

7. Архієреєв С. Державна підтримка випуску високотехнологічної та інноваційної продукції: зарубіжний досвід та висновки для України / С. Архієреєв, Т. Тарасенко. – Харків: Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.niss.gov.ua/Monitor/september08/6.htm
8. Underlying series from STAN Bilateral Trade Database : OECD, STAN Indicators Database, 2009 edition [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.oecd.org.
9. Экономика знаний: мировые тенденции и Россия / [авт. тексту О. М. Вихорева, С. Б. Карловская] // Вестник Московского университета. – 2005. – № 3. – С. 100–108.
10. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. – 2001. – № 8. – С. 32–45.
11. Вершинин В.И. Мотивы осуществления прямых иностранных инвестиций в страны СНГ. [По материалам OECD Investment Policy Perspectives] / В. И. Вершинин // Иностранная печать об экономическом, научно-техническом и военном потенциале государств – участников СНГ и технологических средствах его выявления. Серия «Экономический и научно-технический потенциал». – 2010. – № 3. – С. 26–38.
12. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань / В. Геєць // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 4–14.

001:338.24

*Виноградова О.В., д.е.н., професор,
Донецький національний університет економіки і торгівлі
ім. Михайла Туган-Барановського,
Філіна С.В., аспірант, ВНЗ Укоопспілки
Полтавський університет економіки і торгівлі*

ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВОЇ ДУМКИ ЩОДО РОЗВИТКУ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ

В сучасних умовах в Україні суттєво зростає інтерес до теорії і практики управління. Економічно розвинені країни накопичили значний досвід в організації управління соціальними процесами в різних сферах діяльності. Організація управління передбачає собою предмет загальної зацікавленості, так як мистецтво управління – це не природжена властивість людей, вона здобута досвідом. На сьогодні в Україні відбуваються глибокі економічні зміни, активно формуються нові підходи до управління економікою, впроваджуються нові ринкові методи господарювання. Умови ринку потребують від фахівців глибоких знань законів ринку, вміння враховувати їх при розробці конкретної мети і завдань свого підприємства, вирішення поточних питань, спрямованих на досягнення цієї мети. Від рівня їх кваліфікації залежать такі фактори ефективності, як організація праці, технологія, раціональне використання потенціалу сучасного менеджменту для досягнення оптимальних ринкових результатів.

Відповідно до змін в економічних відносинах, організації діяльності підприємств, практики господарювання, управлінська наука пройшла еволюційні перетворення.

Питаннями сутності та розвитку процесного підходу займалися такі вчені як Ф. Тейлор, Ф. Гілберт, Л. Гілберт, Г. Гант, А. Файоль, Л. Полік, Л. Урвік, П. Сальфранк, М. Паркер, Ф. Мейо, Е. Мейо, А. Маслоу, М. Вебер, Я. Тіпберген, Л. Клейн, А. Гольдбергер та інші всесвітньовідомі дослідники науки управління.

Прихильники кожного з напрямів розвитку управлінської думки вважали, що їм вдалося знайти ключ до найбільш ефективного досягнення цілей організації. Пізніші дослідження довели, що багато з них були лише частково правильними. Проте кожна з цих шкіл зробила відчутний внесок у дану галузь. Автори, які писали про наукове управління, в основному присвячували свої дослідження тому, що називається управлінням виробництвом. Вони займалися підвищенням ефективності на рівні нижче управлінського. На відміну від них, автори, що вважаються творцями школи адміністративного управління, більш відомої як класична школа, мали безпосередній досвід роботи як керівників вищої ланки управління у великому бізнесі.

Проблема, яка потребує вирішення – це дослідження особливостей розвитку наукової думки щодо сутності та складових процесного підходу. Тому метою статті є розглянути особливості управлінської наукової думки щодо розвитку процесного підходу, проаналізувати становлення та розвиток науки, дослідити вклад кожної наукової школи та представників відповідних напрямів. Детально розглянути характеристику основних підходів управління та провести їх порівняльну характеристику відповідно до процесного підходу.

Для того, аби більш детально проаналізувати становлення та розвиток науки управління, розглянемо вклад кожної наукової школи (рис. 1).

Школа наукового управління (1885 - 1920 рр.). Наукове управління тісно пов'язане з роботами Фредеріка Тейлора, Френка і Ліліан Гілбертів, Генрі Гантта. Засновники цієї школи вважали, що, використовуючи спостереження, виміри, логіку, аналіз, можна удосконалити багато операцій ручної праці, добиваючись більш ефективного виконання [2].

