

М. М. Клименюк,

д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту та міжнародних економічних відносин, Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, м. Київ

В. Г. Федоренко,

д. е. н., професор, член спілки ректорів Європи, академік УАН, засновник науки "Інвестознавство", заслужений діяч науки і техніки України

А. М. Безус,

к. т. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ

ПЕРСПЕКТИВНІ ЗАДАЧІ МЕНЕДЖМЕНТУ

M. Klimenyuk,

Doctor of Economics, Professor, Head of Department of Management and International Economic Relations, V. Vernadsky Tavria National University, Kyiv

V. Fedorenko,

doctor of Economics, Professor, Member of the Union of Rectors of Europe, academician of UAS, the founder of "Investoznavstvo" science, Honored Worker of the Science and Technology of Ukraine

A. Bezus,

Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Management Department of Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv

PERSPECTIVE TASKS OF MANAGEMENT

У статті запропоновано оригінальний підхід до управління економічними об'єктами, який, на відзнаку від викладених у літературі шкіл та підходів, спрямований на ліквідацію або максимальне зменшення невизначеності поведінки об'єкта, а отже, досягнення мети системи шляхом побудови моделі простору управління, виявлення повної множини задач управління та їх невідомих величин.

The article proposes an original approach to the management of economic objects, which, unlike the schools and approaches described in the literature, aims at eliminating or maximizing the uncertainty of the object's behavior, and thus achieving the goal of the system by constructing a model of management space, identifying a complete the set of control tasks and their unknown quantities.

Ключові слова: невизначеність поведінки об'єкта, простір управління, модель простору управління, задача управління, невідомі величини.

Key words: uncertainty of the behavior of the object, management space, model of management space, task of management, unknown values.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Визначення майбутніх задач завжди пов'язано із прогнозом, який неможливо скласти без аналізу та оцінки минулого та теперішнього стану теорії менеджменту. В науковій літературі за останнє сторіччя представлено багато шкіл та підходів щодо розвитку теорії менеджменту. Серед них школа наукової організації управління, школа загального адміністративного управління, кількісна школа, школа людських відносин [1, с. 20].

Визначаючи важливість кожної школи, підходу, виникає питання, як їх оцінити, який з них обрати при прийнятті управлінських рішень. Припустимо, два чи три різні теоретичні підходи виробили різні управлінські рішення та передали їх об'єкту управління. Але об'єкт має обрати лише одне. Яким чином? Якщо кожна школа чи підхід має свої критерії оцінювання, то вони не прийнятні з точки зору всієї системи (об'єкта управління). А отже, доводиться визнати, що через відсутність відповідної теорії орган управління неспроможний до кінця виконати свою функцію щодо інформаційного впливу на об'єкт. Це ставить важливіше теоретичне питання обґрунтування критерію оцінювання існуючих чи майбутніх підходів та методів [2; 3]. Зрозуміло, що цей критерій має націлювати систему на досягнення поставленої мети. Обґрунтування критерію та оцінювання різних теоретичних шкіл має стати основою для виробки нового підходу, який максимально спрямований на ліквідацію невизначеності функціонування об'єкта та досягнення мети системи.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Створення школи наукової організації управління (1885—1920) пов'язують з ім'ям американського винахідника та інженера Ф. Тейлора. Запропоновані принципи та ме-

тоди організації праці були спрямовані на підвищення її продуктивності та ефективності підприємства [3; 4]. Створений Тейлором напрям отримав назву "науковий менеджмент", але, на думку автора [5, с. 4], "якщо міркувати з точки зору сучасного дослідника, цей так званий науковий менеджмент можна вважати будь-яким, але тільки не науковим".

Важливі кроки у визначеності сутності менеджменту були зроблені французьким інженером і менеджером Анрі Файолем. Його роботи були основою формування школи загального адміністративного управління (1920—1950) [1, с. 20]. У своїй праці "Промислове та загальне адміністрування" Файоль визначив, що управління складається з елементів планування, організації, керівництва, координації та контролю [5, с. 9]. Науковий менеджмент Ф. Тейлора, функціональний підхід А. Файоля визначають [6, с. 12] перший етап розвитку менеджменту — ділове адміністрування.

