалі розробив А. Файоль (1841–1925) [10, с. 45].

Він запропонував основні принципи управління підприємством, обґрунтувавши їхню доцільність. Крім того, вчений згрупував численні елементи менеджменту в невелику кількість функцій, значно полегшивши й спростивши практичне використання теоретичних положень науки управління. Із загаль-

ної системи управління підприємством А. Файоль виділив адміністративну діяльність – адміністрування, розділивши тим самим управління власне виробничою діяльністю від загального управління підприємством. Надалі адміністрування стало розглядатися як відособлена діяльність, яка може бути не пов'язана з виробництвом товарів і послуг, але, безумовно, необхідна в діяльності будь-якого виробничого підприємства.

Основні положення адміністрування є універсальними і відносяться до роботи будь-якої організації, у тому числі й до виробництва товарів і послуг, тобто до менеджменту. Ці положення адміністрування були використані А. Файолем при розробці принципів менеджменту, до яких він відносив:

1. Поділ праці. Цей принцип, введений у науковий оборот ще А. Смітом, став основою наукового управління виробництвом і успішно використовувався як у виробничій діяльності, так і в системі управління підприємством.

2. Влада – необхідний елемент управління. А. Файоль вперше відзначив, що владу дає посада, яку займає менеджер. Це офіційна ознака влади. Існує ще й особиста влада, яка базується на знаннях, організаторських здатностях, характері менеджера. А. Файоль вважав, що для успішного управління однієї влади посади недостатньо. Успішний менеджер володіє завжди й особистою владою, користуючись повагою своїх підлеглих і колег.

3. Дисципліна. На думку А. Файоля, основою дисципліни є не страх перед покаранням, а повага, яку підлеглі відчувають до керівника, до його особистої влади. Тільки така дисципліна може бути діючою.

4. Єдиноначальність. На відміну від Ф. Тейлора А. Файоль вважав, що єдиноначальність є єдиним способом забезпечити ефективну роботу підприємства. Кожний працівник повинен підкорятися тільки одному менеджеру й відповідати тільки перед цим менеджером.

5. Єдність керівництва. Керівництво будь-якого підприємства повинне здійснюватися одним керівником, який організує роботу менеджерів, направляючи її на рішення однієї мети, координуючи їхню діяльність.

6. Підпорядкування особистих інтересів суспільним. Принцип настільки важливий, що А. Файоль у своїх роботах звертається до нього неодноразово. Насамперед він має на увазі групові інтереси працівників, конфлікт яких може привести до розколу в єдиній команді.

7. Винагорода. Система стимулювання на підприємстві повинна сприяти зближенню інтересів працівників і підприємця. Заробітна плата й заохочення повинні бути прив'язані до ефективності праці кожного працівника і його внеску в спільну справу. Діючі на підприємстві системи оплати праці, преміювання повинні бути з погляду працівників справедливими. Тільки в цьому випадку можна забезпечити єдність інтересів і підприємців, і менеджерів.

8. Централізація й децентралізація. А. Файоль вважав, що співвідношення між централізацією й децентралізацією гнучке й залежить від складності ситуації. Критерієм є можливість підлеглих проявляти ініціативу, відігравати важливу роль у діяльності організації. Якщо існуюча ступінь централізації заважає цьому, не дає проявляти ініціативу, то працівникам управління треба деякою мірою децентралізувати систему управління.

9. Скалярний ланцюг – структура управління, система підпорядкованості менеджерів один одному.

Ця структура повинна забезпечувати ефективне управління й не менш ефективний обмін інформацією. На більш високий рівень інформація повинна надходити в укрупненому, обробленому виді, забезпечуючи необхідні дані про хід виробництва, що дуже важливо при прийнятті рішень.

10. Порядок. Цей принцип означає, що взаємодія всіх факторів виробництва – устаткування, матеріалів, людей – повинна бути повною, що забезпечує ефективну роботу підприємства й досягнення поставлених цілей. Це означає, що матеріали повинні бути поставлені вчасно, робітники – чітко виконувати планові завдання, устаткування – працювати безперебійно.

11. Справедливість. Мова йде про справедливе відношення керівника до своїх підлеглих. Справедливість у взаєминах керівника й підлеглого в остаточному підсумку приводить до відданості працівників керівникові, своєму підприємству, а значить, забезпечує ефективну роботу кожного й колективу в цілому.

