

СКРИНЬКОВСЬКИЙ

Руслан Миколайович
skrynkovskyy@voliacable.com



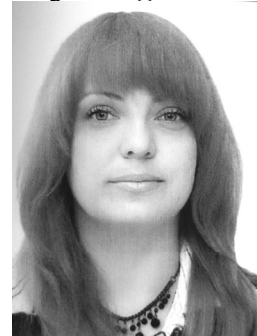
УДК 658.012

**PS-МЕНЕДЖМЕНТ: КОНЦЕПЦІЯ
ТА ЕВОЛЮЦІЯ**

**PS-MANAGEMENT: CONCEPT AND
EVOLUTION**

ПРОЦЮК

Тетяна Богданівна
agat-lviv@ukr.net



асистент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету "Львівська політехніка", член-кореспондент Української академії наук

кандидат економічних наук, член-кореспондент Української академії наук, старший викладач кафедри економіко-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ (м.Київ)

У статті представлено ключові категорії та концепцію PS-менеджменту (процесно-структурованого менеджменту). Наведено основні елементи системи PS-менеджменту. Розкрито етапи PS-менеджменту.

В статье представлены ключевые категории и концепция PS-менеджмента (процессно-структурированного менеджмента). Приведены основные элементы системы PS-менеджмента. Раскрыты этапы PS-менеджмента.

In the scientific articles the key categories and concepts of PS-management (process-structured management) are submitted. The main elements of the system PS-management are shown. The stages of the PS-management are revealed.

Ключові слова: менеджмент, концепція, PS-менеджмент, керуюча система, керована система, методи, управлінські рішення, наука.

Ключевые слова: менеджмент, концепция, PS-менеджмент, управляющая система, управляемая система, методы, управленческие решения, наука.

Key words: management, concept, PS-management, governing system, controlling system, methods, management decisions, science.

ВСТУП

В даний час діяльність та інноваційний розвиток виробничо-господарських структур (промислові, транспортні підприємства, фінансово-кредитні установи, страхові організації тощо) залежить від різноманітних факторів, зокрема від зовнішніх, які можна поділити на [1, с. 138]: фактори прямого (ФПВ; безпосередньо впливають на діяльність підприємства і залежать від цієї діяльності) та непрямого впливу (ФНП; впливають не безпосередньо, а через певні механізми і відносини). До ФПВ належать споживачі, постачальники, конкуренти, інфраструктура, органи державної влади, законодавчі акти, профспілки, система економічних відносин, партії, громадські організації, організації-сусіди та ін., до ФНВ – міжнародне оточення, міжнародні події, політичні обставини, соціально-культурні аспекти, НТП, рівень техніки та технології, стан економіки, особливості міжнародних економічних відносин тощо.

В соціально-економічних умовах зростання мінливості зовнішнього середовища підприємства, підтримуючи думку Л. Янковської [1, с. 137], Ю. Пинди (ПВНЗ "Львівський університет бізнесу та права"), О. Шпак (Наукове товариство ім. Шевченка, економічна комісія), А. Фалюти (Львівський національний університет ім. І. Франка.), С. Цюх (Львівський інститут банківської справи УБС Національного банку України), І. Камінської (Львівський державний університет фізичної культури) та інших науковців, можуть протиставити постійний розвиток ефективного PS-менеджменту (тобто процесно-структурованого менеджменту, що передбачає поєднання існуючих підходів до створення системи менеджменту).

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Сьогодні над проблемами менеджменту активно працюють такі науковці, як Б. Андрушків, В. Гець,

В. Герасимчук, Р. Гріфін, А. Вічевич, Ю. Дайновський, І. Іванова, М. Козоріз, А. Кредісов, С. Соболь, Н. Ушакова, Ф. Хміль, Д. Черваньов, В. Шатун, А. Шегда, О. Шпак, Г. Щокін, В. Яцура та багато інших. У працях зазначених авторів розкрито різноманітні аспекти менеджменту, проте мало уваги відводиться проблемі формування комплексних ефективних систем менеджменту. При цьому, слід надати належну увагу та подяку Л. Янковській, О. Кузьміну, Л. Нейковій, Н. Георгіаді, С. Князю, А. Завербному та іншим вченим-економістам за зосередження зусиль щодо вирішення окресленої проблеми.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ – на основі аналізування економічних джерел та практики сьогодення з поданої проблематики з експериментами у дійсності і висновками за ними: представити ключові категорії (визначення й тлумачення понять та термінів) і концепцію PS-менеджменту; охарактеризувати основні елементи системи PS-менеджменту; навести етапи PS-менеджменту.