Школу людських відносин (1930—1950), основними представниками якої є Е. Мейо, М. Фолліт, визначають як другий етап розвитку менеджменту [6, с. 15]. Вклад цієї школи пов'язують з розробкою проблем людського фактора в організації, вмінням ефективного управління поведінкою людей. Розробка та застосування у сфері бізнесу кількісних підходів в управлінні суттєво впливає на якість рішень що приймаються та ефективність виробництва.

На думку автора [6, с. 15], третій етап розвитку менеджменту пов'язаний із принципами децентралізації бізнесу та інтенсивним розвитком маркетингу (А.П. Слоан, П.С. Дюпон). Четвертий етап розвитку менеджменту, етап соціального менеджменту (з 1970 р.), пов'язують [6, с. 17] з ім'ям Пітера Ф. Друкера. На його думку, кожне підприємство, окрім отримання прибутку, повинно визначати соціальну відповідальність перед суспільством.

Дослідники історії менеджменту, окрім шкіл управління, представляють також підходи, які в певній мірі базують-

ся на використанні згаданих шкіл. Ці підходи отримали назви: процесний, системний, ситуаційний [1, с. 21].

Процесний підхід розуміє управління як процес, що складається з певних управлінських функцій. Зокрема А. Файолем вихідними функціями були названі планування, організація, розпорядження, координація і контроль. Інші автори до названих функцій додають мотивацію, комунікацію, дослідження, оцінювання, прийняття рішень, підбір персоналу, укладення угод та ін. [7].

Системний підхід має на меті розглядати організацію (об'єкт управління) як сукупність взаємопов'язаних елементів.

Як відповідь на недоліки інших підходів у кінці 60-х років виник ситуаційний підхід. При ньому менеджер має володіти знаннями, досвідом, які дозволяють йому приймати рішення виходячи з ситуації, яка може виникати в процесі управління в майбутньому.

Наведений перелік шкіл, підходів, методів не може бути названим вичерпним, тому що ні ознаки класифікації, ні визначення відмінностей між школами та підходами не є достатньо обгрунтованими. Різноманітність підходів, наукових шкіл вивчення менеджменту, недостатня їх обгрунтованість стали підставою для американського вченого Харолда Кунтца назвати їх "джунглями менеджменту" [8]. Через двадцять років він визнав, що джунглі з шести підходів розрослися до одинадцяти.

Доцільно відмітити, що кожний з цих напрямів займається дослідженнями одного й того ж предмета, а відмінності відображають погляди та інтереси конкретних авторів. У роботі [9, с. 62] наведено аналогію з класичною історією про сліпих та слона, яка автору наведеної роботи нагадує ситуацію з різноманітністю шкіл менеджменту. В цій історії кожна людина заявляє, що слон подібний саме тій частині, яку він відчуває під рукою: перший, що торкнувся боку слона, заявляє, що він схожий на стіну; другий торкається хобота та каже, що він подібний до змії; третій по одному з бивнів припускає, що слон схожий на спис; четвертий, доторкнувшись до ноги, висловлює припущення, що слон нагадує дерево; п'ятий, обмацавши хвіст, прийшов до висновку, що тварина схожа на мотузку.

Так само автори та дослідники різних шкіл та підходів внесли певний вклад у розвиток тих чи інших сфер менеджменту, але їх недостатньо для всебічного розуміння теорії управління, оскільки кожна з них обмежує уявлення менеджера про "слона" у цілому.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є обгрунтування критерію оцінювання рівня різних шкіл управління та формування підходу до розвитку теорії менеджменту, який спрямований на ліквідацію невизначеності поведінки об'єкта, що є важливішою умовою досягнення системою цілі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Для обгрунтування призначення менеджменту відмітимо склад системи управління, основні риси підсистем і чого їм не вистає для досягнення системою своєї мети.

Система включає дві основні частини (підсистеми): об'єкт управління й орган (суб'єкт) управління. Об'єкт наділений основними матеріальними факторами (ресурсами), використання яких уможлиблює досягнення системою мети. Однак об'єкт має на цьому шляху нескориму для нього перешкоду, — невизначеність щодо способів використання цих факторів, які б забезпечили досягнення системою мети, тобто невизначеність поведінки об'єкта. Отже, якщо ця невизначеність не буде ліквідована або, принаймні, суттєво зменшена, наявні ресурси й фактори об'єкта не можуть бути ефективно задіяні, тому й ціль системи не може бути досягнута.

