

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА І УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

Наталія ВАСЮТКІНА

ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Досліджено розвиток теорій управління підприємствами, переваги та недоліки кожного з існуючих підходів. Визначено основні економічні передумови та чинники, що зумовили трансформаційні зміни в суспільстві і появу нових підходів в управлінні.

Ключові слова: *теорія, управління, школи, системи, трансформаційні зміни.*

Сучасні економічні та управлінські знання відображають тривалий історичний шлях розвитку теорії науки управління та розвитку економічних процесів, який ніколи не був прямолінійним процесом руху від незнання до знання, від помилок до істини. Формування тих чи інших управлінських, економічних поглядів та ідей завжди було об'єктивно зумовлене розвитком суспільного виробництва, соціально-економічними умовами та потребами господарського життя, інтересами суспільства, його окремих груп тощо. Водночас взаємозв'язок економічної реальності з теоретичними узагальненнями є не лінійним, а складним, багатограним, мінливим та суперечливим, що передбачає залучення до аналізу суспільно-політичних, культурологічних, національно-історичних, психологічних та інших факторів суспільного життя.

Розвиток управління як наукової дисципліни не завжди був послідовним. Успіхи в теорії управління завжди залежали від успіхів в інших, пов'язаних з управлінням, сферах, таких як математика, інженерні науки, психологія, соціологія і антропологія. Відповідно до того, як розвивалися ці сфери знань, дослідники в галузі управління, теоретики і практики дізнавалися дедалі більше про чинники, що впливають на успіх діяльності підприємств. Ці знання допомагають фахівцям зрозуміти, чому деякі більш ранні теорії іноді не витримували перевірки практикою, і знаходити нові підходи до управління. Усе це визначає високу *актуальність* даної проблеми.

Питаннями розвитку теорій управління займалися ряд *зарубіжних авторів* Д. Белл, М. Вебер, Ф. Тейлор, М. Мескон, А. Файоль та інші, які заклали основу управлінських дій та рішень відповідно до тих обставин, що існували в суспільстві в період їх формування.

В українській та російській економічній літературі проблема *досліджується в працях*: І. Балабанова, В. Волкова, Р. Галькевич, І. Герчикова, О. Горбань, Й. Завадського, Н. Кузнецова, А. Кредісова, А. Орлова, Р. Пушкаря, Ф. Перегудова, З. Румянцева, В. Сагатовського, І. Слепцова, В. Іноземцева, Ю. Черняка, З. Шершньової та ін. Сучасні автори підходять до вивчення цих теорій, проводячи їх синтез, і інтерпретують свій погляд на застосування різних підходів у сучасних умовах, вивчення яких дає змогу отримувати цілісний спектр розуміння.

© Наталія Васюткіна, 2012.

Необхідність знаходження методів і форм ефективного управління усвідомлюва-лася тривалий період багатьма поколіннями дослідників. Проте вирішення цієї проблеми полягає не в уточненні дефініцій, а в розширенні сфери управлінських досліджень і вдосконаленні їх методології та техніки. Так, виникли школи і напрями в менеджменті, які робили акценти, наприклад, на мотивації і взаємовідносинах людей у процесі праці (школа людських відносин і психологічна школа), вдосконаленні організаційних структур (системний аналіз, структурно-функціональний підхід), оптимізації трудових процесів (наукова організація праці), організаційній культурі, комунікаціях і так далі. Вивчення досвіду попередників є *актуальним завданням*, оскільки систематизація і узагальнення дають можливість трансформувати різні підходи і випрацювати концептуальне бачення вирішення питань сьогодення.

Дослідити розвиток теорій управління підприємствами, визначити переваги та недоліки кожного з існуючих підходів, проаналізувати основні економічні передумови та чинники, що зумовили трансформаційні зміни в суспільстві і появу нових підходів в управлінні, – такою є *мета цього дослідження*.

