

ЛОГІЧНА РЕКОНСТРУКЦІЯ ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ПРОГРАМИ ШКОЛИ НАУКОВОГО УПРАВЛІННЯ

У статті здійснюється аналіз дослідницької програми школи наукового управління. З'ясовано, що ключові поняття програми отримують механістичне трактування, а методологічні підходи до проблеми раціоналізації виробництва не враховують усіх потреб працівників. У порівнянні з моделлю управління "ініціативи та заохочення" запропонована концепція передбачає часткове надання виконавцям владних повноважень і більш рівномірний розподіл обов'язків серед керівників. Однак строгий регламент всіх аспектів виробничої діяльності не дозволяє повністю розкрити потенціал працівника. Надлишок емпіричного змісту дослідницької програми школи наукового управління вплинув на формування методологічних підходів школи людських відносин.

Ключові слова: управління, дослідницька програма, школа наукового управління, виробництво, раціоналізація виробництва, детермінізм, механістична модель, мотивація працівників, прибуток, добробут працівників.

Успіхи природознавства в XIX столітті сприяли утвердженню нових типів наукової раціональності. Наукові методи перевірки знання сприймалися тогочасними інтелектуалами не лише як зручний інструмент упорядкування даних, але і ефективний засіб отримання достовірного знання. В числі інших сфер діяльності в цей час активно здійснюються перші спроби побудови теорії управління відповідно до ідеалів класичної науки. На початку XX ст. Ф. Тейлор запропонував модель наукової організації праці, яка фактично заклала фундамент сучасної теорії менеджменту. Концепція Ф. Тейлора, яку також називають Тейлоризмом, була доповнена розробками Г. Емерсона і Г. Форда. Спільність методологічних підходів до розуміння змісту управлінської діяльності дала підстави для формування парадигми школи наукового управління. Піонери сучасної філософії управління мали практичний досвід роботи на керівних посадах різних рівнів, що зумовило їх орієнтацію на вирішення практичних проблем діяльності підприємств. Саме тому кожне теоретичне положення отримує достатнє обґрунтування.

Логічна реконструкція поглядів Ф. Тейлора, Г. Емерсона і Г. Форда розкриває внутрішні закономірності формування науково-дослідницької програми школи наукового управління у рамках інтерналістського підходу. Дослідження зазначеної проблематики отримує особливу актуальність в умовах переходу української держави до нової моделі управління суспільним виробництвом. Метою цієї статті є здійснення раціональної реконструкції науково-дослідницької програми школи наукового управління. Реконструкція полягає у розкритті змісту категорій і принципів дослідницької програми, аналізі їх взаємозв'язку, а також побудові теоретичної моделі розвитку парадигми школи наукового управління.

Школа наукового управління здійснила першу спробу раціоналізації управлінської діяльності, тому її вивчення здійснювалось на основі методологічних підходів академічного менеджменту. Дослідження творчості представників школи наукового менеджменту проводилися також в межах філософії управління, але цілісна реконструкція науково-дослідницької програми досі не здійснювалась.

Окремі спроби підвищення ефективності праці здійснювалися ще в добу Античності. Однак досягнути суттєвих успіхів у вирішенні проблеми ефективності праці стало можливим тільки з появою промислового виробництва. Використання технічних засобів не лише підвищило швидкість виконання окремих операцій, але і стандартизувало робочі алгоритми. На момент публікації праць Ф. Тейлора ("Управління фабрикою", "Принципи наукового менеджменту"), які стали програмними творами для шко-

ли наукового менеджменту, сфера управління залишалась для прихильників її раціоналізації “*terraincognita*”. Попередні моделі управління були недостатньо організовані, а успіх чи провал частіше залежав від особистих якостей і талантів керівника. На думку Ф. Тейлора, прогресивна модель управління, яка дозволяє максимально підвищити продуктивність праці, ґрунтується на принципі системної організації праці [1, с. 19].

У центрі науково-дослідницької програми школи наукового управління знаходиться поняття прибутку. Отримання максимальної вигоди Ф. Тейлор визначає головним ціннісним орієнтиром нової системи управління. Незважаючи на формальну тождність головного завдання пропонованої моделі управління з попередніми системами, саме розуміння змісту поняття “прибуток” зазнає суттєвих змін. Ф. Тейлор пропонує абстрагуватись від отождолення прибутку з певною сумою матеріальних благ, або ж їх еквіваленту – грошей. Дійсний прибуток передбачає перш за все розвиток окремих галузей виробництва до найвищого ступеня досконалості, який, в свою чергу, забезпечує стабільне зростання матеріального достатку [1, с. 7].

