

- прийняття адекватної нормативної бази для сприяння підприємству (не тільки малому бізнесу) та забезпечення її дотримання державними органами;
- зміна системи оподаткування на користь зменшення ставок податків для середніх та нижчих верств населення з компенсацію доходів держави за рахунок дуже заможних громадян;
- підвищення ефективності вищої освіти в плані універсалізації і вимогливості в підготовці фахівців, що призведе до підвищення вартості робочої сили;
- проведення моніторингу поведінки, соціального статусу та очікувань прошарків середнього класу.

Література

1. *Коровський А.В.* Еволюція людського фактора та проблеми його формування: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — 184 с.
2. *Соскін О. І.* Проблеми та шляхи становлення національної буржуазії і середнього класу в Україні // Економіка та держава: міжнародний науково-практичний журнал. — 2009. — № 11. — С. 92—94
3. *Коваліско Н. В.* Основи соціальної стратифікації: Навчальний посібник. — Львів, 2006. — 324 с.
4. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір / І-т демографії та соціальних досліджень НАНУ. — К., 2004. — 290 с.
Статтю подано до редакції 01.06.10 р.

УДК 658.011.47

В. В. Ровенська,
Донбаська державна машинобудівна академія

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

АНОТАЦІЯ. У статті вивчаються теорії та моделі управління. Розглядаються п'ять течій управлінської «класичної школи»: рух «науковий менеджмент», теорія бюрократії, адміністративна теорія управління, «синтетичний» підхід, «соціальна інженерія». Показано, що досвід управління, надбаний раніше, не відповідає вимогам дійсності. Тому виникає необхідність розвитку нових напрямів управлінської науки, зокрема, це

використання функціонально-вартісного аналізу в управлінні, яке відкриває широкі можливості для удосконалення управлінського процесу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: рух «науковий менеджмент», теорія бюрократії, «соціальна інженерія», системний аналіз, функціонально-вартісний аналіз

АННОТАЦИЯ. В статье изучаются теории и модели управления. Рассматриваются пять течений управленческой «классической школы»: «научный менеджмент», теория бюрократии, административная теория управления, «синтетический» подход, «социальная инженерия». Показано, что опыт управления, приобретенный ранее, не соответствует требованиям действительности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: «научный менеджмент», теория бюрократии, системный анализ, «социальная инженерия», функционально-стоимостный анализ.

RESUME. Theories and management models are studied in the article. Five currents of the administrative «classical school» are considered: movement «scientific management», the bureaucracy theory, the administrative theory of management, «the synthetic» approach, «social engineering». It is shown that management experience got in advance, does not answer the requirements of reality. Therefore there is a necessity of development of new directions of an administrative science, in particular, it is the occurrence of value analysis in management which opens wide possibilities for the improvement of administrative process.

KEYWORDS: movement «scientific management», bureaucracy theory, «social engineering», systems analysis, value analysis

Постановка наукової проблеми та її значення. Пріоритетні стратегії розвитку України передбачають впровадження механізмів, які мають забезпечити надійні гарантії не лише стабілізації економіки, а й утворенню необхідних передумов її прискореного зростання.

Сучасні інтеграційні процеси висувають високі вимоги до рівня ефективності управління функціонуванням і взаємодією підприємств, як на національному рівні, так і в системі міжнародного поділу праці. Подолання об'єктивних і суб'єктивних перешкод на шляху ринкової перебудови потребує переосмислення підходів до управлінських процесів.

Криза 2008 р. зумовила потребу в теоретичному обґрунтуванні умов і механізмів, що забезпечують становлення і розвиток підприємницької діяльності. Об'єктом підвищеної уваги стають підприємства. На теперішній час не вирішено багато принципів питань, пов'язаних з розкриттям основи становлення в ринковій економіці орієнтованого механізму управління підприємством.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. З проблем управління підприємствами і організаціями існує широкий спектр наукових робіт учених: Л. І. Абалкіна, А. Г. Аганбегяна, П. Г. Буніча, І. К. Ларіонова, В. Мільнера і багато ін. [1].

У цих роботах досягнута певна ясність у тому, що стосується загальних принципів і цілей проведення економічних реформ. Проте різноманіття альтернативних поглядів, концепції і методологічних підходів до реалізації управлінських рішень на практиці приводить до того, що багато питань поки що далекі від остаточного розуміння, а пропонувані шляхи їх рішення вимагають подальшої розробки методології, підходів та моделей управління. Необхідно розглянути сучасні моделі управління, та з'ясувати роль та місце в них такого інструменту, як функціонально-вартісний аналіз.

