

бою завдяки авторитету, який заснований на мудрості і знаннях, необхідних для опанування ситуацією, а також людських чеснотах, визнаних суспільством.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дейвіс Норман. Європа: Історія / Дейвіс Норман ; пер. з англ. П. Тарашук, О. Коваленко. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 1463 с.
2. Гусейнов А. А. История этических учений / Гусейнов А. А. – М. : Гардарика, 2003. – 911 с.
3. Целлер Э. Очерк истории греческой философии / Целлер Э. – С.Пб. : Алетейя, 1996. – 295 с.
4. Поппер Карл. Відкрите суспільство та його вороги. Т. 1 : У полоні Платонових чарів / пер. з англ. О. Коваленка. – К. : Основи, 1994. – 444 с.
5. Фролов Э. Д. Факел Прометея. Очерки античной общественной мысли / Фролов Э. Д. – 2-е изд., испр. и доп. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1991. – 440 с.
6. Нерсесянц В. С. Сократ / Нерсесянц В. С. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Наука, 1984. – 190 с.
7. Адаир Д. Психология лидерства / Д. Адаир. – М. : Эксмо, 2007. – 352 с.
8. Маак Т. Ответственное лидерство : пер. с англ. / Томас Маак, Никола Плесс. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 321 с.
9. Гомер. Одиссея / Гомер. – К. : Знання, 2011. – 501 с.
10. Гомер. Іліада: Поема / Гомер. – К. : Знання, 2011. – 565 с.
11. Гесиод. Труды и дни / Гесиод ; пер. В. Вересаева // Полное собрание текстов / пер. В. В. Вересаева, О. П. Цыбенко. – М. : Лабиринт, 2001. – С. 51–75.
12. Фрагменты ранних греческих философов. Ч. 1 : От эпических теокосмогоний до возникновения атомистики / Изд-е подготовил А. В. Лебедев. – М. : Наука, 1989. – 576 с. – (Серия «Памятники философской мысли»).
13. Платон. Горгий : [пер. с древнегреч.] // Платон. Сочинения в 3 т. / под общ. ред. А. Ф. Лосева и В. Ф. Асмуса. – М. : Мысль, 1968. – Т. 1. – С. 255–365.
14. Плутарх. Перикл : [пер. с древнегреч.] / Плутарх // Избранные жизнеописания : в 2 т., вступ. статья и прим. М. Томашевской. – М. : Правда, 1987. – С. 283–321.
15. Баранов Н. А. Популизм и демагогия / Баранов Н. А. // Человек, культура, общество: меж вуз. сб. науч. тр. / отв. ред. Н. В. Дулина, И. А. Набоков / Волгоград. гос. техн. ун-т. – Волгоград. – Вып. 3. – С. 100–108.
16. Платон. Протагор // Платон. Сочинения в 3 т. – М. : Мысль, 1968. – Т. 1. – С. 187–253.
17. Платон. Менон // Платон. Сочинения в 3 т. – М. : Мысль, 1968. – Т. 1. – С. 367–411.
18. Ксенофонт. Воспоминания о Сократе // Ксенофонт. Сократические сочинения : [пер. с др.-греч.] / вступ. ст. и примеч. С. Соболевского. – М. : Мир книги, Литература, 2007. – С. 21–171.

УДК 005.95.73

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ І СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

А. Ф. Шевченко, доктор економічних наук

Важливу роль у розвитку економічної системи, як доведено наукою і підтверджено практикою, відіграє управління. Воно виділилось у самостійну галузь діяльності людей. Від його ефективності залежить вирішення соціально-економічних проблем суспільства.

У науці менеджменту головним є управління персоналом. Це зумовлено тим місцем, яке

займає людина в суспільному виробництві, і тією роллю, яку вона в ньому відіграє. Концепції управління мають не лише теоретичне значення, а й практичне значення. Наука управління вивчається саме для того, щоб її принципи застосовувались у практичній діяльності людей. Реалізація принципів цієї науки передбачає глибоке вивчення теорії

управління персоналом. Високої ефективності управління можна досягти за умови наукового обґрунтування цього процесу.

Проблеми управління персоналом були і є предметом дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців і практиків. Найбільш відомими серед них є Ф. Тейлор, Е. Мейо, П. Друкер, К. Арджиріс, Д. Макгрегор, В. Оучі та вітчизняні вчені Л. І. Кредісов, Є. Г. Панченко, О. А. Грішнова, А. М. Колот, І. Л. Петрова, Л. В. Балабанова, М. Д. Виноградський, О. В. Крушельницька. Але проблема управління персоналом настільки складана і актуальна, що потребує подальшого вивчення та аналізу, особливо в умовах сучасної України.

