

doi: 10.33249/2663-2144-2019-78-5-82-87

УДК 658

ВПЛИВ ШКОЛИ НАУКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ НА ФОРМУВАННЯ ТЕОРІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

О. М. Овдіюк*e-mail: 7992750@gmail.com*Житомирський національний агроєкологічний університет
бульвар Старий, 7, м. Житомир, 10008, Україна

Досліджено особливості формування теорії управлінських рішень під впливом школи наукової організації управління (1885–1920 рр.), а саме ключових її представників, таких як М. Вебера, Ф. У. Тейлора, Френка і Ліліан Гілбретів, Г. Емерсон та Г. Ганта. Визначено характерні ознаки та особливості стародавніх управлінських рішень, а саме встановлено, що вони приймалися обмеженою групою керівників-лідерів, рішення були майже одноосібними, відсутність делегування повноважень; при прийнятті управлінського рішення акцентувалась увага на владних повноваженнях та інтуїції керівника. Суттєвим внеском у розвиток теорії управлінських рішень стали праці М. Вебера, завдяки яким з'явився науковий підхід щодо поняття класифікації управлінських рішень у залежності від отриманих видів інформації, удосконалення процесу вибору однієї із можливих варіантів альтернатив, а також раціоналізація процесу прийняття управлінського рішення.

Встановлено, що завдяки працям Ф. Тейлора був покладений початок формування видів та типів управлінських рішень (один із аспектів – широта охоплення), результативність яких позитивно відображалася на всіх співробітниках організації. Дослідження Г. Генрі та подружжя Фредеріка та Ліліан Гілбертів доповнили теорію прийняття управлінських рішень, завдяки застосуванню методу аналізу та синтезу, що суттєво підсилює формування цілі при прийнятті управлінських рішень. Праці Г. Емерсона стали вагомим вкладом в уточнення поняття формування цілі, делегування повноважень керівникам середньої ланки (участь їх в плануванні діяльності), залучення компетентних осіб зі сторони до вирішення посталих проблем; започаткування практики використання моделювання при розробленні управлінського рішення; дотримання алгоритму та послідовності прийняття управлінських рішень; удосконалення інформаційного поля.

Ключові слова: управлінські рішення, школа наукової організації управління, моделювання, метод аналізу та синтезу, класифікація управлінських рішень.

Постановка проблеми

Варто зазначити, що проблематика прийняття управлінських рішень була актуальною завжди у всі часи від стародавніх до сучасності. Менеджмент має досить глибокі корені, які ведуть до джерел зародження стародавніх організацій і появи перших фахових управлінців. А для того щоб ефективно функціонувала будь-яка організація, а саме досягалися поставлені цілі, мають прийматися виважені, оптимальні, раціональні управлінські рішення, незалежно від того, чим замається об'єкт управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

В сучасній науковій літературі теорії рішень приділена належна увага. Значний внесок у розробку і вирішення проблематики теорії управ-

лінських рішень внесли вітчизняні та зарубіжні вчені: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, П. Друкера, Крейнер С., Колпаков В. М. та інші [1, 5]. Однак, із посиленням ролі управлінських рішень, в умовах науково-технічного прогресу та зростанням кількості наукових праць у даній сфері, виникає потреба дослідження особливостей еволюції концепцій управлінських рішень у світових наукових школах.

Мета, завдання та методика досліджень

Метою дослідження виступає вивчення впливу школи наукової організації управління на формування теорії управлінських рішень. До основних завдань варто віднести наступні: дослідження впливу на формування теорії управлінських рішень представників школи наукової

організації управління (1885—1920 рр.), а саме М. Вебера, Ф. У. Тейлора, Френка і Ліліан Гілбретів, Г. Емерсон та Г. Ганта. Методологічною основою є загальнотеоретичні та спеціальні методи економічного дослідження, які дають змогу вирішувати проблемні наукові завдання. Дослідження побудовано на використанні діалектичного методу пізнання економічних процесів, наукових розробок та публікацій вітчизняних і зарубіжних вчених з питань теорії рішень. Об'єктом дослідження виступає процес формування теорії управлінських рішень під впливом школи наукової організації управління.