РЕЗУЛЬТАТИ

Менеджмент – це цілеспрямований вплив на колектив працівників або окремих виконавців з метою виконання поставлених завдань та досягнення визначених цілей [1, с. 138; 2; 3, с. 28]. Існують такі підходи до менеджменту (еволюційно сформувались у теорії та практиці організації) [4, с. 10–14; 5, с. 17–34]: процесний (*A*); функціональний (*B*); системний (*C*); ситуаційний (*D*) тощо (тобто динамічний, оптимізаційний, директивний і т.д.). Необхідно зазначити, що у фундаментальних наукових роботах існує деяка наоднозначність та дискусія щодо їх трактування та змістового наповнення. Так: під *A* розуміють *B*; динамічний часто ототожнюють з *D*. За своєю сутністю подані підходи мають суттєві відмінності. Кожна теорія не перекреслює попередні, а доповнює їх, і співіснує з ними у взаємозв'язку та взаємодії. Саме на поєднання переваг основних (базових) концепцій менеджменту (а саме: *A*, *B*, *C* та *D* підходи) спрямований запропонований авторами підхід до менеджменту – PS-менеджмент (які є засновниками Наукової школи менеджменту Української академії наук – Scientific School of Management UAS, 2010, Lviv – Kyiv) (рис. 1). Для довідки: Президент УАН – О.Ф.Оніпко, проф., д.т.н., Лауреат державної премії України в галузі науки і техніки [6].

Наукова школа – це неформальний творчий колектив дослідників різних поколінь, об'єднаних загальною програмою та стилем дослідницької роботи, які діють під керівництвом визнаного лідера [12, с. 197]. Концепція – це система поглядів, теоретичних положень, основних думок щодо об'єкта дослідження, які об'єднані певною головною ідеєю [12, с. 195]. Теорія – це вчення, система ідей, поглядів, положень, тверджень, спрямованих на відображення певного фрагмента дійсності, тлумачення того чи іншого явища конкретної предметної галузі. Важливими компонентами теорії є: фундаментальні поняття і закони; ідеалізовані

об'єкти, що в абстрактній формі відображають властивості реальних об'єктів; логіка теорії, що дозволяє виводити одні твердження з інших [12, с. 200]. В основі науково-довідкової статті міститься теорія PS-менеджменту, сформованої на підставі узагальнення інформації з праць [4; 5] (О.Кузьмін), [1; 2; 11–18] та досвіду керівників підприємств, організацій, установ тощо. Узагальнення – це логічний процес переходу від окремого до загального, засіб створення наукових понять, формулювання законів та теорій [12, с. 200].

Як видно з рис. 1 (системний підхід до менеджменту), всі організації (об'єкти управління) є системами, які складаються з наступних елементів: структура, завдання, технологія, люди, цілі та ресурси. Відповідно до цього, наведемо визначення поданих понять (категорій, термінів) [3, с. 29; 4, с. 20–21; 5, с. 47 – 48]:

1) Цілі – це конкретний, кінцевий стан або очікуваний результат організації (групи);

2) Структура – це взаємовідносини рівнів управління і видів робіт (функціональних обов'язків), які виконують служби або підрозділи. Тут поєднується горизонтальний та вертикальний поділ праці;

3) Завдання – це види робіт, які необхідно виконати певним способом та в обумовлений строк. Це робота з предметами праці, інформацією та людьми;

4) Технологія – це засіб (спосіб) перетворення вхідних елементів (матеріалів, сировини та ін. ресурсів) у вихідні (продукт, виріб, послуга) шляхом виконання певних операцій, дій тощо) шляхом виконання операцій;

5) Ресурси – це природні, сировинні, матеріальні, фінансові та інші цінності, які можуть бути використані організаціями для створення товарів, надання послуг, одержання певних результатів;

6) Люди (працівники) – це найважливіший ситуаційний фактор організації, його роль визначається наступними характеристиками: здібністю, обдарованістю, потребами, знаннями (фаховістю), поведінкою, відношенням до роботи, позицією, розумінням цінностей, оточенням (склад групи, в яку входять), наявністю якостей лідера тощо. Працівників організації поділяють на [3, с. 28; 5, с. 42]: управлінський персонал (керівники, фахівці, службовці) та робітники (основного та допоміжного виробництва).

Так, в межах PS-менеджменту управлінська діяльність забезпечується у такій послідовності [4; 5; 13–19]:

- 1) реалізація конкретних функцій менеджменту;
- 2) формування методів менеджменту;
- 3) формалізація методів менеджменту;
- 4) забезпечення управлінського впливу на засадах керівництва, в основі якого лежать такі категорії менеджменту [5, с. 187, 189–192, 343–344, 349]:

а) лідерство (здатність за рахунок особистих якостей здійснювати вплив на поведінку окремих осіб та груп працівників з метою зосередження їх зусиль на досягненні цілей організації);



¹**Р** – процес; **С** – структура (сукупність зв'язків і відносин між елементами);

PS – процесно-структурований;

*символізують також прізвища авторів: Т. Protsyuk, R. Skrynkovskyy [7 – 10]

Рис. 1. Підхід до PS-менеджменту – процесно-структурованого менеджменту (позиція Наукової школи менеджменту Української академії наук)

Джерело: на підставі [4, с. 10 – 14; 5, с. 17 – 34; 11, с. 19 – 29]

б) влада (Дж. Френч, Б. Рейвен) – форми влади: примусу, винагороди, дисциплінарна, законна, еталонна, інформаційна, експертна;

с) вплив (можливість впливати на поведінку інших людей).