А якщо ціль недосяжна, то й існування такої системи втрачає сенс. Виходить, ліквідація або максимально можливе зменшення невизначеності поведінки об'єкта є обов'язковою процедурою. Для виконання цієї обов'язкової функції в системі управління передбачений орган управління. Основним призначенням органу управління є ліквідація невизначеності поведінки об'єкта на його шляху до досягнення мети.

Що таке невизначеність із погляду об'єкта управління? Поставленої мети можна досягти тільки через

якісь дії об'єкта. У кожній ситуації й у кожний момент часу перед об'єктом існує безліч можливих дій, але тільки одна (або декілька з них) є тією або тими, які приведуть систему до мети. Об'єкт не має інформації, які з них є такими. Це і є невизначеність поведінки об'єкта [10].

Таким чином, функція ліквідації невизначеності покладена на орган управління. Виконання цієї функції і є основним призначенням, місією, органу управління. Відзначимо, що орган управління — це підсистема, призначена для інформаційного впливу на об'єкт управління для досягнення системою поставлених цілей. І здійснюється цей вплив, головним чином, за допомогою ліквідації невизначеності поведінки об'єкта. Шляхом переробки вихідної інформації орган управління одержує й передає об'єкту такі управлінські розв'язки, які ліквідують або, принаймні, суттєво знижують невизначеність його поведінки. Реалізація таких розв'язків об'єктом управління забезпечує досягнення системою мети.

Таким чином, за критерій оцінювання теорій менеджменту доцільно прийняти показник, що відображає міру ліквідації невизначеності поведінки об'єкта, яку може забезпечити відповідна теорія.

Виникає важливе теоретичне питання, яке має також суттєве практичне значення: як за цим критерієм оцінити згадані школи та підходи, обрати та запропонувати об'єкту кращий з варіантів? З опису теоретичних підходів навряд чи можна знайти достатньо інформації для кількісного оцінювання їх якості, тобто ступеня зменшення невизначеності поведінки об'єкта.

Оскільки інших критеріїв у літературі не обгрунтовано, а питання вибору теоретичних підходів до вирішення практичних управлінських задач залишається важливим, постає актуальна проблема розроблення підходів, реалізація яких забезпечить ліквідацію або суттєве зменшення невизначеності поведінки об'єкта.

Велика різноманітність можливих дій об'єкта обумовлена значною кількістю невідомих змінних величин. Ця множина пов'язана з різними керованими процесами, видами продукції, ресурсів, складною ієрархічною виробничою структурою та динамічним характером цих процесів у часі, а отже, представляє собою багатовимірну інформаційну систему високої складності. Саме в цьому багатовимірному інформаційному просторі органом управління мають бути знайдені ті дані, які дозволять виробити та передати об'єкту управлінські рішення, що ліквідують або зменшують невизначеність. Невизначеність полягає у тому, що без інформації від органа управління об'єкт неспроможний обрати ту множину дій, яка забезпечить досягнення мети.

Пов'яжемо множину можливих дій об'єкта з множиною змінних величин. Позначимо цю множину невідомих змінних A . Щоб ліквідувати невизначеність функціонування об'єкта необхідно серед множини A невідомих змінних (елементів) виділити ту підмножину B невідомих, знаходження яких є необхідною умовою досягнення мети системою. Виходячи із призначення органа управління це і є його основною функцією. На жаль, теорія менеджменту не містить чітких методичних підходів щодо формування з множини A підмножини невідомих B . Складність проблеми полягає в тому, що об'єкт — це ієрархічна система, яка не може бути описана однією підмножиною B , тому що вона складається із значної кількості частин. Кожна з них характеризується специфічною невизначеністю, а отже, потребує для її ліквідації формування відповідних підмножин невідомих.

Припустимо, множина A — універсальна множина, тобто містить всі невідомі змінні, які можуть впливати на результати діяльності об'єкта чи будь-якої його частини на протязі тривалого інтервалу часу, наприклад року.

Якщо об'єкт складається з m частин, i — номер частини, то кожна частина i об'єкта потребує формування відповідної підмножини, а саме: $B_i, i = \overline{1, m}$. Кожна з них входить до множини $A: B_i \subset A, i = \overline{1, m}$. Об'єднання (сума) всіх підмножин $B_i, i = \overline{1, m}$ складає універсальну множину $A: B_1 \cup B_2 \cup \dots \cup B_m = A$. З метою виключення дублювання результатів управлінських рішень необхідно накладати обмеження, щоб підмножини $B_i, i = \overline{1, m}$, не мали спільних елементів: $\bigcap_{i=1}^m B_i = \emptyset$.