Результати досліджень

Історично доведено, що управління людьми завжди існувало в межах конкретної організації. Практичний менеджмент виник разом з організаціями, і, відповідно, можна стверджувати, що формальний менеджмент також існував і приймалися управлінські рішення для ефективного управління древніми організаціями. Досить вагомим досягненням стародавніх цивілізацій довели, що ними застосовувався менеджмент, в якому існували рівні управління з розгалуженою системою підпорядкування. Сім чудес світу (Єгипетські піраміди, висячі сади Семіраміди, колос Родоський) можна було б побудувати лише завдяки скоординованим зусиллям. Ще до християнської ери з'явилися крупні політичні організації, зокрема, Македонія Олександра Великого, Персія та Рим займали величезні території від Азії до Європи, а правителі та генерали були їх "верховними менеджерами". Завдяки стратегічному підходу в прийнятті управлінських рішень їх імперії стали сильними та стійкими організаційними структурами, які проіснували декілька століть [1, с. 52–53]. Отже, періоду розвитку і функціонування ранніх стародавніх організацій було характерно прийняття всіх стратегічно важливих управлінських рішень лише невеликій групі керівників, а у більшості випадків це міг бути лише один лідер. Стародавнім управлінським рішенням були характерні наступні ознаки – приймалися обмеженою групою керівників-лідерів, так як людей, здатних приймати подібні рішення, було дуже мало, рішення були майже одноосібними, відсутнє делегування повноважень; при прийнятті управлінського рішення основний акцент робився на владні повноваження та інтуїцію того, хто приймає рішення.

Вперше підкреслив необхідність ґрунтовного вивчення поняття, сутності, дослідження функції управлінських рішень в управлінні організацією філософ, соціолог, вчений Макс Вебер. Він був прибічником ідеї раціональності в прийнятті управлінських рішень керівниками вищої ієрархічної ланки. Суть ідеї М. Вебера полягала в наступному – він бачив вирішення проблеми шляхом звільнення особистості, наскільки це можливо від суджень, затуманених емоціями. Інструментом досягнення бажаного ефекту має стати організація праці методами, які були покладені в основу «ідеальної бюрократії» Вебера. Згідно з його теорією відбір та перебування на посаді базуються на компетентності, має значення, якими знаннями володіє особа, а не кого вона знає. Головний адміністратор не може знати все про можливість вибору, який він повинен зробити, але він може скористатися допомогою інших учасників управління, тобто кваліфіковані експерти на нижніх рівнях управління можуть відфільтрувати всю необхідну інформацію та передати її наверх. Вершиною веберської «ідеальної бюрократії» є раціональність, яка стала звичною в сучасній теорії рішень. Раціонально діючий менеджер – це керівник, який добре інформований та достатньо освічений [2, с. 63–64]. Отже, можемо спостерігати в еволюції розвитку управлінських рішень зародження наукового підходу щодо поняття класифікації в залежності від отриманих видів інформації, удосконалення процесу вибору однієї із можливих варіантів альтернатив, в раціоналізації процесу прийняття управлінського рішення.

Розглянемо процес формування інформаційного середовища прийняття управлінського рішення періоду раннього зародження наукового підходу в менеджменті (рис. 1). Так, для покращення якості прийнятого управлінського рішення керівником вищої ланки пропонується залучати до відбору ключової інформації та формування відповідного середовища, залучати керівників по усій вертикалі ієрархічної піраміди. При цьому варто зазначити, що до управління на будь-якому рівні ієрархії необхідно залучати компетентних експертів у даній сфері, що забезпечить раціональність вибору ефективність прийнятих управлінських рішень вищим керівництвом.



Рис. 1. Еволюція формування інформаційного середовища прийняття раціонального управлінського рішення за М. Вебером

Джерело: адаптовано [2].

Ідеї М. Вебера в даному напрямку знайшли своїх прихильників та опонентів у різних наукових школах менеджменту.

Розглянемо еволюцію концепцій теорії управлінських рішень, з точки зору підходів різних шкіл. Першою є школа наукової організації управління (1885-1920 рр.). Засновниками цієї школи вважають Ф.У. Тейлора, Френка і Ліліан Гілбретів, Г. Емерсон та Генрі Ганта. Інтерес до менеджменту та його розвиток розпочався приблизно з 1911 р. публікацією Ф. Тейлором свого трактату «Принципи наукової організації управління».