Метод – це сукупність прийомів і операцій теоретичного пізнання і практичного освоєння дійсності, підпорядкованих вирішенню конкретного завдання [12, с. 19, 196]. Наукові методи ґрунтуються на [12, с. 196]:

1) принципах (вихідний пункт теорії; те, що становить основу певної сукупності знань [12, с. 198]);

2) законах (необхідне, суттєве, сталі співвідношення, внутрішній зв'язок явищ, що зумовлює їх закономірний розвиток [12, с. 75, 193]);

3) теоріях (див. вище).

Знання – це перевірений практикою результат пізнання дійсності, адекватне її відбиття у свідомості людини [12, с. 194]. Наука – це сфера людської діяльності, спрямована на вироблення і систематизацію нових знань про дійсність; одна з форм суспільної свідомості. В умовах науково-технічної революції сформувалась єдина система “наука – техніка – виробництво” [12, с. 20–21, 196].

Модель процесу та елементи системи PS-менеджменту представлено на рис. 2 (рис. 3, рис. 4).

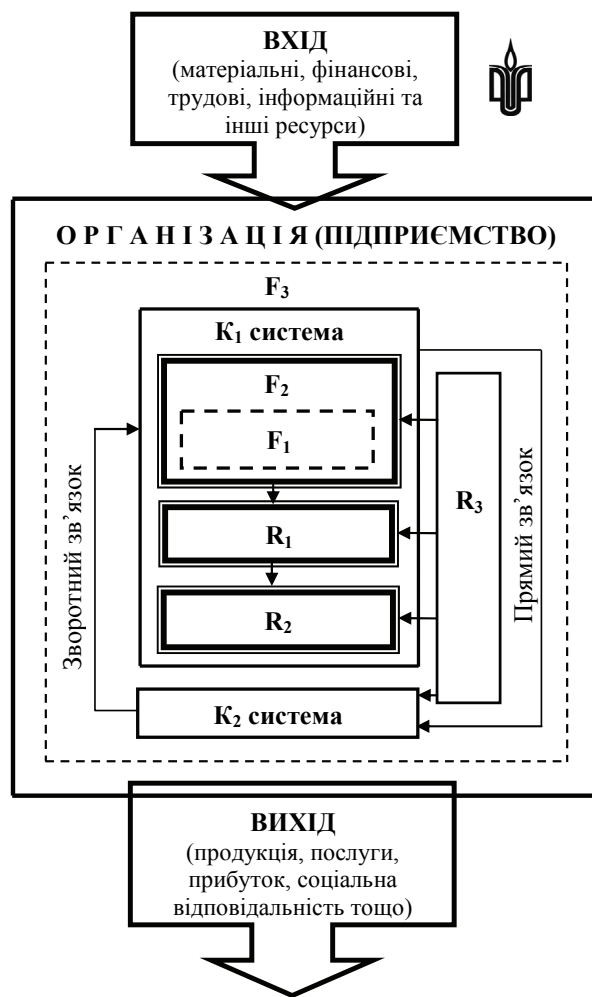
Поряд з тим (див. рис. 2), враховуючи інформацію у [4, с. 9; 5, с. 13–14], слід зазначити, що керуюча система (K_1) є результатом поєднання таких поділів управлінської праці в організації: а) горизонтального (призначення конкретних менеджерів для керівництва підрозділами); б) вертикального (координація управлінської роботи). Вертикальний поділ приводить до створення таких рівнів управління (Т. Парсонс): технічний; управлінський; інституційний. Цим рівням відповідають 3-и групи менеджерів (керівників) [4, с. 9]:

1) керівники низової ланки (начальник дільниці, старший майстер та ін.);

2) керівники середньої ланки (начальник відділу, декан та ін.);

3) керівники вищої ланки (директор і його заступники та ін.).

Менеджер – це управлінець ринкової орієнтації, який активно впроваджує ефективні умови господарювання, нововведення та досягнення зміни в міжнародних відносинах, своєчасно впливає на кон'юнктуру і динаміку попиту та пропозиції, вміло перебудовує виробничо-господарську діяльність з урахуванням вимог ринку [4, с. 7–8; 5, с. 349].



