

Демографічна складова стратегії розвитку повинна виступати, з одного боку — як складова головної мети соціального розвитку, а з другого — як умови реалізації узагальнюючої стратегії розвитку регіону.

Література

1. Людський розвиток в Україні: 2004 р. (колектив авторів). Щорічна аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004.
2. Населення України — 2002. Щорічна аналітична — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2003.
3. Стратегія соціально-економічного розвитку Харківської області на період до 2011 року: Монографія / Під заг. ред. Є. П. Кушнарьова. — Х.: Дім «ІНЖЕК», 2004.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2007

УДК 331

Л. А. Шаповалова, канд. екон. наук,
асистент кафедри менеджменту
інноваційної та інвестиційної діяльності,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

МІСЦЕ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ У КОНЦЕПЦІЯХ ШКІЛ МЕНЕДЖМЕНТУ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена питанню людського фактору, його дослідженню у працях представників різних шкіл управління.

The article deals with the question of man's factor, its researching by the representatives of different schools of management.

Питання розвитку людини, її взаємовідносин з природою, суспільством та одна з одною завжди цікавили вчених і знайшли відображення у напрямках досліджень різних галузей науки — від філософії і психології до економіки і права. В економічній науці людські взаємовідносини розглядаються у розрізі процесів організації, виробництва та управління на макро-, мезо-, мікрорівні і досліджуються у рамках таких наукових напрямів, як теорія організації, теорія управління, історія менеджменту. Проблеми еволюції наукового знання у школах менеджменту присвячені праці А. І. Кредісова, З. П. Румянцевої, А. Хажинські. Проте, якщо мова

йде про погляди представників різних шкіл управління на ту чи іншу проблему та шляхи її вирішення, доцільним є звернення до першоджерел, а саме: О. К. Гастев «Как надо работать», Г. Емерсон «Двенадцать принципов производительности», А. Маслоу «Теория человеческой мотивации», А. Файоль «Общий и промышленный менеджмент», Ф. Тейлор «Принципы научного менеджмента», Ф. Тейлор «Научная организация труда» тощо. Однак залишається суперечним питання виокремлення та рівня дослідженості у працях представників різних шкіл людського фактору. Це й зумовило вибір теми статті.

У науковій літературі існують різні підходи до виділення шкіл менеджменту. У даній статті автор буде дотримуватись систематизації, запропонованої іноземними дослідниками Т. Хеллрігелем, Дж. Слокумом, Г. Кунцом, С. О'Доннелом, А. Сілад'ї, згідно якої розрізняють чотири школи управління [7, с. 89]:

1. Класична школа.
2. Біхейвіористська школа.
3. Школа системного підходу (управлінської науки).
4. Школа ситуаційного підходу.

Розглянемо, яке місце відводилось питанню людського фактору у теоріях представників зазначених шкіл.

Класичний напрям формують школа наукового менеджменту (Ф. У. Тейлор, Ф. і Л. Гілбрети, Г. Емерсон, Г. Гантт, Г. Форд, О. К. Гастев) та школа адміністративного менеджменту (А. Файоль, Л. Урвік, Дж. Муні, А. Рейлі, М. Вебер). Їх представники, взаємодоповнюючи вчення один одного, розробили систему управління організацією на науковій основі.

Об'єктом дослідження представників школи наукового менеджменту є процеси організації та управління на низовій ланці, використання технічних засобів і методів для максимізації продуктивності праці робітника. Науковий менеджмент розвивався на основі чотирьох принципів [2, с. 267]:

1) розвиток наукових методів організації праці: досягнення поставлених цілей має приносити більшу винагороду, у протилежному випадку заробіток скорочується;

2) науковий відбір кадрів та розвиток навичок робітника: необхідно сформувати у кожного навички першокласного спеціаліста у будь-якій справі;

3) здійснення аналізу робочого часу науковим колективом співробітників з метою досягнення найвищих результатів;

4) рівномірний поділ праці та відповідальності між робітниками і керівництвом, які працюють у тісній взаємодії.