12. Стабільність. Відданість персоналу своїй фірмі знижує до мінімуму плинність кадрів. Стабільний колектив – це спрацьований колектив, а спрацьованість забезпечує набагато більший ефект при тих же витратах праці.

13. Ініціативність. На думку А. Файоля, будь-який керівник повинен бути ініціативним.

14. Корпоративний дух. Єдності команди менеджерів і згуртованості колективу підприємства А. Файоль надавав великого значення, оскільки саме ці якості забезпечують досягнення цілей.

Необхідно підкреслити, що принципи управління, розроблені А. Файолем, зіграли велику роль у розвитку наукових методів управління організацій в цілому. А. Файоль будував систему управління зверху – від вищого керівництва підприємством до кожного робітника на відміну від Ф. Тейлора, який починав будувати систему керування від робочого місця до керівництва підприємством. Сполучення двох підходів до одного й того ж завдання дозволило вирішити його комплексно.

Заслугою А. Файоля стала диференціація різних видів робіт, пов'язаних з управлінням виробництва. Вчений говорив про елементи менеджменту, до них він відносив планування, організацію, розпорядництво, координацію, контроль, ініціативу, справедливість. Сьогодні ці елементи в трохи зміненому виді одержали назву загальних функцій менеджменту.

А. Файоль досить широко розглядав функцію планування, однак особливу увагу приділяв стратегічному плануванню – передбаченню. Всі інші види планування він вважав важливим елементом у роботі підприємства. У плануванні повинні брати участь всі менеджери підприємства, оскільки ця функція дозволяє забезпечити порядок в організації.

Наступною функцією менеджменту, яку виділив А. Файоль, є організація. Основна увага приділялася структурі організації. Структура розглядалася як сполучення двох складових – горизонтальної й вертикальної. Їх сполучення дозволяє забезпечувати систематичну координацію робіт на всіх рівнях.

Іншою стороною організації А. Файоль вважав роботу з персоналом. Особлива увага тут приділялася підбору й оцінці персоналу. На його думку, принцип єдиної команди повинен поширюватися не тільки на менеджерів, але й на всіх працівників організації. Такі підходи істотно доповнили розробки Ф. Тейлора.

Розпорядницька діяльність – третя функція менеджменту. До цієї функції А. Файоль відносив і регулювання ходу виробництва. У сучасних умовах власне розпорядницька діяльність відноситься до адміністрування, а регулювання ходу виробництва деякі автори [1; 11] виділяють як загальну функцію менеджменту, інші [3; 12; 13] відносять її до функції планування, що більш правильно, оскільки будь-який план у процесі його реалізації має потребу в коректуванні (регулюванні).

Четверта функція менеджменту – контроль. Контроль забезпечує зворотний зв'язок і є базою для регулювання реалізованих планів. В сучасних умовах контроль є однією із загальних функцій менеджменту. До елементів менеджменту А. Файоль відносив і координацію. У теперішній час ця функція вважається загальною в менеджменті.

Однією з найважливіших функцій менеджменту в сучасних умовах є мотивація персоналу. Науковець у своїх роботах назвав її функцією справедливості. По суті, ця функція аналогічна функції мотивації в трохі розширеному вигляді.

А. Файоль включив до складу функцій менеджменту й ініціативу. Однак в сучасних умовах ініціатива загальною функцією менеджменту не вважається. Це пов'язане з тим, що під загальними функціями менеджменту розуміються конкретні дії, здійснювані за різними напрямками, які базуються на сталих методах і забезпечують ефективне управління виробництвом. Ініціатива – це процес творчий, у певні методичні рамки не вкладається, тому цей елемент управлінського процесу не ввійшов у перелік загальних функцій менеджменту.

Підбиваючи підсумок діяльності А. Файоля, слід зазначити його великий внесок у розвиток науки управління, який відобразився у формулюванні основних положень про адміністрування, розробку принципів управління виробничим підприємством і формування основних напрямків менеджменту – його загальних функцій.

Істотний внесок у науку управління підприємством вніс німецький вчений-менеджер М. Вебер, який працював на початку XX ст. М. Вебер у своїх роботах дав своє трактування видів влади, яке відрізняється від А. Файоля. Він розглядав три види влади [1, с. 111]:

1. Раціонально-правова – влада, яка базується на правах, отриманих керівником на зайнятій посаді. Ця влада підкріплюється відповідним офіційним документом (наказом) і не викликає ні у кого сумнівів у праві керівника цю владу реалізовувати. М. Вебер вважав, що цей вид влади є найбільш доцільним, оскільки його одержав менеджер у конкурентній боротьбі при зайнятті цієї посади.