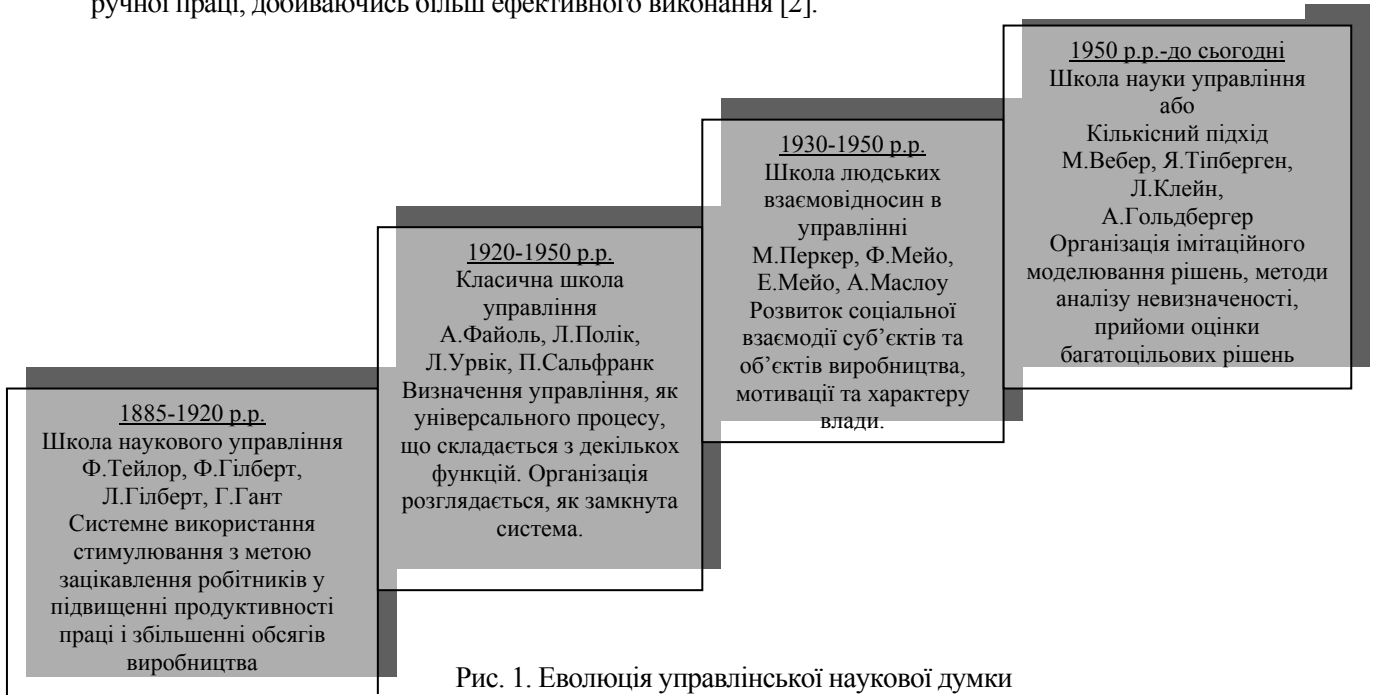


Рис. 1. Еволюція управлінської наукової думки

Важливим доробком цієї школи було також систематичне використання стимулювання з метою зацікавлення робітників у підвищенні продуктивності праці і збільшенні обсягів виробництва. Автори публікацій з наукового управління визнавали також важливість відбору людей, які фізично та інтелектуально відповідали б виконуваний ними роботі. Велике значення надавалося навчанню персоналу. Завдяки концепції наукового управління менеджмент був визнаний як самостійна галузь наукових досліджень.

Класична школа управління (1920-1950 рр.). Анрі Файоль засновник і "батько менеджменту" [4]. Ціллю класичної школи було створення універсальних принципів управління. Вони вважали, що впливаючи цим принципам підприємство досягне найвищих результатів. Заслуга Файоля полягає в тому, що він розглянув управління як універсальний процес, що складається з декількох функцій. Інший напрямок цієї школи стосувався структури організації. При цьому організація розглядалася як замкнута система у відмінності від концепції наукового управління.