В основу вчення Тейлора було покладено чотири принципи управління індивідуальною працею робітників, суть якої полягає в детальному вивченні праці, кожного робітника, науковому підході до підбору персоналу. Основним меседжем в даному напрямку і вклад в розвиток теорії рішень є розподіл відповідальності за результати роботи між менеджерами і робітниками – означає, що керівники зобов'язані давати робітникам науково обгрунтоване завдання і здійснювати безперервний контроль за його виконанням. У свою чергу, робітники зобов'язані виконувати доручене їм завдання, використовуючи науково обгрунтовані методи роботи [3, с. 97–98]. Таким чином, можна спостерігати зародження та формування видів та типів управлінських рішень, а саме за широтою охоплення, результати яких будуть матимуть наслідки для всіх співробітників організації.

В даному напрямку Тейлора підтримував Генрі Л. Гант. Він стверджував, для того щоб досягнути високого рівня продуктивності, мене-

джери повинні кожен складову виробничого процесу піддавати точному, глибокому науковому аналізу. Для оптимізації менеджменту необхідно усунути всі ризики та випадковості, що дасть можливість досягнути поставлених цілей за допомогою наукового аналізу. В цьому ж напрямку також працювало подружжя Гілбертів. В основу їх ідеї було покладено застосування методу аналізу та синтезу, комплексний підхід до вивчення операцій, шляхом їх агрегування розкладання на більш детальніші операції. У Гілбертів науковий менеджмент базувався на вимірюванні, що дало можливість вирішення завдання усунення виробничих втрат та зменшення стомленості робітників [2, с. 53–55]. Таким чином, під час формування цілі та прийнятті важливих управлінських рішень почали застосовувати метод аналізу та синтезу. Даний підхід надав можливість поступового удосконалення та посилення інтуїтивної форми прийняття управлінського рішення, науковими знаннями. Ідею наукового підходу в менеджменті, сформовану Тейлором, Гілбертами, Гантом, підтримали та продовжили розвивати дослідники Г. Емерсон, Кук і Кларк та ін., де в основу було покладено усунення втрат та неефективності.

Розглянемо вклад Г. Емерсона в теорію управлінських рішень, а саме, принципи продуктивності виробництва. Автором було сформовано 12 принципів продуктивності виробництва: 1. Чітко окреслені ідеали або цілі; 2. Здоровий глузд; 3. Компетентна консультація; 4. Дисципліна; 5. Справедливе відношення до персоналу; 6. Швидкий, надійний, повний, точний та постійний облік; 7. Диспетчування;

8. Норми та розклад; 9. Нормалізація умов; 10. Нормування операцій; 11. Виписані стандартні інструкції; 12. Винагорода за продуктивність. Г. Емерсон довів, що за наявності організації, яка здатна застосовувати принципи продуктивності, досягається максимальний результат лише в за-

гальній сукупності їх, але дія їх буде проявлятися, якщо вони будуть застосовані у певній логічній послідовності [4, с. 112-214]. Розглянемо еволюцію управлінських рішень згідно з представленими принципами продуктивності Г. Емерсона (табл. 1).