Таким чином встановлено, що для кожної частини об'єкта має бути знайдена властива їй підмножина змінних. Що ж представляють ці частини та як їх визначити? Кожна складова частина призначена для знаходження відповідних невідомих змінних. Це дає підстави ідентифікувати їх як задачі управління. Для виявлення повної множини задач необхідно визначити ознаки розподілу системи управління на складові частини, іншими словами, її декомпозиції на окремі задачі. Позначимо систему управління S . Оскільки предметом управління є процес, за першу ознаку декомпозиції обираємо вид процесу. Позначимо його k . Нехай їх кількість дорівнює K . За цією ознакою система розподіляється на K частин: $S = \{S_k, k = \overline{1, K}\}$.

Процеси протікають у певних підрозділах, з яких складається організація. Отже, за другу ознаку декомпозиції доцільно прийняти її виробничу структуру. Кожна з K частин за другою ознакою, — належність до виробничого підрозділу, розподіляється на L частин, де L — кількість виробничих підрозділів, l — номер підрозділу: $S_k = \{S_{kl}, l = \overline{1, L}\}$. В результаті декомпозиції системи за двома ознаками отримано $K \times L$ частин.

Відповідно до [2] управління представимо як процес інформаційного впливу на об'єкт, що складається з послідовних фаз: планування, обліку, контролю, регулювання. За ознакою фази управління кожна частина розподіляється: $S_{kl} = \{S_{klp}, p = \overline{1, 4}\}$, p — номер фази управління (в загальному випадку кількість фаз позначимо P). Кожна із представлених частин відрізняється набором невідомих змінних також в залежності від інтервалу часу, для якого вирішується задача.

Отже, інтервал часу приймаємо за четверту ознаку декомпозиції системи, внаслідок чого з кожної частини S_{klp} буде створена множина: $S_{klpt} = \{S_{klpt}, t = \overline{1, T}\}$, де T — кількість інтервалів часу на протязі року, t — номер інтервалу.

Декомпозиція системи управління за чотирма ознаками дала можливість виявити множину задач системи управління організацією, кількість яких дорівнює $M(S) = K \times L \times P \times T$. Кожна задача управління S_{klpt} призначена для знаходження невідомих величин (змінних) шляхом реалізації фази управління p по відношенню до процесу k у виробничому підрозділі l на інтервалі часу t .

Повна сукупність задач представляє чотирьохвимірний дискретний простір системи управління організацією, модель якого має вид:

$$S = \{k \in \{1, 2, \dots, K\}; l \in \{1, 2, \dots, L\}; p \in \{1, 2, \dots, P\}; t \in \{1, 2, \dots, T\}\},$$

де k, l, p, t — осі координат простору управління. Кожна задача управління S_{klpt} — одинична чарунка простору управління, місце якої визначається конкретними координатами по кожній з осей.

Вище було відмічено, що кожна i -та частина системи характеризується відповідною підмножиною B змінних. У результаті виконаної декомпозиції системи отримано множину частин (задач), кожній з яких властива своя невизначеність. Її подолання потребує формування із універсальної множини A невідомих змінних підмножин для кожної задачі. Позначимо ці підмножини невідомих B_{klpt} . Кількість цих підмножин дорівнює кількості задач управління, тобто $M(B) = K \times L \times P \times T$.

Наведений підхід до опису простору управління дозволяє визначити повний перелік задач управління даною організацією, а також відобразити їх характеристики. Кожна задача — одинична чарунка (ячейка) цього простору, розв'язання якої призначено для визначення результатів протікання конкретного процесу у певному виробничому підрозділі організації за заданий період часу відповідно до конкретної фази управління. Саме визначення задачі є ключем формування множини невідомих величин кожної задачі.

Запропонований підхід, спрямований на ліквідацію (зменшення) невизначеності функціонування об'єкта на шляху до досягнення мети системи, може бути представлений основними етапами:

1. Побудувати модель простору управління такою організацією, яка виявляє всю множину задач управління; кожна елементарна чарунка цього простору представляє задачу управління.

2. Для кожної задачі визначеного простору управління сформулювати підмножини невідомих змінних величин, властивих кожній задачі.

3. Вирішити кожну задачу управління, тобто знайти значення невідомих змінних кожної підмножини.