Засновники школи наукового управління займалися в основному підвищенням ефективності на нижчому від управлінського рівні. З виникненням адміністративної школи спеціалісти почали виробляти підходи до вдосконалення управління організацією в цілому. Метою класичної школи було створення універсальних принципів управління. Її послідовники виходили з ідеї, що наслідування цих принципів приведе організацію до успіху.

Ці принципи торкалися двох основних аспектів:

1) розробка раціональної системи управління організацією через виконання основних управлінських функцій (виробництво, маркетинг, фінанси);

2) структура організації та управління працівниками. А. Файоль сформулював 14 принципів управління, які допомагають сконструювати вискоелективну організацію.

Школа людських взаємовідносин в управлінні (1930—1950 рр.) Поведінкові науки (1950р. - до теперішнього часу)

Рух за людські відносини. Найбільшими авторитетами у розвитку цієї школи були двоє вчених – Мері Паркер Фоллет і Елтон Мейо. Наприклад: Мейо, на відміну від представників школи наукового управління, виявив, що чітко розроблені робочі операції і висока заробітна плата не завжди призводили до підвищення продуктивності праці [1].

А. Маслоу разом з іншими психологами, вивчали причину цього явища. Представники школи людських взаємовідносин в управлінні передбачали, що мотивами поведінки людей здебільшого є не економічні стимули, а різноманітні потреби, які лише частково можуть задовольнятися за допомогою грошей. Дослідники психологічної школи вважали: якщо керівництво піклується про своїх

працівників, то й рівень їхньої задоволеності буде підвищуватися, а це в свою чергу обумовить підвищення продуктивності праці. Психологи в галузі управління рекомендували менеджерам надавати працівникам більш широкі повноваження і можливість спілкуватися на роботі, консультуватися з підлеглими з питань прийняття управлінських рішень.

Розвиток поведінкових наук (психології, соціології) мав сприяти удосконаленню методів управління. К. Арджиріс, Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг – найбільш значимі фігури цього етапу розвитку управлінської думки [1]. Вони вивчали різноманітні аспекти соціальної взаємодії суб'єктів та об'єктів виробництва, мотивації, характеру влади і авторитету, комунікації в організаціях, проблему лідерства та змісту роботи. Школа поведінкових наук дещо відійшла від школи людських взаємовідносин, де увага акцентувалася на методах налагодження міжособових стосунків. У новому підході основним було прагнення допомогти працівникові (на основі застосування концепцій поведінкових наук до управління організаціями) усвідомити свої можливості.

Школа науки управління, або кількісний підхід (1950р.-до теперішнього часу). Математика, статистика, інженерні науки і пов'язані з ними галузі знань зробили суттєвий внесок у теорію управління.

Отже, розглянувши та проаналізувавши внесок різних шкіл у розвиток теорії та практики управління можна зробити такі висновки, акцентуючи увагу на головних аспектах:

Школа наукового управління: використання наукового аналізу для визначення кращих способів виконання завдання; підбір і навчання працівників, найбільш придатних для виконання завдань; систематичне використання матеріального стимулювання для підвищення продуктивності; відокремлення планування від самої роботи.

Класична школа управління: розвиток принципів управління; описання функцій управління; систематизований підхід до управління організацією.

Школа людських відносин і поведінкових наук: застосування прийомів управління міжособовими відносинами для підвищення рівня задоволеності та продуктивності; застосування наук про людську поведінку до управління; розуміння необхідності формувати організацію так, щоб кожний працівник використовувався у відповідності з його потенціалом.

Школа науки управління: поглиблення розуміння складних управлінських проблем завдяки розробці і застосуванню моделей; розвиток кількісних методів.

З економічної точки зору, науковий менеджмент був продуктом свого середовища і свого часу в тому розумінні, що виник із загальної потреби промисловості у підвищенні ефективності виробництва. І тут на перший план виходить не додаткове залучення ресурсів, а швидше раціональне їх використання.

Тому, ми бачимо, в основі розвитку сучасного менеджменту знаходять відображення практично всіх школи і напрямів управлінської думки, які наведена у табл. 1.

Підходи в управлінні – це принципи, стилі, методи, форми і засоби управління, що склалися в основі практики, наукових знань, рівня розвитку фірми і історичних умов і що використовуються в менеджменті з певною ідеологією і наслідками. У кожного з наукових підходів своя ідеологія, свої наслідки і історичні умови розвитку. Всі вони використовуються в менеджменті на різних рівнях професіоналізму менеджерів і персоналу, рівня розвитку фірми, соціально-економічного і політичного строю в країні.