Формування мети і завдань статті. Описана ситуація в економіці, нестача сучасних методів управління, які б відповідали вимогам кризової ситуації зумовили мету даної статті: вивчити місце функціонально-вартісного аналізу в системі сучасного управління кадрами.

Виклад основного матеріалу. Управління є основою функціонування і життєдіяльності будь-якого підприємства, тому розглянемо становлення теорії управління наприкінці XIX—XX ст. До «класичної» школи менеджменту в зарубіжній і вітчизняній літературі прийнято відносити п'ять наступних течій думок:

1) рух «науковий менеджмент» — його започаткували Ф. Тейлор, подружжя Ф. та Л. Гілберти, Г. Гант. Автори теорії «наукового менеджменту» вважали, що використовуючи

спостереження, виміри, логіку та аналіз, можна удосконалити багато операцій ручної праці, добиваючись більшої їх ефективності. Важливим вкладом стало систематичне використання стимулювання з метою зацікавленості працівників в збільшенні продуктивності праці і обсягів виробництва. Це давало керівництву можливість встановлювати норми виробки і платити додатково тим, хто перевищував встановлений мінімум. Наукове управління також виступало в захист відокремлення управлінських функцій обдумування і планування від фізичного виконання роботи. Тейлор і його сучасники визнавали, що робота по управлінню — це певна спеціальність, і що організація виграє, якщо кожна група співробітників зосередиться на тому, що вона робить краще всього.

Завдяки концепції наукового менеджменту управління стало широко признаватися як самостійна область наукових досліджень. Вперше керівники, практики й учені побачили, що методи і підходи, вживані в науці і техніці, можуть бути ефективно використані в практиці реалізації цілей підприємства;

2) теорія бюрократії німецького соціолога М. Вебера;

3) адміністративна теорія управління французького інженера і підприємця А. Файоля;

4) «синтетичний» підхід, інтернаціональний «колектив» якого складається з американців Дж. Муни і А. Рейлі, англійців Л. Гьюліка і Лурвіка;

5) «соціальна інженерія», оригінальне учення організації трудових прийомів в організаційній структурі, розроблене радянськими натовцями 20-х років: А. Гастев, Н. Вітке, Ф. Дунаєвський, А. Журавський.

Гранично раціональний жорсткий підхід Ф. У. Тейлора, названий Американською федерацією праці «диявольським задумом звести людей до положення машин», поклав початок «науковому управлінню». За допомогою об'єктивних методів його автор спробував стандартизувати процес праці, довести результативність праці до максимуму.

Суть своєї системи Ф. У. Тейлор виразив так: «Наука замість традиційних навиків; гармонія замість протиріч; співпраця замість індивідуальної роботи; максимальна продуктивність замість обмеження продуктивності; розвиток кожного окремого робітника до максимальної доступної йому продуктивності і максимального добробуту».

Тейлор перетворив виробничий процес на об'єкт дослідження і, за рахунок вивчення складових елементів, зумів його удосконалити. Науковий менеджмент Тейлора опинився тим видом менеджменту, який управляє працею за допомогою нормативів, встановлених шляхом систематичних спостережень, експериментів і логічних міркувань.

Сам же Тейлор основну мету своєї концепції сформулював гранично коротко: «забезпечення максимального прибутку для підприємця». Тому, напевно, для багатьох наших керівників ім'я Тейлора пов'язане із «системою вичавлювання поту», що не заважає їм, втім, інтуїтивно застосовувати її основні принципи в своїй роботі. Розглянемо цю теорію детальніше.

Тейлор висунув три принципи необхідної із його точки зору реорганізації управління.

— Висока ступінь розподілу праці: виробничі процеси необхідно систематично аналізувати і розподіляти на складові частини так, щоб спростити роботу кожного робітника і звести її, в міру можливості, до виконання однієї простої задачі. При цьому широка спеціалізація вестиме до вищої ефективності, а декваліфікація (унаслідок спрощення трудових задач) дозволить наймати дешевшу некваліфіковану робочу силу. В свою чергу, висока ступінь розподілу праці виводить функції планування, організації і найму на рівень, відмінний від рядового. Вищу ступінь спеціалізації необхідно підтримувати і серед менеджерів.