Умовні позначення – елементи системи PS-менеджменту:

K₁ – керуюча система організації (підсистема організації, основним завданням якої є вироблення управлінських рішень, з допомогою яких здійснюється вплив на K₂. Складається з апарату управління, засобів і технології управління тощо);

K₂ – керована система організації (підсистема організації, яка під впливом управлінських рішень забезпечує досягнення цілей організації. Ключовим елементом K₂ є виробничий персонал, які впроваджують у життя управлінські рішення вищого керівництва (R₂), здійснюють реалізацію планів організації та зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей – продукції, послуг);

F₁ – загальні функції PS-менеджменту;

F₂ – конкретні функції PS-менеджменту;

F₃ – об'єднувальна функція PS-менеджменту: керівництво (рис. 3);

R₁ – методи PS-менеджменту

(способи і прийоми впливу K₁ на K₂ на різних рівнях і ланках управління – підприємство, підрозділ, служба тощо) (рис. 4);

R₂ – управлінські рішення

(формалізований на альтернативних засадах метод менеджменту, за допомогою якого K₁ отримує можливість безпосередньо впливати на K₂);

R₃ – комунікації (комунікаційний процес) (обмін інформацією, її змістом між двома і більше людьми – працівниками)

Рис. 2. Модель процесу та елементи системи PS-менеджменту

Джерело: на підставі [1, с. 139; 2, с. 124; 3, с. 28 – 29; 4; 5, с. 188, 342–364; 17]

(позиція Scientific School of Management UAS, 2010, Ukraine)

Керівники – це менеджери усіх рівнів управління, які реалізують функції менеджменту (рис. 3), розробляють методи менеджменту (рис. 4), приймають управлінські рішення (подано нижче) [5, с. 187]. В цілому керівники застосовують такі стилі керівництва [4, с. 130–147; 5, с. 192–196, 360]:

1) автократичний (передбачає, що керівник централізує повноваження, структурує роботу підлеглих, відмовляє їм в свободі прийняття рішень, здійснює психологічний тиск, погрози для забезпечення цілей організації);

2) демократичний (характеризується високим рівнем децентралізації повноважень, вільного прийняття рішень і виконання завдань, оцінкою роботи після її завершення, турботою про забезпечення працівників необхідними ресурсами, встановленням відповідності цілей організації і цілей груп працівників);

3) комбінований або континіум (передбачає різні варіанти поєднання демократичного та автократичного стилів керівництва).

Основними (базовими) ситуаційними підходами до керівництва є [4, с. 140–147; 5, с. 196–204; 11, с. 132–152]:

1) Ситуаційна модель керівництва Ф. Фідлера;

2) Ситуаційний підхід “Шлях – Ціль” Т. Мітчела і Р. Хауса;

3) Ситуаційна теорія життєвого циклу (П. Херсі та К. Бланшар);

4) Ситуаційна модель використання стилів керівництва для прийняття рішень керівником (В. Врум і П. Йеттон);

5) Стилі керівництва на засадах систем Р. Лайкерта;

6) Стилі керівництва на засадах управлінської ґратки Р. Блейка і Дж. Моутона та ін..



Рис. 3. Функції PS-менеджменту

Джерело: на підставі [1, с. 139; 4, с. 26 – 81; 5, с. 63 – 150; 364]

(позиція *Scientific School of Management UAS, 2010, Ukraine*)

Дослідження взаємозв'язку функцій менеджменту (див. рис. 3 – рис. 5, рис. 6, рис. 7), враховуючи думку С. Шнайдера (Mercedes-Benz – Autohaus Russ & Janot GmbH, Німеччина, м. Ерфурт), В. Габеля (Адвокатська фірма “Nabel & Partner”, Німеччина, м. Ерфурт), А. Зельмана (ПАТ “КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК”), О. Бука (АТ “Перша страхова компанія”), І. Цюха (ПП, м. Львів), О. Кузьміна [19] та ін., дозволяє: удосконалити управління; формувати ефективну систему менеджменту; усунути бюрократичні перепони, опір переминам тощо.

Що стосується організування як функції PS-менеджменту (див. рис. 2), враховуючи інформацію у [5, с. 98; 19, с. 12], то воно має 2-ва аспекти:

а) поділ організації на підрозділи у відповідності до цілей і стратегії, тобто здійснення департаменталізації;

б) установлення взаємовідносин повноважень вищих та нижчих рівнів управління і забезпечення можливості розподілу і координації завдань.

Організування базується на таких 3-х категоріях [4, с. 15–17, 39; 5, с. 98–103, 343, 344, 356; 19, с. 12]:

1) повноваження (обмежене право використовувати ресурси підприємства (матеріальні, фінансові, трудові та ін.) і направляти зусилля підлеглих працівників на виконання встановлених завдань; повноваження делегують посаді, а не особі. Види повноваження: лінійні, функціональні);

2) відповідальність (покладений на посадову особу обов'язок виконувати поставлені завдання і забезпечувати їх позитивне розв'язання. Є юридична та соціальна відповідальність);

3) делегування (передача завдань і повноважень особі, яка приймає на себе відповідальність за їх виконання).