Далі розглянемо більш детально характеристику основних підходів управління та зробимо їх порівняльну характеристику з процесним підходом.

З історичної точки зору традиційний підхід – це перший підхід: перше чому навчилися люди – передача досвіду від одного покоління до іншого. Традиційний підхід в управлінні засновано на широкому використанні традицій, навичок та умінь в управлінні і життєдіяльності попередніх поколінь, використанні набутого досвіду. Позитивні сторони цього підходу полягають в тому, що вивчається і вдосконалюється набутий досвід, традиційний підхід дозволяє розвивати навички та вміння, отримані в повсякденній праці. Недоліками є такі моменти: традиційний підхід найчастіше консервативний, він придушує ініціативу, протидіє новаторству, не сприяє розвитку.

Цей підхід ґрунтується на передбаченні того, що завдяки вивченню причин успіху і невдач менеджерів в конкретних випадках, та використаних спроб вирішення проблем, управлінські працівники оволодівають вмінням використовувати ефективні методи в подібних ситуаціях. Ніхто не може заперечити важливість аналізу попереднього досвіду або досвіду управління, але можливість виникнення ситуації аналогічної до попередньої малоймовірна. Часто, ґрунтуватися на досвіді і на непроаналізованих способах вирішення управлінських проблем складно, через те, що той метод який був правильний в минулому, може зовсім не відповідати сучасній ситуації.

Таблиця 1

Розвиток організації управління, як наукової дисципліни

Наукові школи	Представлення об'єкта науки	Головна складова об'єкта управління	Внесок в методологію управління	Критерії оцінки результативності управління
Наукового управління	Виробничий комплекс	Трудовий процес. Працівник, як виробничий фактор	Методи аналізу робочого часу, робочого руху, нормування праці, правила підбору працівників	Приріст виробництва за рахунок інтенсифікації
Адміністративного (класичного)	Підприємство	Управлінський процес	Принципи функціонального розподілу праці, моделі лінійної та штатної структури управління	Рентабельність виробництва
Поведінкових відносин	Підприємство, як соціальна система	Людський фактор. Працівник, як соціальний фактор	Соціально-психологічний інструментарій, використання прийомів науки управління і соціології в управлінні людськими відносинами	Підвищення ефективності діяльності підприємства через задоволення інтересів працівників
Кількісного підходу	Сукупність процесів управління і виробництва	Процес управління	Методи моделювання процесів управління, розробка управлінських рішень	Ефективність управління
Процесного підходу	Підприємство, як сукупність об'єкта і суб'єкта управління	Виробничий і управлінські процеси	Методологія проектування АСУ	Ефективність управління
Системного підходу	Підприємство, як відкрита система	Підприємство в мікро- та макросередовищі	Універсальні поняття і методи дослідження об'єктів з урахуванням внутрішньої множини, органічної взаємозалежності їх елементів і зовнішнього середовища-методологія стратегічного управління	Розробка і реалізація глобальної стратегії підприємства
Ситуаційного підходу	Підприємство в мікро- і макросередовищі	Конкретні ситуації функціонування об'єкта в мікро- і макросередовищі	Операційний підхід до аналізу і розробки рішень	Критерії глобальної оптимізації

Разом з тим, традиційний підхід є важливим, він не відторгається, а широко використовується там, де без досвіду не можливо обійтись. Традиційний підхід найбільш характерний для слов'янських, африканських і східних народів.

Системний підхід є найбільш значним внеском в науку управління, його сутність полягає в особливому підході щодо організації і управління: до всього підходить система.

Системний підхід ґрунтується на розгляді подій як єдиного цілого, що складається з окремих елементів, котрі пов'язані між собою таким чином, що зміна властивостей одного або декількох призводить до зміни і інших елементів системи. У межах цього підходу вперше було зроблено висновок, що підприємство потрібно розглядати як відкриту систему, котра складається з взаємопов'язаних елементів, таких як люди, структури, задачі і технологія, що орієнтовані на досягнення цілей в умовах зміни зовнішнього середовища.