Таблиця 1. Еволюція управлінських рішень згідно з принципами Г. Емерсона

Сутність та зміст принципу	Управлінське рішення
1. Чітко окреслені ідеали або цілі	
Невизначеність, невпевненість, відсутність чітко поставлених цілей виконавців є віддзеркаленням стану самого керівника.	Чітке формулювання власного ідеалу керівником і його прагнення донесення цієї ідеї своїм підлеглим по всій ієрархії.
2. Здоровий глузд	
Ліквідація втрат шляхом підвищення ефективності використання матеріалів, праці та обладнання.	Створити творчу атмосферу в організації, вести постійний пошук спеціальних знань та компетентностей на всіх рівнях управління, тобто надати можливість формування управлінського рішення на рівні керівників середньої ланки, та допустити їх до участі в плануванні та вирішенні робочих завдань.
3. Компетентна консультація	
На підприємствах має бути посада консультанта-раціоналізатора, який створить спеціальний апарат, який буде працювати над підвищенням продуктивності, що буде охоплювати всю організаційну структуру.	Залучення до прийняття управлінського рішення компетентних осіб та використання методики «мозкового штурму», тобто початок використання вербальних моделей при виробленні управлінського рішення.
4. Дисципліна	
Автоматична дисципліна в будь-якій дії, направлений на підвищення продуктивності (дотримання розпорядку, правил, нормативів тощо).	При прийнятті управлінського рішення дотримання алгоритму та послідовності.
5. Справедливе відношення до персоналу	
Відповідність займаній посаді, справедлива оплата, нормований робочий день, розклад тощо.	Використання внутрішньої аналітичної інформації при прийнятті управлінського рішення.
6. Швидкий, надійний, повний, точний і постійний облік	
Ціллю такого обліку є збільшення кількості та інтенсивності застереження для підвищення продуктивності виробництва, в т.ч. точного розрахунку собівартості.	Використання достовірної, об'єктивної, релевантної інформації при прийнятті управлінського рішення.
7. Диспетчування	
Використання диспетчування як частини функції планування дасть можливість упорядити роботу і сприятиме підвищенню продуктивності, застосування календарного планування.	Дотримання принципу послідовності дій під час прийняття управлінського рішення.
8. Норми та розклад	
Створення посильних норм та дотримання розкладу. Основна мета – це постійне підвищення результатів при скороченні затрачених зусиль.	При виробленні управлінського рішення приймати до уваги діючі норми та нормативи (використання внутрішнього інформаційного середовища).
9. Нормалізація умов	
Створення сприятливих умов праці, які дадуть ефект раціонального використання усіх ресурсів як матеріальних, так і нематеріальних.	Дотримання даного принципу при прийнятті управлінського рішення, тобто без ідеалу неможливий вибір однієї з існуючих альтернатив.

Закінчення таблиці 1

10. Нормування операцій	
Нормування операцій направлене на підвищення продуктивності окремо взятого працівника і, відповідно, отримання загального бажаного ефекту.	Враховання нормативів при виробленні відповідного рішення дасть можливість заощадження часу та ресурсів.
11. Виписані стандартні інструкції	
Створення стандартних інструкцій і їх використання дасть можливість підприємствам досягати нових успіхів набагато швидше.	Можливість застосування стандартизованих управлінських рішень, що скоротить час на їх вироблення.
12. Винагорода за продуктивність	
Було розроблено 9 положень, на підставі яких оцінюється принцип продуктивності і, відповідно, винагорода.	Вироблення оптимальних управлінських рішень, направлених на підвищення продуктивності та уникнення втрат на виробництві.

Джерело: власні дослідження.

Отже, ми можемо прослідкувати зародження першого етапу алгоритму прийняття управлінського рішення, а саме: формування цілі, делегування повноважень керівникам середньої ланки і участь їх в плануванні та вирішенні залучення компетентних осіб та започаткування практики використання моделей при виробленні управлінського рішення; дотримання чіткого алгоритму та послідовності; покращення інформаційного поля.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Проаналізувавши досягнення представників школи наукової організації управління, можна стверджувати, що їх доробок став вагомим внеском в теорію управлінських рішень. Було доведено, що, для підвищення ефективності виробництва та управління, необхідно застосувати наукові методи та підходи в менеджменті в т. ч. аналізу та синтезу, розподілу праці, агрегування виробництва, які допоможуть досягнути поставлених організаційних цілей.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо в можливості доповнення теорії та методології прийняття управлінських рішень у різних сферах застосування в межах визначених управлінських рівнів.

Refereces

1. Meskon, M., Alber, M. & Khedouri, F. (2006). *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management] (3th ed.). Moskva: OOO "I. D. Viliams" [in Russian].
2. Dunkan, D. (1996). *Osnovopolagayushchiye idei v menedzhmente. Uroki osnovopolozhnikov*

menedzhmenta i upravlencheskoy praktiki [Fundamental ideas in management. The lessons of the founders of management and management practices]. Moskva: Delo [in Russian].

3. Drohomiretska, M. I. (2012). *Stanovlennia i rozvytok pryntsyviv menedzhmentu ta yikhnia rol u diialnosti suchasnykh orhanizatsii* [Development and development of principles and management and its role in the organization of such organizations] *Ekonomichni nauky. Ser. Ekonomika ta menedzhment*, 9 (34), ch. 1, 95–103 [in Ukrainian].