В ієрархічній побудові існують такі типи організаційних структур управління (впорядкована сукупність підрозділів, які формують рівні управління, їх взаємозв'язки та механізми управління організацією [5, с. 351]) [4, с. 44–59; 5, с. 104–116, 351–353]:

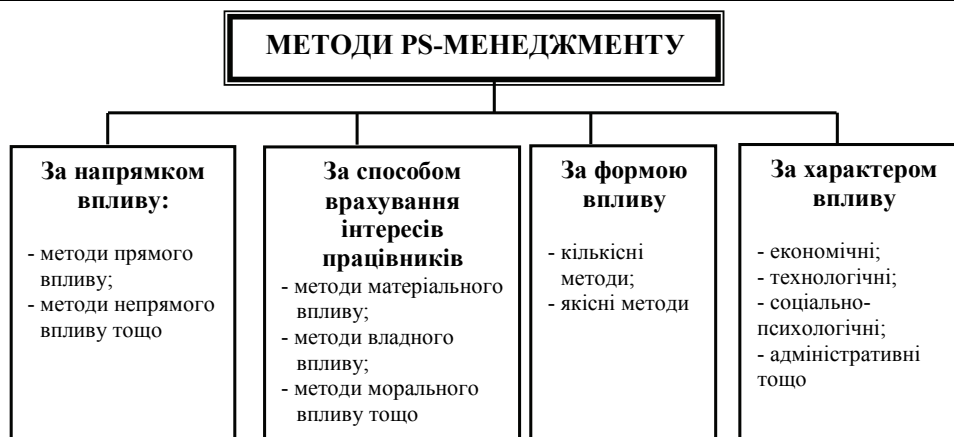
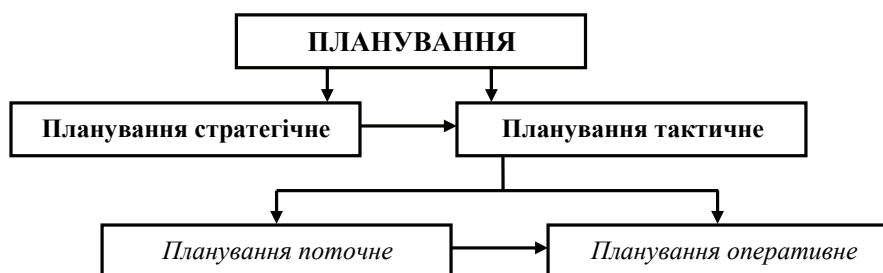


Рис. 4. Класифікація основних методів PS-менеджменту
Джерело: на підставі [4, с. 87 – 90; 5, с. 155; 19; 20]



Планування стратегічне – це різновид планування, який полягає у розробці стратегії діяльності організації. Включає такі етапи: 1) інформаційне забезпечення стратегічного планування; 2) установлення місії і цілей організації; 3) вибір методів аналізу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища; 4) оцінка та аналіз факторів зовнішнього середовища; 5) оцінка та аналіз факторів внутрішнього середовища; 6) прогнозування умов функціонування та результатів виробничо-господарської діяльності підприємства; 7) виконання розрахунків, обґрунтувань, проектних рішень; 8) формування варіантів стратегій (стратегічних альтернатив); 9) вибір стратегії; 10) оцінка стратегії на предмет відповідності установленним критеріям.

Планування тактичне – це різновид планування, яке полягає у розробці механізмів реалізації обраної стратегії. Включає поточне та оперативне планування.

Планування поточне – це різновид управлінської діяльності, який спрямований на розробку параметрів, заходів, бюджетів та адміністративних важелів з метою формування поточних планів щодо функціонування конкретних сфер діяльності організації чи її діяльності загалом на річний період у напрямку досягнення обраної стратегії діяльності. Поточне планування реалізується через певні етапи: 1) інформаційне забезпечення поточного планування; 2) оцінка та аналіз сильних та слабких позицій організації; 3) вибір та формування планових параметрів (системи економічних, технологічних, соціальних та ін. показників) на засадах стратегії; 4) підбір на альтернативних засадах заходів щодо досягнення планових параметрів; 5) бюджетне планування; 6) вибір адміністративних важелів (політики, процедур, правил) досягнення планових параметрів; 7) формування поточного плану; 8) деталізація поточного плану за центрами виконання (відповідальності).

Планування оперативне – це різновид управлінської діяльності, яка спрямована на формування вузьких, деталізованих, короткотермінових планів, що присвячені конкретним питанням діяльності підприємства, формуються у розвиток поточних планів. Існує велике безліч різновидів оперативного планування. У сфері фінансового планування найбільш поширеними оперативними планами є платіжний календар, касовий план тощо; у плануванні робочого часу – фонд робочого часу, графік робочого календаря, таблиць робочого часу тощо; у виробництві – оперативно-виробничий графік виконання робіт, диспетчерські графіки, операційні технологічні графіки, сіткові графіки

Рис. 5. Види планування та їх взаємозв'язок в системі PS-менеджменту

Джерело: на підставі [4, с. 27 – 38; 5, с. 68 – 98, 355 – 356]

1) лінійні (сукупність взаємопідпорядкованих органів у вигляді ієрархічної драбинки, де кожен управлінець підпорядковується тільки одному менеджеру і всі зв'язки з вищими рівнями управління йдуть через нього);

2) функціональні (ієрархія органів, які забезпечують виконання кожної функції управління на всіх рівнях, при цьому керівники спеціалізуються на окремих управлінських функціях, які виконуються відповідними спеціалістами);

3) комбіновані (структура управління організацією, яка формується за рахунок різноманітного поєднання лінійної та функціональної організаційних структур управління):

- a) лінійно-штабні;
- b) лінійно-функціональні;
- c) бюрократичні (раціональної бюрократії; дивізійні – продуктової, споживчої, територіальні);
- d) адаптивні (проектні, матричні, програмно-цільові, координаційні);
- e) конгломератні.