2. Другим видом влади є традиційна влада. В цьому випадку владу отримує людина, що спирається на певні традиції. Наприклад, син підприємця успадковує фірму й починає нею керувати. У цьому випадку керівник може не відповідати вимогам до працівника, що займає дану посаду.

3. Третім видом влади М. Вебер назвав харизматичну владу. У цьому випадку людина обіймає посаду завдяки особливостям свого характеру й зовнішності, наприклад, привабливості, здатності захопити людей новими, цікавими для них ідеями. На думку вченого, здатність захопити людей не завжди сполучається зі здатністю ефективно керувати підприємством, тому два останніх види влади М. Вебер вважав менш ефективними [1, с. 115].

Основними положеннями моделі раціональної бюрократії були:

- поділ праці за функціональною ознакою. Кожний працівник, зайнятий управлінням, повинен мати чітко позначені обов'язки й виконувати роботу тільки в межах цих обов'язків;

- тверде дотримання ієрархічного принципу підпорядкованості всіх працівників управління, строге дотримання принципу єдиноначальності;

- вироблення правил, процедур і інструкцій для кожної посади. М. Вебер є засновником існуючої в сучасних умовах системи повноважень для кожного підрозділу й посадових інструкцій;

- взаємини між працівниками управління повинні будуватися не на особистих, а чисто формальних відносинах;

- підбір кадрів повинен здійснюватися за формальними ознаками і тільки на конкурентній основі.

Моделі раціональної бюрократії зіграла велику роль у становленні наукового управління на підприємствах. Вона протистояла патріархальним методам управління, які прийшли з ремісничих об'єднань, коли особисте знайомство та зв'язки відігравали велику роль в управлінні [14, с. 47]. У системі раціональної бюрократії М. Вебера нічого особистого, тільки формальне проходження заздалегідь установлених правил і інструкцій, безумовна відповідальність за найменше відхилення від цих правил і інструкцій. На думку авторів, такий підхід у момент становлення системи наукового управління виробництвом був правильний, хоча надмірне захоплення формалізмом і спроба заздалегідь все розписати й передбачити могло мати й негативний наслідок, оскільки позбавляє систему управління гнучкості.

Висновки. Результатом роботи Ф. Тейлора, А. Файоля, їх соратників і послідовників стала досить ефективна, всеохоплююча система наукового управління виробництвом. В цій системі явно виділялися три напрямки (їх називають школами): перший напрямок – наукове управління виробництвом починаючи від кожного робочого місця й до підрозділів підприємства включно; другий – наукове управління підприємством в цілому; третій – процес управління персоналом. Останній напрямок ще не був досить розвинений, однак виділявся всіма творчими менеджментами. В той час не було умов для його широкого розвитку. Персонал підприємства, за винятком менеджерів і фахівців, був недостатньо освічений і кваліфікований, і тому йому приділялася пасивна роль. Робітники підприємств повинні були вірити своїм керівникам і беззаперечно виконувати їх вказівки, від ступеня їх слухняності залежала й величина винагороди. В цілому система наукового управління виробництвом – менеджмент завершила своє становлення до кінця 20-х років XX ст.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Мартыненко Н.М. Основы менеджмента : [учебник] / Н.М. Мартыненко. – К. : Каравелла, 2003. – 496 с.
2. Богданов О.О. Хрестоматія з історії менеджменту. Тектологія / О.О. Богданов – Київ : Либідь, 1993. – 304 с.
3. Абчук В.А. Менеджмент : [учеб. пособ.] / В.А. Абчук ; 2-е изд. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2004. – 463 с.
4. Дідковська Л.Г. Історія вчень менеджменту : [навч. посіб.] / Л.Г. Дідковська, П.Л. Гордієнко. – К. : Алерта, 2008. – 477 с.
5. Беркович Д.М. Формирование науки управления производством: краткий исторический очерк / Д.М. Беркович. – М. : Наука, 1973. – 149 с.
6. Соломко А.С. Еволюція менеджменту: передумови виникнення та становлення / А.С. Соломко // Інтелект XXI. – 2014. – № 6. – С. 86–92.