У статті поставлено завдання розкрити сутність наукового управління персоналом, відстежити еволюцію західних концепцій управління персоналом і з'ясувати сучасне розуміння даної проблеми.

Вважаємо, що в системі управління персоналом слід розрізняти техніко-технологічні та соціально-економічні аспекти. Ми дослідили соціально-економічні аспекти, тобто ті, що безпосередньо стосуються людей.

Відомий у світі теоретик у галузі управління і теорії організацій Пітер Друкер, підкреслюючи важливість управління і організації праці, визначає його як особливий вид діяльності, що перетворює неорганізовану юрбу в ефективну, цілеспрямовану виробничу групу. Він вважає, що управління – це не що інше, як в сучасних умовах це просте і зрозуміле визначення управління персоналом, вважаємо слід доповнити такими положеннями:

- по-перше, спонукання повинно здійснюватися не випадковими людьми, а фахівцями (менеджерами);

- по-друге, спонукання людей необхідно не просто до праці, а до ефективної (продуктивної) праці. При цьому важливо задіяти всі потенційні здібності людей, застосовуючи індивідуальний підхід;

- по-третє, спонукання повинно здійснюватися не інтуїтивно, не волонтаристськими методами і способами, а науково обґрунтованими положеннями;

- по-четверте, спонукання людей до праці важливе для досягнення цілей організації, підвищення добробуту суспільства і самих працівників і всього суспільства.

У вітчизняній сучасній літературі наводяться різні, але близькі за змістом визначення категорії «управління персоналом». Так, Л. В. Балабанова пише, що управління персоналом – це процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівника [1, с. 18].

М. Д. Виноградський стверджує, що управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих) [2, с. 10].

О. В. Крушельницька визначає управління персоналом як цілеспрямовану діяльність керівників на розробку концепції, стратегії кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Вона вважає, що управління персоналом – це системний планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку і використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом [3, с. 16].

Погоджуючись з приведеними вище визначеннями категорії управління персоналом пропонуємо власне, на наш погляд, більш ємне і конкретне визначення. Вважаємо, що управління персоналом – це спонукання людей до високоефективної праці власниками та менеджерами за допомогою наукових методів і способів з метою досягнення цілей організації і підвищення добробуту працівників і суспільства в цілому.

Для більш глибоко розуміння сутності управління персоналом в сучасних умовах важливо проаналізувати еволюцію його концепцій. Концепція (у даному випадку) – це система теоретичних поглядів на розуміння та визначення суті, змісту, цілей, завдань, крите-

ріїв, принципів і методів управління персоналом і розробка механізмів їх реалізації в умовах конкретної організації [3, с. 16].

Відомо, засновником школи наукового управління був американський інженер Ф. Тейлор. Він вважав, що, використовуючи спостереження, хронометражні заміри, логіку та аналіз, можна вдосконалити виробничі операції, досягти їх ефективного виконання. На основі отриманої інформації розроблялися рекомендації для усунення зайвих, непродуктивних рухів з метою істотного підвищення продуктивності праці та збільшення обсягів виробництва.

Система Тейлора передбачала детальне дослідження трудових процесів і застосування жорсткого регламенту їх виконання, встановлення норм виробітку, підбір і спеціальне тренування працівників, придатних для виконання різних видів робіт, в умовах високої інтенсивності праці. Суттєвим досягненням цієї школи було систематичне використання стимулювання з метою зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці та збільшенні обсягів виробництва. Принципи наукового управління Тейлора, як і раніше, є прогресивними й актуальними на сучасному етапі. Ідеї Ф. Тейлора були реалізовані Г. Фордом у системі поточно-масового виробництва.

Відомо також, що пізніше була розроблена доктрина людських відносин, автором якої був американський спеціаліст у галузі «соціології людських відносин» Е. Мейо. Ця теорія не ігнорує тейлорівських методів, а намагається їх «гуманізувати». В ній враховується психологія працівників, їх почуття, настрої, переконання, а також ставлення до роботи, до адміністрації, один до одного. В рамках цієї теорії розроблялися конкретні рекомендації менеджерам щодо вдосконалення механізму взаємодії людей на робочому місці, в підрозділах і на підприємстві в цілому, щодо залучення працівників до творчої праці, розвитку неформальних відносин, стосовно організації побуту та відпочинку людей.