— Передусім необхідно встановити цілковитий менеджерський контроль на робочому місці; менеджери мають бути відповідальні за координацію виробничого процесу, фрагментованого із-за вищого ступеня розподілу праці

— Необхідно ввести підрахунок витрат робочого часу, заснований на систематичному вивченні співвідношення часу і рухів робітника з тим, щоб забезпечити менеджерів інформацією, необхідною їм для виконання нової ролі контролерів виробничого процесу.

Тейлор вважав, що мотивація працівників ґрунтується на фінансових міркуваннях. Він виходив з припущення, якщо працівники відчуватимуть, що вони одержують відповідну більшу долю прибутку внаслідок нової організації праці, то вони охоче співпрацюватимуть з менеджерами. Важливою ціллю є створення наукової і справедливої системи оплати по праці з тим,

щоб надати робітникам можливість отримувати частку прибутку, завдяки їх зусиллям.

Система Ф. Тейлора отримала подальший розвиток у роботах Г. Ганта (розробив графік залежності оплати праці від результатів), Ф. Гілберта (винайшов хронометраж), Р. Вульфа (ввів ряд нових матеріальних стимулів, залучив робітників до вирішення деяких питань управління) [28].

Класична геометрія праці, відкрита Ф. Тейлором у кінці XIX ст., знайшла своїх послідовників через тридцять років у Радянському Союзі. Приблизно в один час з представниками «синтетичного» підходу над уточненням і деталізацією класичної геометрії праці працювали радянські вчені. Необхідно виділити два наукові центри — центральний інститут праці А. Гастева у Москві і Всеукраїнський інститут праці (м. Харків), очолюваний Ф. Дунаєвським. Загальноприйняту в світовій літературі класифікацію функцій управління Файоля (передбачення, організація, розпорядництво, координація і контроль) Дунаєвський відкидає, а в основу своєї класифікації становить поняття структурної ролі функцій у системі цілого. Він виділяв функції саме як фази організаційного процесу. Його підхід заснований на послідовності, яка представлена як замкнута система, така, що охоплює весь господарський комплекс (підприємство) із змістом функцій, що створюють весь організаційний процес у динаміці.

Він розрізняв три основні фази організаційного процесу:

Фаза починна (ініціація). Протікає від першого задуму організації до реального формування апарату організації.

Фаза упоряджальна (ординація). Проходить від самого початку формування організації до початку її поточної діяльності.

Фаза розпорядлива (адміністрація). Здійснюється апаратом управління як поточне керівництво всією діяльністю організації.

Цікавим представляється підхід, запропонований свого часу О. Дейнеко [2]. По-перше, він розглядає управління як низку послідовних циклів із набором функцій: дослідницьких, проектних, нормативних, планових, організаційних, забезпечуючих, збутових, облікових, контрольних, аналітичних.

По-друге, технологія управління, на думку Дейнеко, здійснюється в рамках трьох основних послідовних циклів:

1) інформаційного циклу;

2) логіко-розумового циклу — вироблення і ухвалення управлінських рішень;

3) організаційного циклу — організаційної дії на об'єкт управління для реалізації рішення.

У сучасній класифікації підходів до управління система вищезазначених п'яти напрямів отримала назву школи наукового управління. Окрім класичної школи, засновником якої вважається А. Файоль, відомі такі школи, як: школа людських відносин, представлена Е. Мейо, М. Фолкстон, школи поведінкових наук і кількісних методів, а також інші підходи до управління: процесний, системний, ситуаційний, що в основному реалізуються з початку 50-х років ХХ ст. [1].

Все приведені розділення носить вельми умовний характер, оскільки всі школи, звичайно, є науково націлені на ефективніше використання ресурсів, у тому числі трудових. Вони базуються на уявленні про організацію як про якусь цілісність, систему, що складається з взаємозв'язаних елементів; враховують зміну ситуації, чинників, що здійснюють вплив на функціонування і розвиток організації.

У 50—60-х рр. ХХ ст. підприємства зіткнулися з необхідністю перегляду принципів основ управління. У цей час активно розробляються ті розділи теорії управління, які пов'язані з обґрунтуванням типів, стилів управління, етичних правил підприємництва. Кожному типу управлінню ставиться в однозначну відповідність організаційна структура управління. Так, авторитарному стилю управління властиві структури, в яких виразно просліджується вертикаль підлеглості, лінійний зв'язок між керівниками і підлеглими, неухильна реалізація принципів єдиноначальності. Демократичному типу більшою мірою властиві делегування багатьох функцій на нижчі рівні управління, широку участь багатьох працівників в ухваленні управлінських рішень.