7. Гаррингтон Э. Двенадцать принципов производительности / Э. Гаррингтон. – М. : Экономика, 1972. – 223 с.
8. Співак В.В. Наукові підходи до становлення кадрового менеджменту промислових підприємств / В.В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – С. 89–91.
9. Файоль А. Учение об управлении. Научная организация труда и управления. Сборник / А. Файоль. – М. : Экономика, 1965. – 431 с.
10. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 206 с.
11. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт ; 6-е изд. ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2008. – 864 с.
12. Румянцева З.П., Соломатин Н.А., Акбердин Р.З. и др. Менеджмент организации : [учеб. пособ.] / [З.П. Румянцева, Н.А. Соломатин, Р.З. Акбердин и др.]. – М. : ИНФРА-М, 1995. – 432 с.
13. Цыпкин Ю.А. Эриашвили Н.Д. Менеджмент : [учеб. пособ. для вузов] / [Ю.А. Цыпкина, А. Н. Люкшинов, Н.Д. Эриашвили]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 439 с.
14. Борисевич С.О. Сучасна управлінська парадигма – якість менеджменту / С.О. Борисевич // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Управління». – 2014. – Вип. 2. – С. 44–48.

УДК 331.005.95/96:061.1

Гонтюк В.А.

аспірант кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ БАГАТО-ПАРАМЕТРИЧНОЇ ВІДДАЛІ МІЖ ЕЛЕМЕНТАМИ МНОЖИНИ

У статті здійснено моделювання стану розвитку кадрового потенціалу територіальних органів державної статистики України шляхом групування, що використовує поняття багатопараметричної віддалі між елементами множини. Визначено десять параметрів для аналізу закономірностей розвитку кадрового потенціалу територіальних органів державної статистики України за десять останніх років. Виокремлено три групи стану розвитку кадрового потенціалу територіальних органів державної статистики України.

Ключові слова: багатовимірне групування, модель багатопараметричної віддалі між елементами множини, територіальні органи державної статистики України, Головне управління статистики (ГУС), державні службовці.

Гонтюк В.А. МОДЕЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ УКРАИНЫ НА ОСНОВЕ МНОГО-ПАРАМЕТРИЧЕСКОГО РАССТОЯНИЯ МЕЖДУ ЭЛЕМЕНТАМИ МНОЖЕСТВА

В статье осуществлено моделирование состояния развития кадрового потенциала территориальных органов государственной статистики Украины путем группировки, использующего понятие многопараметрического расстояния между элементами множества. Определены десять параметров для анализа закономерностей развития кадрового потенциала территориальных органов государственной статистики Украины за последних десять лет. Выделены три группы состояния развития кадрового потенциала территориальных органов государственной статистики Украины.

Ключевые слова: многомерное группирование, модель многопараметрического расстояния между элементами множества, территориальные органы государственной статистики Украины, Главное управление статистики (ГУС), государственные служащие.

Gontiuk V.A. HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODELING OF REGIONAL STATE STATISTIC SERVICE OF UKRAINE BASED ON MULTI-PARAMETRIC DISTANCE BETWEEN SETS ELEMENTS

The paper developed a model of human resource development of regional state statistic service of Ukraine by grouping that uses the concept of multi-parametric distance between sets elements. Author defines ten parameters for human resource development analyzing of regional state statistic service of Ukraine for the last ten years. This study determines three groups of human resource development of regional state statistic service of Ukraine.

Keywords: multidimensional grouping, model of multi-parametric distance between sets elements, regional state statistic service of Ukraine, Main Statistic Department, public servants.

Постановка проблеми. Під впливом вітчизняних соціально-економічних та політичних змін відбувається переорієнтація пріоритетів, методів, політик у кадровій роботі державної служби, що безпосередньо впливає на рівень розвитку кадрового потенціалу. Виникає важливе питання виявлення закономірностей розвитку кадрового потенціалу в державних органах України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. А. Дубров, Є. Замятіна, В. Мхітарян, В. Плюта, Л. Трошин та ін. [1–3] в своїх роботах досліджували методи багатовимірної групування, які дозволяють отримати загальне уявлення про різні сторони досліджуваного об'єкта чи процесу, виявити зако-

номірності зміни основних показників в сукупності, встановити взаємозв'язки і залежності різних сторін досліджуваних явищ, визначити вплив факторів на зміну результативної ознаки.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналітичні групування, побудовані за однією ознакою, і складні групування дозволяють встановити зв'язок і визначити напрямки між результативними і факторними ознаками. Але часто цього буває недостатньо, тому що в дійсності на зміну величини результативної ознаки впливає безліч параметрів, що діють в різних напрямках. Для дослідження таких багатфакторних зв'язків використовуються багатовимірні групування. Метою