Поняття вигоди підприємства розглядається у тісному взаємозв’язку з поняттям добробуту працівників, зайнятих на виробництві. Ф. Тейлор констатував, що без належної оплати праці, робітник не буде зацікавлений в підвищенні ефективності власної праці. Аналізуючи тогочасні відносини працедавців і працівників, Ф. Тейлор звертає увагу на пряму залежність між високою заробітною платою і готовністю робітників повністю реалізувати свій потенціал. Ф. Тейлор до предметного поля поняття добробуту працівника відносив не лише матеріальну винагороду, але і професійну самореалізацію. Не тільки висока зарплата, але і можливість досягати високих результатів власними вміннями стає змістом одного з ключових понять науково-дослідницької програми школи наукового управління [1, с. 8].

Принциповим новаторством концепції Ф. Тейлора стало твердження про єдність інтересів працівників і працедавців стосовно модернізації управління виробництвом. Стара модель управління ґрунтувалась на припущенні, що інтереси керівників суперечать інтересам робітників, а їхні відносини набувають ознак конфлікту. Ф. Тейлор на конкретних прикладах продемонстрував, як небажання власників підприємств платити гідну зарплату і переконаність робітників, що збільшення ефективності знецінить їх працю, привело до падіння виробництва і нерационального використання ресурсів [1, с. 9].

Уточнення змісту категорій “прибуток” і “добробут працівника” визначає основні гіпотези науково-дослідницької програми школи наукового управління. Перша гіпотеза припускає можливість зростання ефективності праці через матеріальне стимулювання працівників і підвищенні їх кваліфікації. Друга гіпотеза припускає, що максимальне розкриття потенціалу всіх учасників виробництва можливе за умови впровадження системи заходів, які ґрунтуються на принципах наукової організації [1, с. 20].

У цьому контексті Ф. Тейлор зазначив, що управління на принципах наукової організації можливе тільки за умови передачі частини повноважень самим робітникам. Таким чином, гіпотеза про залежність продуктивності від наукової організації, доповнюється припущенням, що часткова децентралізація управлінських повноважень сприяє впровадженню ефективних методів перевірки конкретних операцій на виробництві. Така модель розподілення обов’язків дає змогу підвищити швидкість обробки даних і гарантує якість результатів. У свою чергу керівники зосереджують свою увагу на класифікації і контрольній перевірці всіх напрацьованих правил, формул і алгоритмів [1, с. 25].

Таким чином, для реалізації моделі управління на засадах наукової організації Ф. Тейлор запропонував створити такі умови, в яких ініціатива працівників отримує системне застосування. Для успішної реалізації потенціалу робітників керівники вищих і середніх ланок також беруть на себе виконання додаткових функцій [1, с. 25]. Окрім виявлення загальних правил і алгоритмів ефективного виконання окремих операцій ме-

неджері проводять роботу з персоналом. Ф. Тейлор вважав, що підбір кадрів також повинен ґрунтуватись на наукових принципах [1, с. 24].

Попередні моделі управління не звертали належної уваги на проблему підбору кадрів і потенційні працівники самостійно визначали перспективні для себе посади. При науковій організації виробництва підбором кадрів на вакантні посади займаються керівники на підставі чітко визначених критеріїв, які мають наукове обґрунтування. Таким чином, число допоміжних гіпотез науково-дослідницької програми школи наукового управління доповнюється припущенням про необхідність системного підходу до підбору кадрів [1, с. 24].

Після прийняття працівників на роботу керівники за допомогою перевірених алгоритмів продовжують навчання і підготовку кадрів за індивідуальним планом [1, с. 81]. Таким чином, науково-дослідницька програма школи наукового управління передбачає послідовне усунення випадковостей і неупорядкованості на всіх етапах взаємодії менеджерів і працівників.

Незважаючи на очевидне прагнення до чіткої регламентації самого процесу виробництва, в своїй концепції Ф. Тейлор відводив важливе місце міжособистісним стосункам [1, с. 82]. Заохочення працівників виявляти ініціативу у поєднанні з тотальною упорядкованістю виробництва уможливує досягнення максимальної продуктивності, яка перевищує ефективність усіх попередніх моделей управління.