Позитивні сторони цього підходу:

системний підхід – це спосіб мислення щодо підприємства, який дозволяє підходити системно до вирішення будь-яких проблем, тобто з урахуванням внутрішньої організації і зовнішнього середовища бізнесу на рівні кожної підсистеми в межах стратегії і тактики самого підприємства;

при цьому підході структури і підструктури більш гнучкі і змінювані, ніж при процесному підході. Системний підхід існує в рамках процесу і часової орієнтації підприємства. Це оптимальна

модель саморозвитку і самовиробництва підприємства на шляху до досягнення комплексного підходу до управління.

До недоліків належить те, що таке управління є вартісним, так як потребує високого професіоналізму персоналу, використання дорогих технологій, автоматизованих систем управління.

Використання теорії систем в управлінні полегшило задачу керівників побачити організацію в єдності складових частин, що нерозривно пов'язані з зовнішнім середовищем. Ця теорія також допомогла інтегрувати внески всіх шкіл, що в різний час домінували в теорії і практиці управління.

У практиці підприємництва можна побачити, що багато підприємств за формою є нібито системами, а по суті ні. Створити самокеровану систему довготривалий та складний процес, який потребує високого професіоналізму, вміння та підготованого персоналу, але якщо все це досягається – успіх підприємству забезпечений.

Теорія систем, що пристосовується до підприємств, як об'єктів управління дозволяє виявити складність управлінської діяльності, коли керівникам треба приймати рішення з урахуванням великої кількості факторів. На допомогу приходять спеціалісти, що володіють сучасними економіко-математичними методами, моделями, комп'ютерною технікою, Але з підготованих варіантів рішень керівник повинен вибрати одне, що підходить до конкретної ситуації. Такий ситуаційний підхід часто називають ситуаційним мисленням. Це проміжна ланка між системним і комплексним підходом.

Цей підхід сконцентрований на те, що ефективно управління – це завжди управління за обставинами, придатність різних методів управління визначається конкретною ситуацією. Ситуаційний підхід до управління організацією є показником або повної слабкості і некерованості підприємства, або високого професіоналізму, високої керованості і гнучкості в процесі системного і комплексного підходу. В рамках даного підходу управління є стандартною або нестандартною ситуацією. Позитивним моментом при цьому є те, що управління виконується на рівні системи, а негативним – на рівні ситуації, коли вона керує процесом, а не процес ситуацією. Необхідно навчитися використовувати такий системний підхід, він допоможе врахувати традиції в управлінні, покращити процесний підхід і передбачити ситуацію в майбутньому.

Як системний так і ситуаційний підхід не є простим підбором керівництва, це спосіб мислення щодо організаційних проблем та їх вирішення. В ньому також покладена концепція процесу управління, що використовується для всіх організацій. Але хоча і загальний процес однаковий, специфічні прийоми, котрі повинен використовувати керівник для ефективного досягнення цілей організації, можна дещо змінювати.

Комплексний підхід є універсальним в менеджменті, тому що він є поєднанням всіх попередніх підходів. Цей підхід характерний лише для підприємств з високим рівнем розвитку і постійним прибутком. Комплексний підхід дозволяє проводити дослідження і оцінку, а також експертизу рішень, що приймаються, з позиції різних галузей знань і різнопланового досвіду, що забезпечує їх взаємне погодження та інтеграцію. У цьому випадку системність показана в новій якості, що охоплює не тільки організаційну цілісність і цілепокладання, але й повноту всіх аспектів впливу.

Щоб вийти на комплексний підхід управління, необхідно мати чітку систему управління, інформатики, систему контролінгу, використовувати економічну, технологічну, інноваційну і етичну культуру управління. Комплексний підхід є універсальним, але він можливий лише в стійких, великих компаніях і корпораціях, що мають значні ресурси та імідж, досвід та що працюють на стратегічному рівні, на основі стратегічного менеджменту [5].

Процесний підхід означає послідовність змін стану чого-небудь. Якщо звернутися до праці керівників, то управління потрібно розглядати як процес виконання взаємопов'язаних дій, кожна з яких сама по собі є також процесом, дуже важливим для успіху управління підприємством.

Процесний підхід до управління був запропонований в рамках класичної школи, яка намагалася описати функції менеджменту. Ця концепція, означає значний переворот в управлінському мисленні, і широко застосовується в наш час. Процесний підхід вперше розглядався представниками школи адміністративного управління, котрі намагалися визначити функції менеджменту. Але вони, по-перше, розглядали ці функції як незалежні одна від одної, по-друге, не орієнтували їх на управління бізнес-процесами підприємства [3].