Що стосується людського фактору, то увага представників школи наукового менеджменту переважно приділялась питанням:

- доцільності відбору і використання робітників, які найбільше відповідають виконанню конкретних завдань, забезпечення їх послідовного навчання та перенавчання: «... важнейшей задачей как администрации предприятия, так и самих рабочих должно быть обучение и развитие каждого отдельного работника в предприятии для того, чтобы он мог (при наиболее быстром темпе работы и максимальной производительности её) давать труд наивысшего качества и притом тот, к которому он наиболее способен по своим естественным склонностям.» [6, с. 11];

- справедливого ставлення до персоналу: «... принцип справедливости проводится в жизнь путём быстрого, точного и полного учёта, путём нормирования операций, путём точных писанных инструкций, путём подробных расписаний ...» [8, с. 92]; «На практике настоящая честность в отношениях почти невозможна без соединения некоторых качеств ... — благожелательности и, главное, чувство справедливости.» [8, с. 82];

- систематичного і правильного використання матеріального стимулювання для підвищення продуктивності праці: «Научная организация управления ... исходит, в качестве своей основной предпосылки, из твёрдого убеждения в том, что ... благосостояние для предпринимателя не может иметь места в течение долгого ряда лет, если оно не сопровождается благосостоянием для занятых в его предприятии рабочих и обратно ...» [6, с. 9];

- забезпечення належних умов для здійснення трудової діяльності — теорія рухів: «Хочешь быть организатором? Хочешь быть хорошим организатором? Хочешь быть уверенным организатором? — Облюбуешь небольшой участок работы, участок с аршин и построй каждую мелочь с расчётом до минуты, до дюйма.» [1, с. 85].

Наведені принципи, на основі яких розвивався науковий менеджмент, свідчать, що людський фактор у даному науковому напрямі досліджувався неопосередковано, через призму підвищення продуктивності праці та отримання вищих прибутків, тобто не виступав об'єктом дослідження.

Основним внеском представників школи адміністративного менеджменту у розвиток теорії управління стали поділ управлінської праці на окремі операції, виокремлення принципів та функцій управління. Тобто на відміну від тейлористів вони досліджували процеси управління на рівні організації загалом, а не окремого підрозділу. Тому, якщо говорити про людський фактор

в адміністративній теорії, то варто зазначити, що у ній він знайшов відображення у вимогах до управлінських працівників. Зокрема, А.Файоль розробив ієрархію якостей, які мають бути притаманні менеджеру, і розташував їх у такому порядку [4, с. 139]:

- 1) фізичні якості (здоров'я, сила, мова);
- 2) розумові якості (здатність розуміти і вивчати, вміння оцінювати, пристосування);
- 3) моральні якості (енергійність, ініціативність, відповідальність, лояльність, тактовність, гідність);
- 4) загальна освіта (знання питань, що стосуються не лише виконуваних функцій);
- 5) спеціальні знання (технічні, комерційні, фінансові, управлінські та інші, що безпосередньо стосуються посади, яку обіймає працівник);
- 6) досвід роботи (знання, отримані при здійсненні попередньої діяльності).

Ідеальним управлінцем, звичайно, є людина, яка володіє всіма цими якостями. Без спеціального навчання набути їх можна лише у процесі тривалої управлінської практики та життєвого досвіду. Але, на думку А. Файоля, цей процес можна значно прискорити, якщо при підготовці майбутніх менеджерів надавати пріоритет не технічним знанням, а комерційним, фінансовим, адміністративним тощо. Використовуючи свій досвід і спостереження А. Файоль розробив структуру цих знань у вигляді адміністративної теорії менеджменту [4, с. 140]. Також вимоги до управлінського персоналу відображені і в окремих з 14 принципів управління, запропонованих А.Файолем, а саме [2, 94]:

— порядок: кожен працівник і кожна річ повинні займати відведене їм місце; є матеріальний і соціальний. «Социальный порядок требует точного знания человеческих потребностей и ресурсов их наполнения, а также постоянного баланса между ними»;

— ініціатива: прояв кожним працівником старанності та енергійності. «Успешная реализация задуманного плана приносит огромное удовлетворение мыслящему человеку и является одним из сильнейших трудовых стимулов... Инициатива менеджера, получающая поддержку, если необходимо, представляет собой великий источник энергии бизнеса... Руководитель должен быть способен принести в жертву свое тщеславие ради того, чтобы предоставит своим подчиненным возможность испытать подобные чувства»;

— корпоративний (командний) дух (*esprit de corps*): гармонія всіх зайнятих на підприємствах та їх єдність у досягненні цілі.