Як уже зазначалося вище, тейлорівська модель управління передбачає перерозподіл обов'язків між учасниками виробництва. Місце одного майстра, який контролював роботу підрозділів та окремих груп виробників, займає команда спеціалістів, кожен з яких виконує специфічні функції. Крім інструкторів і контролерів, серед менеджерів середньої ланки з'являються і працівники, відповідальні за інструкції і звітність. Подібна диференціація обов'язків дозволяє не тільки покращити якість і швидкість виконання окремих робіт, але і зосередити увагу робітників на конкретних завданнях.

Старі моделі управління не надавали належної уваги розподілу праці, тому ініціативу робітників гальмували додаткові обов'язки. Перерозподіл функцій, з одного боку, сприяє концентрації уваги працівників на профільних завданнях, а з іншого, – відкриває перспективи тіснішої співпраці між менеджерами середньої ланки і робітниками [1, с. 83].

Необхідність побудови доброзичливих стосунків між менеджерами і працівниками, за поглядами Ф. Тейлора, зумовлена також потребою коректної роботи персоналу в нових умовах. Ефективність нової моделі управління багато в чому залежить від розуміння робітниками власної вигоди. Значна частина робітників схильна вважати, що збільшення норм виробітку призведе до погіршення умов праці, втомлюваності і психологічного виснаження. Запобігти супротиву реформам Ф. Тейлор пропонував шляхом детального роз'яснення переваг нової системи управління і покращення комунікації між працівниками [1, с. 90].

Однак новаторський підхід до побудови взаємовідносин між менеджерами і робітниками в науково-дослідницькій програмі школи наукового управління перебував на стадії розробки. Механістичний підхід до організації праці екстраполювався також на інші аспекти виробничих відносин. Ф. Тейлор зосереджував увагу на матеріальному аспекті мотивування працівників, не надаючи належної уваги духовним потребам.

Науково-дослідницька програма до змістовного поля поняття “максимального добробуту” відносить не лише конкретну платню, отриману за виконання певної робочої норми, але і професійну самореалізацію, яка знову ж таки обмежена сферою виробничих стосунків. Це свідчить про методологічну обмеженість тейлорівського підходу до розуміння людини, зведення всіх аспектів її соціального життя до виконання певних функцій на виробництві.

Із думкою Ф. Тейлора про першочергове значення матеріальної зацікавленості робітників в результатах своєї праці погоджувались й інші теоретики школи наукового управління. Г. Емерсон вважав зарплату найважливішою проблемою виробництва [2, с. 116]. Необхідність повної реалізації потенціалу працівників вимагала урахування етичних аспектів виробничих відносин. Ключовою категорією Г. Емерсон вважав справедливість [2, с. 106]. Однак психофізіологічні особливості кожного працівника суттєво впливають на результати їх праці, тому Г. Емерсон запропонував застосовувати гнучкий підхід в роботі з персоналом. Наукові принципи підбору кадрів дають змогу визначити придатність людини до виконання тих чи інших операцій і підібрати їй ту посаду, яка більше відповідає її природнім нахилам. Попередні моделі управління не надавали належної уваги цій проблемі, тому в системі “ініціативи і заохочення” працівники могли обирати роботу, яка не дозволяла їм отримувати достатню платню. Справедливість в розподілі доходів від виробництва досягається шляхом застосування наукового підходу до підбору кадрів і розподілу обов’язків. Г. Емерсон, так само як і Ф. Тейлор, проблему мотивації робітників пропонував вирішувати через диференційовану систему оплати праці, при якій працівник отримує винагороду відповідно до своїх старань і обсягів виконаної роботи [2, с. 120].

Описуючи переваги наукового підходу до управління, Г. Емерсон виокремив 10 принципів, кожен з яких регламентує окремий напрям раціоналізації виробництва. Міркуючи в руслі науково-дослідницької програми школи наукового управління, Г. Емерсон сфокусував основну увагу на проблемі виробничого регламенту. Ефективність виробництва зростає при дотриманні принципів обліку, нормування операцій, нормалізації умов праці і планування. Ту частину виробничого процесу, яка не піддається строгій алгоритмізації, Г. Емерсон запропонував контролювати за рахунок професійних консультацій і допомоги диспетчерів [2, с. 152]. Проблема мотивації робітників вирішується шляхом матеріального заохочення, а саме управління зосереджувало увагу на вирішенні виробничих завдань. Психофізіологічні особливості теоретична модель пропонує враховувати тільки на етапі розподілу обов’язків. Однобокість такого підходу до розуміння ролі працівника і особливостей його взаємодії з колективом знайшла своє продовження в інтерпретації Г. Емерсоном змісту трудової дисципліни. На думку мислителя, виробництво, засноване на принципах наукового управління, не потребує додаткових регуляторів поведінки людини окрім технічного регламенту [2, с. 94].