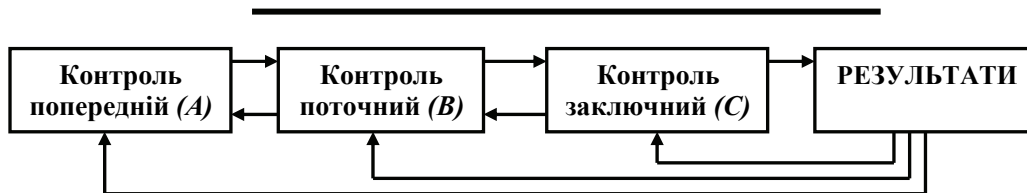
¹Процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці і заробітної плати у відповідності з дією закону розподілу за кількістю і якістю праці. Є однією із *найважливіших* процесійних теорій мотивації.

Заробітна плата (платня) – це оплата праці, як правило, в грошовому обчисленні, яку згідно з трудовою угодою власник підприємства, організації чи установи виплачує працівникові за виконану роботу. Її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, фінансово-господарської діяльності підприємства.

Форми оплати праці: відрядна; почасова; комбінована (почасово-відрядна); комісійна.

Рис. 6. Зміст матеріального стимулювання праці

Джерело: на підставі [5, с. 128, 135 – 141; 349; 11, с. 163 – 182; 20, с. 206]



А – це різновид контролю, який полягає у здійсненні на вході в систему організації та реалізації через правила, процедури, поведінку щодо різних видів ресурсів (трудових, фінансових, матеріальних, технологічних, інформаційних тощо).

В – це різновид контролю, який полягає у здійсненні у самій системі-організації у процесі виробничо-господарської діяльності. Він характеризується таким: носить характер управлінської необхідності; має ціль та охоплює конкретні робочі місця; використовує зовнішні ресурси, які перетворює в ресурси для внутрішнього споживання організації; націлюється на усі види діяльності організації тощо.

С – це різновид контролю, який полягає у здійсненні на виході із системи організації та визначенні кількісних та якісних аспектів результатів виробничо-господарської діяльності.

Важливими елементами контролю є облік і аналіз діяльності. **Облік** – це одержання, обробка і систематизація зведень, виражених, як правило, у кількісній формі, про задачі, що підлягають виконанню, про наявні ресурси, результати виконання планів і управлінських рішень. **Аналіз** діяльності полягає в комплексному вивченні звітної інформації для об'єктивної оцінки діяльності; дозволяє вирішити таку важливу задачу, як визначення ступеня живучості організації – здатність протистояти зовнішнім і внутрішнім дестабілізуючим впливам

Рис. 7. Взаємозв'язки між попереднім, поточним та заключним видами контролю в системі PS-менеджменту

Джерело: на підставі [4, с. 79; 5, с. 142 – 144, 347 – 348; 21, с. 53]

У результаті узагальнення інформації у [4, с. 97–102; 19, с. 14; 22, с. 33; 23], можна зробити висновок про те, що процес вироблення раціональних (ефективних) управлінських рішень повинен включати такі етапи (див. рис. 2):

Етап 1. Виникнення ситуації, яка вимагає прийняття рішення (поява необхідності формалізації методів менеджменту);

Етап 2. Збір та обробка інформації щодо розроблених методів менеджменту;

Етап 3. Виявлення та оцінка альтернатив, закладених у розроблених методах менеджменту;

Етап 4. Підготовка та оптимізація управлінського рішення, яке приймається (вибір альтернативи);

Етап 5. Прийняття управлінського рішення (узаконення альтернативи);

Етап 6. Реалізація управлінського рішення та оцінка результатів.