Починаючи з 1970-х років з'являється новий напрям управлінської науки, розроблений на базі системного аналізу — ситуаційний підхід до управління [3].

З позицій ситуаційного підходу, управлінська ситуація є інтеграційний показник успішності і ефективності способів і методів взаємодії між керівником і підлеглим у сфері управління. В управлінській ситуації виділяють ряд значущих функцій: соціально-економічні, політичні, культурні. Їх можна розглядати

в контексті управлінської діяльності, аналізуючи їх зміст та породжувані ними зміни.

Наявність оптимальної управлінської ситуації багато в чому залежить від компетентності і досвіду керівництва, типу організаційної структури як системи правив і стосунків між рівнями ієрархії на підприємстві, від видів формального і неформального контролю, прийнятих у даній організації.

Системний підхід визначається, перш за все, логічною послідовністю основних функцій управління: планування організація, координація, мотивація, контроль і аналіз. Це загальні функції, характерні для будь-якої сфери діяльності і для керівників будь-якого рівня. Система управління підприємством може представлятися у вигляді наступного алгоритму: інформація, цілі і стратегії, структура, система планування, кадрове забезпечення, система мотивації, контроль, аналіз і ухвалення рішень.

Підсумкову інформацію про поточну діяльність підприємства в цілому і його підрозділів необхідно донести до керівника, який навряд чи вивчатиме об'ємні виробничі, бухгалтерські і фінансові звіти. Отже, виникає проблема організації, збору та переробки інформації, її фільтрації (систематизація, узагальнення, структуризація), комплексного аналізу, контролю виконання і підготовки проекту рішення. Це функції адміністративного управління (по Файолю). Перераховані процеси носять постійний циклічний характер. Тому координації робіт і організації складеної взаємодії всіх структурних підрозділів потрібна служба, яка реалізувала б системний підхід в управлінні всього підприємства.

Окрім перерахованих і коротко описаних вище підходів до організаційних структур управління, в літературі останніх років [4] описані і інші різні підходи і моделі управління ними в умовах перехідного періоду. До них відносять:

- генетичний підхід (заснований на обліку норм, що існують у суспільстві, тенденцій його розвитку і обмежень, Наприклад, управління, засноване на сімейності — «японський» тип управління);
- тамологічний підхід (сукупність формальних ринкових інститутів);
- аналітичний підхід (на основі міждержавних порівнянь);
- комплексний (міждисциплінарний, з погляду різних наук).

Висновки. Ні в одній із наукових праць, що стосуються управління, не торкаються функціонально-вартісного підходу, хоча його зародок можна знайти в класичній теорії Ф. Тейлора, А. Гастева та їх послідовників, а системний підхід є лише підставою даного підходу. Таким чином, досвід надбаний раніше, не може дати адекватних результатів при застосуванні у сучасних кризових умовах господарювання в Україні. Він не відповідає вимогам дійсності. З огляду на це, необхідне творче переосмислення закордонного і вітчизняного досвіду прогресивної управлінської практики з метою винаходження нових підходів, які ґрунтуються на сучасних наукових досягненнях. Зокрема, це використання функціонально-вартісного аналізу, яке відкриває широкі можливості для удосконалення управлінського процесу.

Література

1. *Коротков Э. М.* Исследование систем управления : учебник / Э. М. Коротков. — М. : Дека, 2000. — 336 с.
2. *Дейнеко О. А.* Современный организатор производства / О. А. Дейнеко. — М. : Экономика, 1984. — 174 с.
3. *Гнатко В. С.* Корпоративное управление в изменяющемся мире / В. С. Гнатко, В. И. Певтиев. — Ярославль : Яросл. гос. пед. ун-т., 1998. — 164 с.
4. *Базилевич А. Р.* Управленческая ситуация на предприятиях в условиях социальной трансформации общества : дис. канд. соціол. наук : 22.00.04 / Базилевич Александр Ростиславович. — Пермь, 2000. — 199 с.

Статтю подано до редакції 13.06.10 р.

УДК 330.567.28

Ю. Ю. Станкевич,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ХАРАКТЕРИСТИКА ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ДОМОГОСПОДАРСТВА

АНОТАЦІЯ. У статті обґрунтовано важливе значення виробничої діяльності сучасного домогосподарства для