Тотальність раціоналізації виробництва, який Г. Емерсон називав “духом заводу”, пронизує всі аспекти виробничих відносин і практично не залишає місця для свободи. При раціональній моделі управління дисципліна, як регулятор, стає непотрібною, а окремі випадки, коли необхідне втручання керівників вищої ланки, трапляються рідко. Дисципліна необхідна там, де члени колективу не до кінця усвідомлюють власну відповідальність і не зацікавлені в зростанні ефективності виробництва [2, с. 92].

Г. Емерсон свідомо не включав в число принципів продуктивної праці “товариські стосунки”, які вважались необхідною умовою ефективного виробництва прихильниками моделі “ініціативи і заохочення”. На думку мислителя, “товариські стосунки” з необхідністю виникають в колективах, які діють відповідно до принципів раціональності. Спільність ідеалів і здоровий глузд, який керується максимом “дрібницями жертвують заради головного”, спричиняє виникнення “товариських стосунків” [2, с. 95].

На формування науково-дослідницької програми школи наукового управління суттєво вплинули теоретичні розробки Г. Форда, який формулював свої гіпотези на основі спостережень і експериментів. Ставлячи питання про соціальну відповідальність власників бізнесу перед суспільством, Г. Форд спробував шляхом корекції управлінської моделі віднайти баланс між інтересами робітника і організації.

Інноваційний підхід до підбору кадрів керівників компанії “Форд” ґрунтувався на нетиповому для сучасників Г. Форда розумінні категорії милосердя і прагненні розділити складні операції на суму вузькоспеціалізованих дій. Г. Форд критикував фінансові виплати малозабезпеченим громадянам, які в силу своїх тілесних вад не можуть себе утримувати [3, с. 259]. На його думку, вирішити проблему допоможе матеріальне виробництво, організоване на принципах наукового менеджменту. Розподіл обов’язків дає змогу залучити до виробництва частково недієздатних працівників і створити умови для їх професійної самореалізації [4, с. 320]. Суворе регламентування всіх дій на виробництві також усуває проблеми з дисципліною персоналу і зводить вірогідність міжособистісних конфліктів до мінімуму. З одного боку, подібна практика може сприйматись як деякий відхід від механістичної моделі організації виробництва, у якій роль працівника зводиться до елемента системи. З іншого, розвиваючи свою думку, Г. Форд фактично пропонував шляхом суворої регламентації всіх сторін професійної діяльності звести особистісні стосунки робітників до мінімуму [3, с. 141]. Що ж стосується, тих аспектів виробництва, які пов’язані з пошуком інноваційних рішень, то тут Г. Форд допускав в інтересах виробництва залучення креативних людей, робота яких не пов’язана з виконанням чітко регламентованих операцій. Теоретичні надбання Г. Форда, завдяки своїй успішній апробації суттєво вплинули на формування підходів школи наукового управління до організації виробництва.

На формування науково-дослідницької програми школи наукового управління вплинули наукові ідеали класичної науки. Довкола ідеї тотальної раціоналізації виробництва представники напряду вибудували систему принципів і методологічних підходів до вирішення проблеми підвищення ефективності праці. Спільність світоглядних засад представників школи також суттєво вплинула на інтерпретацію окремих понять і категорій. Прагнення до тотального упорядкування всіх аспектів виробничої діяльності відображає механістичний характер уявлень про виробництво, в якому людина сприймається, як частина загального механізму. Виробнича діяльність розглядається в науково-дослідницькій програмі школи наукового управління, як сукупність елементарних дій, перебіг яких повинен підпорядковуватись чітким алгоритмам. Усвідомлюючи односторонність методологічних підходів до розуміння людини, як носія тільки матеріальних потреб, Ф. Тейлор, Г. Емерсон і Г. Форд доповнюють свої теорії рекомендаціями стосовно нематеріального мотивування працівників. Однак необхідність стандартизації і вироблення єдиних норм виробничої діяльності обмежила вплив людського фактору на виробництво, що, у свою чергу, сприяло зниженню уваги до особистісних сторін життя працівників. Жорсткий регламент всіх аспектів виробничої діяльності звужував межі свободи робітників і зменшував значення трудової дисципліни. Повне включення працівників у виробничий процес супроводжувалось зростанням їх ініціативи в визначених регламентом межах.