4. Fayol, A., Emerson, G., Teylor, F., & Ford, G. (1992). *Upravlenie – eto nauka i iskustvo* [Management is science and art]. Moskva : Respublika [in Russian].

5. Kreyner, S. (2002). *Klyuchevyie idei menedzhmenta* [Key management ideas]. Moskva : INFRA-M [in Russian].

THE IMPACT OF SCIENTIFIC MANAGEMENT ORGANIZATION SCHOOL ON THE FORMATION OF THE THEORY OF MANAGEMENT DECISIONS

O. M. Ovdiuk

e-mail: 7992750@gmail.com

Zhytomyr National Agroecological University
Stary Blvd, 7, Zhytomyr, 10008, Ukraine

The article deals with the peculiarities of the formation of managerial decisions theory under the influence of the scientific management organization school (1885-1920), namely its key representatives, such as M. Weber, F. U. Taylor, Frank and Lilian Gilbret, G. Emerson and G. Gant. The author focused on characteristic features and peculiarities of ancient management decisions, in particular, that

were made by a limited group of leaders. Decisions were almost single-minded and there was lack of authority delegation. While making managerial decisions, attention was focused on the authorities' powers and intuition of the head. The author established that scientific works of F. Taylor were marked as the beginning of the formation of different types of managerial decisions (one of the aspects – breadth of coverage), the effectiveness of which was positively reflected on all employees of the organization.

Significant contribution to the development of the theory of managerial decisions were scientific works of M. Weber, which led to a scientific approach to the notion of managerial decisions classification, depending on the types of information received; improve the process of choosing one of the possible alternatives, as well as rationalizing the process of making managerial decisions. The study of G. Henry and married couple Frederick and Lilian Gilbert complemented the theory of making managerial decisions due to the application of the method of analysis and synthesis, which greatly enhanced the formation of the goal in making managerial decisions. G. Emerson's work has been an important contribution to clarifying the notion of goal formation, delegation of authority to middle management (their involvement in planning activities), involvement of competent persons on the part of solving existing problems; introduction of the practice of using modeling in developing management decisions; compliance with the algorithm and sequence of making managerial decisions; improvement of the information basis.

Key words: managerial decisions, school of scientific management organization, modeling, method of analysis and synthesis, classification of managerial decisions.

ВЛИЯНИЕ ШКОЛЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Е. Н. Овдиюк

e-mail: 7992750@gmail.com

Житомирский национальный
агроэкологический университет

бульвар Старый, 7, г. Житомир, 10008, Украина

Исследованы особенности формирования теории управленческих решений под влиянием школы научной организации управления (1885–

1920 гг.), а именно ключевых ее представителей, таких как М. Вебер, Ф. У. Тейлор, Фрэнка и Лилиан Гилбреты, Г. Эмерсон и Г. Гант. Определены характерные признаки и особенности древних управленческих решений, а именно, установлено, что они принимались ограниченной группой руководителей-лидеров, решения были почти единоличными, отсутствие делегирования полномочий; при принятии управленческого решения акцентировалось внимание на властных полномочиях и интуиции руководителя. Существенным вкладом в развитие теории управленческих решений стали работы М. Вебера, благодаря которым появился научный подход к понятию классификации управленческих решений в зависимости от полученных видов информации, совершенствование процесса выбора одной из возможных вариантов альтернатив, а также рационализация процесса принятия управленческого решения.

Установлено, что благодаря трудам Ф. Тейлора было положено начало формирования видов и типов управленческих решений (один из аспектов – широта охвата), результативность которых положительно отражалось на всех сотрудниках организации. Исследования Г. Генри и супругов Фредерика и Лилиан Гилбертов дополнили теорию принятия управленческих решений, благодаря применению метода анализа и синтеза, который существенно усилил формирование цели при принятии управленческих решений. Труды Г. Эмерсона стали весомым вкладом в уточнение понятия формирования цели, делегирования полномочий руководителям среднего звена (участие их в планировании деятельности), привлечения компетентных лиц со стороны к решению возникших проблем; начало практики использования моделирования при разработке управленческого решения; соблюдение алгоритма и последовательности принятия управленческих решений; совершенствование информационного поля.

Ключевые слова: управленческие решения, школа научной организации управления, моделирование, метод анализа и синтеза, классификация управленческих решений.