Доктрина «людських відносин» мала своїх опонентів, зокрема дуже критично ставився до цієї ідеї П. Друкер. Він назвав ідею Мейо «психологічним деспотизмом». На думку

П. Друкера, менеджер повинен дбати про досягнення економічних цілей і про клієнтів, а не про створення «радості для працівників» [4, с. 13].

Але прихильників теорії «людських відносин» було більше, і саме вони продовжували її розвивати. Сучасні вчення про поведінку людей стали складовою теорії менеджменту в напрямі відповідного реформування організаційної практики бізнесу.

Так, американський дослідник поведінкових аспектів менеджменту К. Арджиріс довів невідповідність між потребами здорової людини в самореалізації і намаганнями формальної організації підпорядкувати індивіда, контролювати його. Відчуваючи диктат, працівники можуть використовувати такі захисні механізми: залишати організацію; підніматися службовими сходами, щоб досягти більшої незалежності; ставати агресивними або вдаватися до регресивних форм захисту; втрачати інтерес, ставати байдужими; створювати неформальні групи.

Організація в особі власних менеджерів, наптовхуючись на захисну реакцію працівників, відповідає посиленню автократичного, директивного стилю, організаційного контролю, або зверненням до «людських відносин». У будь-якому разі сенс удосконалення менеджменту К. Арджиріс зводив до зменшення невідповідності, досягнення гармонії між особистістю і організацією [4, с. 17].

Ще одним прихильником доктрини «людських відносин» був американець Д. Макгрегор. Учений довів, що знати природу людини та її поведінки дуже важливо для менеджера, щоб обрати стиль роботи. Розроблені ним теорії «Х» і «Y» трактують про методи, які має використовувати менеджер.

Теорія «Х» складається з таких положень:

- пересічна людина не бажає працювати й намагається уникнути роботи будь-якими способами;
- оскільки люди не схильні до праці, доводиться змушувати їх працювати, погрожуючи карою, якщо вони не докладатимуть необхідних зусиль для досягнення цілей організації;
- як правило, людина не шаноблива, прагне до особистого спокою і безпеки, нама-

гається уникнути відповідальності, хоче бути підлеглим, а не керівником.

Теорія «Y» ґрунтується на такому:

- праця для людини так само природна як і відпочинок;
- людина спроможна здійснити самоврядування і самоконтроль. Тому контроль і покарання не є єдиним способом досягнення поставлених перед нею цілей;
- зусилля, що їх докладає працівник для досягнення цілей пропорційні очікуваній винагороді;
- нормальна людина за певних умов і підготовки не тільки бере на себе відповідальність, а й прагне до цього;
- більшості працівників у ході реалізації цілей організації властиве устремління до творчості, фантазії, винахідництва;
- сьогодні інтелектуальний потенціал нормальної людини використовується далеко не повністю. Такі люди включаються в доктрину «людських відносин» [4, с. 17].

Оскільки в суспільстві та в організації є працівники і типу «X» і типу «Y», то виникла потреба в новій теорії, яка б доповнила і об'єднала теорії Макгрегора. Таку теорію розробив американський учений В. Оучі і назвав її «Z». Вона об'єднує кращі риси теорій «X» і «Y». В. Оучі здійснив спробу пристосувати японський досвід до конкретних умов американського підприємництва.

У свою чергу, японська система розвивалася під впливом американської присутності в країні після другої світової війни, і в подальшому японський менеджмент постійно використовував найефективніші концепції і методи, прийняті в західних країнах і Америці [4, с. 18].

Отже, в розвинутих країнах світу відбувалося зближення методів і способів суто управлінського характеру, їх універсалізація. В подальшому цей процес буде продовжуватися через глобалізацію і інтернаціоналізацію господарського життя.

Однак національні особливості залишаються незмінними. Це і відрізняє систему управління персоналом у різних країнах. Так, американська система управління персоналом, з соціального погляду, заснована на традиціях індивідуалізму. Для неї характерний лібераль-

ний, демократичний стиль. Головна увага приділяється створенню умов для добровільної інтенсифікації, мобілізації всіх потенційних фізичних, інтелектуальних і духовних сил людини. На підприємствах розробляються і реалізуються програми вдосконалення персоналу в освітньому і професійному аспектах, всебічного розвитку особи.