Недоліки науково-дослідницької програми школи наукового управління, яка намагалась вирішити ключову проблему підвищення ефективності праці шляхом механізації всіх процесів, призвели до падіння її популярності в середині ХХ ст.

1. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / пер. с англ. А. И. Зак. Москва : Контроллинг ; Изд-во стандартов, 1991. 104 с.
2. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / под ред. В. С. Кардаш. Москва : Экономика, 1972. 223 с.
3. Форд Г. Моє життя та робота / пер. з англ. Уляни Джаман. Київ : Наш Формат, 2015. 384 с.
4. Файоль Ф., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. Москва : Республика, 1992. 351 с.

The article analyzes the Scientific Management School research program. It's been determined, that the key concepts of this program get interpreted mechanistically, and not all the workers' needs are accounted for,

when it comes to production optimization. Unlike the “Initiative and reward” management model, the suggested concept provides for more even allocation of responsibilities among managers. It also offers a partial authority increase for workers. Nevertheless, the strict time constraints of production prevent workers from fulfilling their potential. Excessive empirical practices of this school’s research program played a significant role in the emergence of a completely new one, the Human Relations School.

Keywords: management, research program, school of scientific management, production, rationalization of production, determinism, mechanistic model, motivation of employees, profit, welfare of employees.

УДК 37.014.5(477)

Микола Михайліченко

ОРГАНІЗАЦІЙНА ВЗАЄМОДІЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА ОРГАНІВ ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ: МОЖЛИВОСТІ Й ПЕРСПЕКТИВИ

Розглянуто шляхи демократизації управління вищою освітою на основі залучення громадськості. Підкреслено важливість теоретичного визначення суб’єктів діяльності, що готові до участі в управлінні сучасним освітнім процесом у ЗВО. Представлено етапи управлінського циклу, до якого можуть залучатися громадські організації з метою демократизації управління. Обґрунтовано кластерний підхід до діяльності освітніх закладів.

Ключові слова: вища освіта, освітній заклад, ринок праці, громадськість, управління, кластер, державно-громадське управління, асоціація, соціальне партнерство.

Постановка проблеми. Прагнення суспільства демократизувати владу в країні потребує формування відповідних механізмів в усіх сферах життєдіяльності населення. Важливою у цьому напрямі є сфера національної освіти, яка є запорукою формування філософсько-світоглядних орієнтацій та активної громадянської позиції сучасної людини.

Для системи ж вищої освіти ця реформаторська діяльність у сфері державного управління пов’язується з розширенням автономії закладів вищої освіти (ЗВО), а з боку громадянського суспільства – із залученням громадськості до прийняття управлінських рішень в освітньому просторі сучасного університету [1; 2, с. 350]. Дослідники проблеми вказують, що “пріоритетом сучасної державної політики у багатьох країнах світу є розробка та реалізація ефективних загальнонаціональних стратегій розвитку університетів на засадах, які дозволяють їм інтегруватись у глобальну систему знань, забезпечувати найвищі освітні стандарти та результати наукових досліджень і тим самим досягати високого конкурентного статусу” [3, с. 76].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як зазначає В. Сацик, “конкурентоспроможний університет – це ВНЗ, спроможний займати та утримувати стійкі позиції на певних сегментах світового ринку освітніх послуг і продуктів інтелектуальної діяльності завдяки ефективній реалізації науково-педагогічного потенціалу, розвиненій інноваційній системі та достатності фінансових ресурсів, які забезпечують високу якість навчання і досліджень” [3, с. 77]. Ці аспекти на сьогодні активно досліджуються фахівцями у сфері соціальної економіки, освітянами та менеджерами освіти. Проблематика розкривається публікаціями про сучасний стан і перспективи становлення державно-громадського управління освітніми закладами [4; 5].

Саме на це різною мірою спрямовані Закони України “Про освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, “Про загальну середню освіту”, “Про позашкільну освіту”, “Про дошкільну освіту”, “Про вищу освіту”, Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст. та Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр.

Так, зокрема, стаття 70 Закону України “Про освіту” (2017) уперше за роки становлення вітчизняної системи управління освітою характеризує громадське управління як “право учасників освітнього процесу та громадських об’єднань, інших інститутів громадянського суспільства, вирішувати питання у сфері освіти як безпосередньо, так і