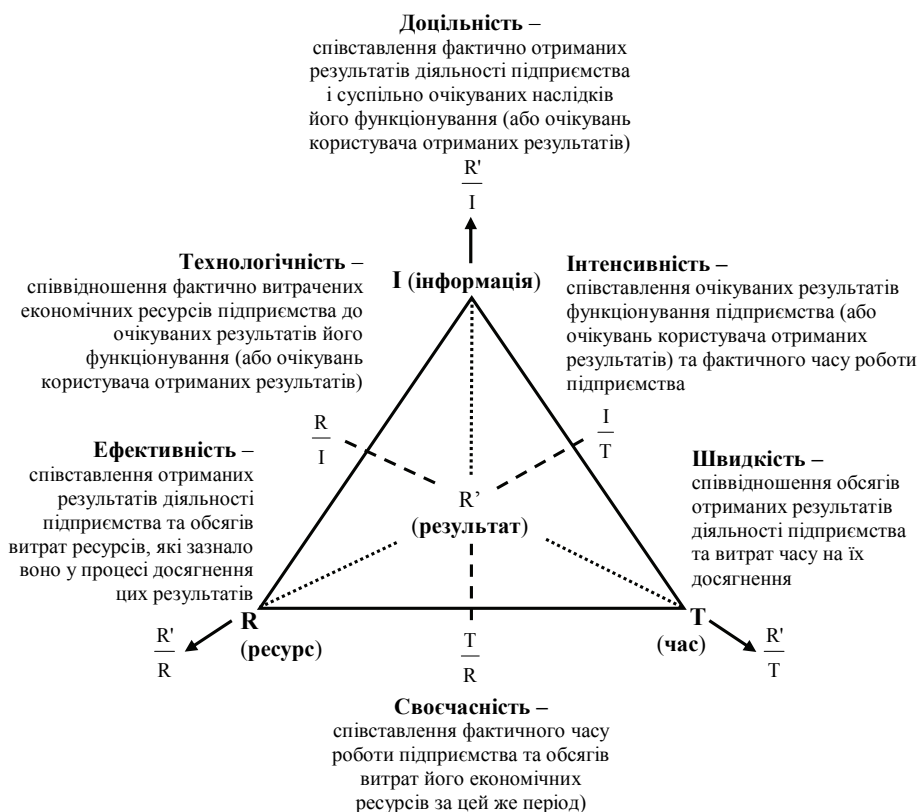


Рис. 8. Основні аналітичні залежності, що розкривають результативність діяльності підприємства (система визначення результату економічної діяльності “інформація – ресурс – час”)

Джерело: [2, с. 125; 24, с. 250]

Комунікаційний процес в PS-менеджменті має такі (див. рис. 2) [5, с. 182–183; 19]:

а) елементи: відправник (той хто генерує ідеї, збирає інформацію і передає її); повідомлення (інформаційна ідея, яка закодована за допомогою символів); канал (засіб передачі інформації); отримувач (особа, для якої призначена інформація);

б) етапи:

- 1) формування або вибір ідеї;
- 2) кодування та вибір каналу;
- 3) передача ідеї;
- 4) декодування;
- 5) оцінка та у точнення повідомлення;

б) здійснення зворотного зв'язку (відправник та отримувач інформації міняються місцями – тобто комунікаційними ролями).

Як свідчать виконані дослідження, враховуючи думку Л. Янковської [23], О.Шпак та інформацію у [2; 24], можна стверджувати: PS-менеджмент повинен враховувати основні аналітичні залежності, що розкривають результативність діяльності підприємства (система “інформація – ресурс – час”) (рис. 8).

Ефективний PS-менеджмент дозволить оптимізувати стратегію розвитку підприємства, оцінити перспективи його функціонування, підвищити конкурентоспроможність, інвестиційну привабливість підприємства тощо.

Стаття присвячується з нагоди 5-ти річчя заснування Наукової школи менеджменту Української академії наук таким науковцям, як Г. Таун, Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет–ст., Л. Гілбрет, Г. Гант, Г. Форд, А. Файоль, М. Фоллет, Е. Мейо, Д. Карнегі, Д. Мак-Греггор, Р. Лайкерт, Ф. Герцберг, Д. Марч, Т. Саймон, С. Бір, М. Месарович, І. Вернадський, К. Воблій, Т. Войнаровський, М. Вольський, М. Зібер, М. Колодач, О. Терлецький, М. Туган-Барановський та іншим, які активно працювали над проблемами менеджменту і зробили істотний внесок у його розвиток. “Управляти – означає вести підприємство до мети, намагаючись якнайкраще використати його ресурси” (А. Файоль).

ВИСНОВКИ

PS-менеджмент ґрунтується на концепції, відповідно до якої: менеджмент (далі – *M*) розглядається як процес, що є послідовністю певних завершених етапів (реалізація конкретних функцій *M*; формування методів *M*; формалізація методів *M*; забезпечення управлінського впливу на засадах керівництва), кожен з яких має свою структуру, що в сукупності забезпечують здійснення управлінського впливу керуючої системи на керовану з метою досягнення цілей організації у відповідних умовах функціонування. Систему PS-менеджменту складають наступні елементи:

- 1) керуюча та керована система;
- 2) функції PS-менеджменту (загальні: планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання; конкретні: див. рис. 3, об'єднувальна: керівництво);
- 3) методи PS-менеджменту;
- 4) управлінські рішення;
- 5) комунікаційний процес (комунікації) (див. рис. 2).