Японська модель ґрунтується на місцевих традиціях, зокрема на тезах: «ми всі одна сім'я, яку називають «ута», що означає «дім, сім'я» і «батьківська турбота власника про потреби працівників» (патерналізм). У цілому сучасну японську систему управління персоналом стисло можна охарактеризувати як довічне наймання кадрів; врахування стажу працівників; самоврядування і самоконтроль; групове прийняття рішень; індивідуальна відповідальність; оцінка і просування кадрів; неформальний контроль чіткими і водночас ненормативними методами; всебічна турбота власника про працівників, а працівників про справи фірми [4, с. 19].

Японська система управління персоналом висуває до менеджменту головну вимогу – вміння працювати з людьми. Колишній президент фірми «Соні» Акіо Моріта в книзі «Зроблено в Японії» [5], пише, що у кращих японських компаній немає ніяких секретів або таємних рецептів успіху. Ніяка теорія, програма чи урядова політика не може зробити підприємство успішним; це можуть зробити тільки люди. Важливе завдання японського менеджера полягає в тому, щоб встановити нормальні стосунки з працівниками, створити ставлення до корпорації як до рідної сім'ї, сформувані розуміння того, що у робітників і у менеджерів одна доля [5, с. 191].

Отже, в сучасних умовах, у процесі взаємопроникнення національних систем управління персоналом утворюється така собі універсальна система, яка включає, як досягнення науки і практики багатьох країн світу, так і національних особливостей кожної з них. Ефективність управління персоналом в цих умовах, вважаємо, зумовлена вмінням менеджменту кожної окремої країни реалізувати як напрацювання універсальної системи управління персоналом, яка формується, так і свої власні дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Балабанова Л. В. – К. : [б. в.], 2006. – 380 с.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / Виноградський М. Д. – К. : [б. в.], 2006. – 446 с.
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Крушельницька О. В. – К., Кондор, 2005. – 283 с.
4. Кредісов А. Менеджмент: основні концепції другої половини XX ст. і деякі тенденції розвитку на початку XXI ст. / А. Кредісов // Економіка України. – 2005. – № 11. – С. 12–20.
5. Акио Морита Сделано в Японии / Акио Морита. – М. : Прогресс, 1900. – 300 с.

УДК 658.5.32

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙ ЯК ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

О. М. Іванова

В ринкових умовах господарювання необхідно формувати та активно використовувати на підприємствах інноваційний потенціал, бо це забезпечить підвищення ефективності його діяльності та економічне зростання України в цілому. Нині економічні суб'єкти недостатньо приділяють увагу науково-технічним нововведенням, зокрема через низький рівень технічної бази та недостатнє фінансування науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок. Формування ефективної державної інвестиційної політики, спрямованої на досягнення більш високих технологічних укладів, активна участь у цьому процесі підприємств забезпечать перетворення їх власних наукових і дослідно-конструкторських розробок у інновації. Активізація інноваційної діяльності наукової і виробничої сфер є важливим завданням та умовою економічного зростання.

Процес активізації інноваційної діяльності підприємств, незалежно від виду економічної діяльності, повинен мати тенденцію до зростання для прискорення використання в матеріальному виробництві отриманих знань та інтелектуальних розробок, що, як відомо з досвіду розвинених країн, забезпечує конкурентоспроможність країни.

Інноваційна активність підприємства залежить від рівня його інтелектуального по-

тенціалу, для формування якого потрібно вдосконалювати організації інформаційного забезпечення.

Проблемам формування інноваційної моделі економіки, активізації інноваційної діяльності підприємств присвятили свої дослідження Л. І. Федулова [1], С. М. Ілляшенко [2], О. С. Тетелов [3], В. І. Куценко [4], Л. П. Гончаренко [5], П. Г. Перерва [6] та ін. При цьому вченими недостатньо висвітлюють організаційні аспекти інформаційного забезпечення інноваційних процесів.

Метою статті є обґрунтування необхідності вдосконалення інформаційного забезпечення процесів інноваційної діяльності на підприємстві й оптимізації зовнішніх інформаційних потоків.

Інформаційне забезпечення – це відомості, знання, що надаються споживачеві у процесі задоволення його інформаційних потреб; інформація, що відповідно відібрана, систематизована й оформлена. Інформаційне забезпечення – процес надання інформації окремим особам або групам осіб відповідно до їх інформаційних потреб [7, с. 248].

Інформаційним забезпеченням вважають також інформацію, що міститься у базах даних інформаційних систем і необхідна для управління економічними процесами.