«Требуется настоящий талант для координации усилий, поддержки желания трудиться, развития умений человека и вознаграждения каждого по заслугам без возбуждения зависти или расстройств гармонии в отношениях».

Таким чином, у вченнях представників класичної школи людський фактор не ігнорувався, але й не знаходився у центрі уваги дослідників.

До складу біхейвіористського напрямку входять теорія промислової психології (Гюго Мюнстерберг, Мері Паркер Фоллет); школа людських відносин (Е. Мейо, Ф. Ротлісбергер); школа поведінських наук (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд). Вони започаткували новий напрям у розвитку науки управління, об'єктом дослідження якого стає безпосередньо людина (працівник) як індивід. На відміну від Ф. Тейлора вони розглядають організацію як соціальну структуру, яка складається з особистостей і визнає унікальність кожного з них (ефективна організація). Дослідження людського фактору у біхейвіористській теорії можна звести до таких положень [5, с. 35]:

- 1) концентрація на людині, а не на механізмах чи економіці;
- 2) люди працюють і спілкуються в умовах організаційного середовища, а не в межах неорганізованої спільності;
- 3) ключовим управлінським завданням є мотивація працівників;
- 4) мотивація має бути спрямована на командну роботу, яка вимагає від членів групи координації дій та кооперації;
- 5) командна робота дозволяє вирішити як індивідуальні, так і організаційні завдання;
- 6) й індивіди, й організації розділяють прагнення до ефективності, тобто налаштовані на досягнення максимальних результатів за мінімальних витрат.

На сучасному етапі біхейвіористські теорії залишаються актуальними та розвиваються у руслі економіко-технологічних змін. Тому, якщо говорити про зазначені школи системного (Дж. Вудворд, П. Лоренс, Д. Лорш, Л. Канторович, Р. Акофф) та ситуаційного (Г. Деннісон) підходу, то для них людський фактор — величина стала: вони не ігнорують його, але й не ставлять у центр дослідження. Представники школи управлінської науки розглядають управління як процес логічний і такий, що піддається формалізації, який можна виразити математично [4, с. 225]. Школа управлінської науки створила методологію системного і ситуаційного підходів до дослідження, методичний економіко-математичний інструментарій для розробки рішень та навчила менеджерів успішно працювати у швидкозмінних умовах [7, с. 125].

Таким чином, узагальнення основних положень наукових шкіл менеджменту дає можливість прослідкувати еволюцію поглядів дослідників на роль людського фактору в управлінській науці від його опосередкованого врахування до зайняття центрального місця в дослідженнях.

Література

1. *Гастев А. К.* Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда: Изд. 2-е. — М.: Экономика, 1972. — 478 с.
2. Гуру менеджмента: «Кто есть кто» в бизнес-элите / Кэрол Кеннеди; Пер. с англ. Д. Ищенко. — М.: АСТ: АСТ МОСКВА: Транзит-книга, 2006. — 284 с.
3. *Демьяненко А., Дятлова Л.* Мифы о системе научного менеджмента Ф. У. Тейлора // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — № 1. — С. 118—122.
4. *Кредисов А. И.* История учений менеджмента. — К., 2000.
5. *Хажински А.* Гуру менеджмента / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2002. — 480 с.
6. *Тейлор Ф. У.* Принципы научного менеджмента. — М., 1991. — 104 с.
7. *Чудновская С. Н.* История менеджмента. Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2004. — 239 с.
8. *Эмерсон Г.* Двенадцать принципов производительности. — М., 1997. — 197 с.

Стаття надійшла до редакції 21.03.2007

УДК 658.015

И. Б. Шве́ц, д-р экон. наук, проф.,
Донецкий национальный технический университет

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ПЕРСОНАЛ

АННОТАЦИЯ. Рассмотрены возможности применения анализа человеческих ресурсов при оценке затрат в персонал, расстановке персонала и оценке экономических последствий текучести персонала. Выполнена систематизация первоначальных издержек на персонал по направлениям работы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Затраты, человеческий капитал, анализ человеческих ресурсов, инвестиции, текучесть персонала.