Процесний підхід розглядає управління як процес, тому робота з досягнення цілей за допомогою інших це не одночасна дія, а серія взаємопов'язаних дій. Їх називають управлінськими функціями (планування, організація, мотивація, координація, контроль). Кожна управлінська функція також є процесом, тому що також складається із серії взаємопов'язаних дій. Процес управління є загальною сумою всіх функцій.

Даний підхід передбачає економічні, технічні, організаційні, матеріальні, соціально-психологічні та інші важелі впливу управління в менеджменті пристосовувати до основного процесу діяльності організації. Таким чином, при використанні процесно-орієнтованого підходу досягається високий професіоналізм і спеціалізація персоналу. Позитивні сторони даного підходу: створюються умови для постійного вдосконалення і розвитку процесу діяльності підприємства в усіх його ланках; вся увага в менеджменті зосереджена на головному процесі, на результатах цього процесу, що дозволяє отримати досить високі прибутки; процес потребує дотримання високих технологій, засобів безпеки. Негативними властивостями є те, що при процесному підході до управління уникається доля ризику як елементу менеджменту. Він не дозволяє в повній мірі вийти на системний і комплексний підхід. Пріоритетним в розподілі ресурсів є вкладання в техніку і технологію, забезпечення жорсткого контролю за рахунок розвитку соціальних програм підприємства, зниження ініціативи і творчості в інших напрямках діяльності підприємства.

Висновки. Таким чином, огляд літературних джерел показує, що еволюція наукової думки йшла у напрямку через ускладнення теоретичних концепцій управління з тенденцією до практичних шляхів реалізації.

1. Більшість науковців протиставляють функціональний та процесно-орієнтований підходи. Для того, щоб розмежувати ці поняття та довести ефективність процесного підходу, було розглянуто, як у літературі автори трактують поняття «бізнес-процес», який є похідним для визначення процесного підходу.

2. Дослідивши еволюцію наукової думки щодо розвитку процесного підходу доведено, що в основі розвитку сучасного менеджменту знаходять відображення практично всі школи і напрями управлінської думки.

3. Розглянувши характеристики основних підходів управління проведено їх порівняльну характеристику з процесним підходом. Визначено, що процесний підхід, який був запропонований в рамках класичної школи (1920-1950 р.р.), широко застосовується і в наш час.

4. Обґрунтовано, що процесний підхід, у порівнянні з іншими підходами, має певні переваги, бо саме при процесно-орієнтованому підході організація перебуває у єдиній системі, в якій кожен підрозділ розглядається як процес. Це є важливою перевагою даного підходу, бо при цьому кожен ділянку роботи можливо розбити на частини, а це ефективно, тому що є більша ймовірність визначити «слабкі» місця для більш ефективного прийняття рішень.

Література

1. Бесєдін М.О. Основи менеджменту: Оцінно-ситуаційний підхід: підруч. Модульний варіант / - К. : Центр навчальної літератури, 2005. - 496 с.
2. Завадський Й.С. Менеджмент. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – 453 с.
3. Кузнецов Ю. Менеджмент: Учебное пособие /Под ред. Кузнецов Ю., Подлесных В. – СПб: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2001. – 432 с
4. Осовська Г.В. Основи менеджменту: навч. посіб. для студ. внз. – К.:Кондор, 2003
5. Шегда А.В. Менеджмент: навч. посіб. – К.: Товариство «Знання», КОО, 2002. – 538 с.

338.12.017

*Погорецкая В.Я., к.э.н., доцент,
Журан Е.А., к.э.н., доцент,
Одесский национальный политехнический университет*

«БАНК ИДЕЙ» - ФАКТОР СТАБИЛЬНОГО ПРИРАЩЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

В связи с актуальностью решения проблем развития национальной экономики чрезвычайно важным является вовлечение в программу научных исследований вопросов формирования оценки и измерения интеллектуального потенциала (ИП) как основного условия экономического роста. ИП это одно из самых динамично развивающихся направлений теории и практики альтернативного менеджмента и это обусловлено тем, что Украина является звеном мировой логистической системы.

Проблемы управления интеллектуальной деятельностью в различных аспектах отражены в работах многих отечественных и зарубежных специалистов [1-6]. При этом обобщение материала показывает, что многие вопросы еще остаются дискуссионными.