PS-менеджмент повинен враховувати систему визначення результату економічної діяльності підприємства “інформація – ресурс – час”. Перспективи подальших розвідок – формування моделі інформаційного забезпечення PS-менеджменту.

Література

1. Скриньковський Р.М. Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем: [монографія] / під заг. ред. Т.В. Орехової; відп. ред. О.Л. Некрасова. – Донецьк: “Сучасний друк”, 2013. – 467 с. (Янковська Л.А., Скриньковський Р.М. Розділ 2. підр. 2.9. Менеджмент як чинник формування інвестиційної привабливості. – С. 137 – 142).
2. Скриньковський Р.М. Освітньо-фаховий потенціал персоналу: сутність і роль у формуванні інвестиційної привабливості підприємства / Р.М. Скриньковський // Бізнес Інформ: наук. журнал. – 2013. – № 4. – С. 121 – 126.
3. Скриньковський Р.М. Особливості впливу освітньо-фахового потенціалу персоналу на інвестиційну привабливість підприємства / Р.М. Скриньковський, О.С. Процевят // Економіка. Фінанси. Право. – 2013. – № 6/1. – С. 27 – 32.
4. Кузьмін О.Є. Сучасний менеджмент / О.Є. Кузьмін. – Львів: “Центр Європи”, 1995. – 176 с.
5. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навч. посібн.] / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – [3-тє вид., доп. і перероб.]. – Львів: Нац. ун-т “Львів. політехн.” (Інф.-вид. центр “ІНТЕЛЕКТ+”ІПДО), “Інтелект-Захід”, 2007. – 384 с.
6. Українська академія наук [Ел. ресурс]. – Режим доступу: <http://uan.ua/>
7. Ruslan Skrynkovsky (Corresponding member of the Ukrainian Academy of Sciences) // Ukraine and Ukrainians – flower of the nation, pride of the country: [Book of Honour]. – [4 Ed.]. – Kyiv: UPC “GALAKTICA - S”, 2013. – P. 204 – 205.
8. Національні лідери України / упоряд. В.В. Болгов. – К.: Ін-т біограф. досліджень, 2013. – 456 с. (С. 129).
9. Наука і освіта України. Скриньковський Р.М. // Велич та пошана. Всеукр. книга. Україна 1991 – 2011 (присв. 20-й річн. незалежності України). – Т.1.: є офіц. узаг. політич. портретом України за 20 років (1991 – 2011)). – Київ: Вид. об'єдн. “Пошана”, 2012 р. – С. 143.
10. За внесок у розвиток науки // Освітн. студент. тижн. “Аудиторія”. – Львів: Вид. Нац. ун-ту “Львів. політехн.” – 2012. – 13-19 вер. – ч.25 (2785). – С. 3.
11. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу: [навч. посібн. для студ. вищих навч. закл.] / Ю.І. Палеха; Мін. освіти і науки України. –К.: Ліра-К, 2010. – 336 с.
12. Гайдучок В.М. Теорія і технологія наукових досліджень: [навч. посібн.] / В.М. Гайдучок, Б.І. Затхей, М.К. Лінник. – Львів: Афіша, 2006. – 232 с.
13. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг. – Ростов на Дону: Феникс, 1998. – 512 с.
14. Блейк Р.Р. Научные методы управления / Р.Р. Блейк, Д.С. Моутон. – К.: Наукова думка, 1990. – 248 с.
15. Бодди Д. Основы менеджмента: [пер с англ.] / Д. Бодди, Р. Пейтон. – СПб., 2000. – 816 с.
16. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.
17. Мескон М.Х. Основы менеджмента: [пер. с англ.] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
18. Борисова З.Н. Сущность процессно-структурного подхода к проектированию и развитию систем управления [Ел. ресурс] / З.Н. Борисова. – Режим доступу: <http://elibrary.ru/item.asp?id=15251703>
19. Кузьмін О.Є. Концепція та еволюція процесно-структурованого менеджменту / О.Є. Кузьмін // Економіка: реалії часу: наук. журнал. – 2012. – № 2 (3). – С. 7 – 16.
20. Загородній А.Г. Фінансово-економічний словник / А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк. – Львів: Вид. Нац. ун-ту “Львів. політехн.”, 2005. – 714 с.
21. Шатун В.Т. Основы менеджменту: [навч. посібн.]. – Миколаїв: Вид. МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.
22. Микитюк П.П. Інноваційний менеджмент: [навч. посібн.] / П.П. Микитюк. – Тернопіль: Екон. думка, 2006. – 295 с.
23. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу: підготовка та перепідготовка працівників підприємства: [навч. посібн.] / Л.А. Янковська. – Л.: Вид. Нац. ун-ту “Львів. політехн.”, 2005. – 196 с.
24. Скриньковський Р.М. Основні проблеми використання державних методик до оцінювання інвестиційної привабливості машинобудівних підприємств / Р.М. Скриньковський // Держава та регіони. Серія: Екон. та підприємн. – 2011. – № 2. – С. 242 – 252.