4. Результати розв'язання задач передати об'єкту. Отримання цієї інформації зменшує чи ліквідує невизначеність його функціонування, а отже, є необхідною умовою досягнення мети системи.

ВИСНОВКИ

Для досягнення організацією своєї мети необхідно подолати таку перешкоду, як невизначеність поведінки об'єкта управління. Призначенням органа управління є ліквідація цієї невизначеності, яка має базуватись на теоретичних положеннях менеджменту. В зв'язку із відсутністю такої теоретичної бази в статті запропонований підхід, що забезпечує класифікацію та упорядкування множини невідомих змінних шляхом побудови моделі простору управління. Вона дозволяє виявити повний перелік задач управління та їх невідомі величини. Розв'язання задач визначить значення невідомих змінних, використання яких у практичній діяльності об'єкта ліквідує його невизначеність на шляху до досягнення поставленої мети.

Літератури:

1. Кредисов А.И. История учений менеджмента. — К.: ВИРА-Р, 2000. — 336 с.
2. Клименюк Н.Н. Доказательный менеджмент: введение в теорию [Текст]: монография / Н.Н. Клименюк, А.Н. Безус — К.: АМУ, 2015. — 272 с.
3. Безус П.И. Фактори впливу на формування та реалізацію інноваційної стратегії підприємства / П.И. Безус, А.М. Безус // Науковий вісник. Серія "Економіка". — Вип. 1. — 2014. — К.: ВПЦ АМУ, 2014. — С. 61—69.
4. Безус А.М. Стратегія економічного розвитку виробничих підприємств / А.М. Безус, П.И. Безус // Вісник КНУТД. — 2016. — № 2 (97). — С. 80—86.
5. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента. — Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — XVIII. — 347 с.
6. Немцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініок Г.Ф. Менеджмент організацій: навч. посібник. — К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. — 392 с.
7. Федоренко В.Г. Менеджмент: підручник / В.Г. Федоренко. — 3-те вид., переробл. і доповн. — К.: Алерта, 2015. — 492 с.
8. Koontz H. (ed.) Toward a Unified Theory of Management. — New York: McGraw — Hill Book Co., 1964.
9. Робинс С., Коултер М. Менеджмент. — 6-е издание: пер. с англ. — М.: Изд. дом. "Вильямс", 2002. — 880 с.
10. Клименюк М.М. Менеджмент: експрес-підручник / М.М. Клименюк, А.М. Безус, І.С. Кочарян / За заг. ред. М.М. Клименюка. — К.: Міленіум, 2017. — 174 с.

References:

1. Credisov, A.I. (2000), Ystoryia uchenyj menedzhmenta [History of management exercises], VIRAR, Kyiv, Ukraine.
2. Klimenyuk, N.N. and Bezus, A.M. (2015), Dokazatel'nyj menedzhment: vvedenie v teoriyu [Evidence-based management: an introduction to theory], AMU, Kyiv, Ukraine.
3. Bezus, P.I. and Bezus, A.M. (2014), "Factors influencing the formation and implementation of innovative business strategy", Naukovyj visnyk. Serii "Ekonomika": Zbirnyk naukovykh prats' naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv, vol. 1, pp. 61—69.
4. Bezus, A.M. and Bezus, P.I. (2016), "Economic development strategies for industrial enterprises", Visnyk KNUITD, vol. 2 (97), pp. 80—86.
5. Kreiner, S. (2002), Kliucheve ydey menedzhmenta [Key Management Ideas], YNFRA-M, Moscow, Russia.
6. Nemtsov, V.D. Dovgan, L.E. end Sinyok G.F. (2001), Menedzhment orhanizatsiy: Navch. Posibnyk [Management of organizations: Teaching. Manual], TOV "UVPK "EksOb" Kyiv, Ukraine
7. Fedorenko, V.G. (2015), Menedzhment [Management], Alerta, Kyiv, Ukraine.
8. Koontz, H. (1964), Toward a Unified Theory of Management, McGraw — Hill Book Co, New York, USA.
9. Robbins, S. end Coulter, M. (2002), Menedzhment [Management], 6th ed., Izd. house. Williams, Russia, Moscow.
10. Klymenyuk, M. M. Bezus, A. M. end Kocharyan, I. S. (2017), Menedzhment: ekspres-pidruchnyk [Management: express textbook], Millenium, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 16.03.2018 р.