Виникнення різних шкіл і напрямів теорії управління кожного разу визначалося новими реаліями, з якими стикалися підприємства. В кінці XIX–першій чверті XX ст., коли бурхливо розвивалася важка індустрія, була потрібна велика кількість низькокваліфікованих працівників, які намагалися якнайдорожче продати свою працю. Відповідно власники і керівники підприємств були зацікавлені в тому, щоб отримати за обумовлену оплату праці максимальну трудову віддачу від найнятих працівників.

Аналіз історії управління дає змогу виділити відомі чотири найважливіші підходи, які зробили істотний внесок у розвиток теорії і практики управління: школи в управлінні; процесний підхід; системний підхід; ситуаційний підхід (табл. 1).

Таблиця 1

Еволюція теорії управління

Підходи в теорії управління	Сутність розуміння	Період існування						
		1885	1920	1930	1940	1950	1960	1980
1	2	3						
Наукове управління	Управління як універсальний процес, що складається з кількох взаємопов'язаних функцій, таких як планування і організація.	1885–1950 рр.						
Класичне управління (адміністративно-бюрократичний підхід)	Підвищення ефективності праці безпосередньо на рівні виробництва.	1885–1920 рр.						
Школа людських відносин	Підприємство як людська система, акцент на соціологічні та соціально-психологічні аспекти поведінки її співробітників.	1920–1950 рр.						
Підхід з точки зору науки про поведінку	Застосування науки про поведінку завжди сприятиме підвищенню ефективності як окремого працівника, так і організації загалом.	1950 р.– донині						

Продовження таблиці 1

1	2	3
Підхід з точки зору кількісних методів	Заміна словесних міркувань і описового аналізу моделями, символами і кількісними значеннями.	1960 р.– по теперішній час
Процесний підхід	Управління як неперервна серія взаємопов'язаних управлінських функцій.	1950 р.– донині
Системний підхід	Підхід до розгляду організації як сукупності взаємозалежних елементів, таких як люди, структура завдання і технологія, які орієнтовані на досягнення різних цілей в умовах змінного зовнішнього середовища.	1950 р.– донині
Ситуаційний підхід	Придатність різних методів управління визначається ситуацією. Оскільки існує велика кількість чинників як на самому підприємстві, так і в довкіллі, немає єдиного "кращого" способу управляти підприємством.	1960 р. – донині

Примітка. Систематизовано автором за [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7].

Витоки першої складової стосуються концепції А. де Сен-Симона, який у 1816 р. зробив спробу пошуку терміна "індустріальне суспільство". Він висловив такі важливі положення щодо природи індустріального суспільства:

- єдиною метою, до якої прагне суспільство, стає організація промисловості, що "охоплює усі види корисних робіт" [8, 11], при цьому особливого значення набувають технічні і наукові знання;
- домінування промислового класу над суспільством і усунення соціальних суперечностей;
- управління суспільством здійснюють "люди заради майбутнього", тобто інженери і підприємці [9, 64].

Дослідження наукового управління були побудовані на вдосконаленні ручної праці з використанням спостереження, вимірів, логіки. Результативність їх здобутків забезпечила використання наукового аналізу для визначення найкращих засобів досягнення необхідних результатів, дала змогу ввести поняття "хронометраж" у виконання роботи, аналіз операцій, що виконуються, враховувати людський фактор, акцентувати увагу на важливості підбору кадрів. Наукове управління також визнавало необхідність відокремлення управлінських функцій від фактичної виробничої діяльності [1, 28].

Концепція наукового управління – це переломний етап, завдяки якому управління стало широко визнаватися як самостійна галузь наукових досліджень. Вперше керівники-практики і вчені побачили, що методи і підходи, що використовуються в науці і техніці, можуть бути ефективно застосовані в практиці досягнення цілей підприємства.

Надалі західні дослідники зосередили свою увагу на вичлененні окремих історичних фаз за ознаками технологічної організації виробництва, обміну і розподілу матеріальних благ. Найбільш завершений характер версія періодизації історії мала в концепції "нової

історичної школи", передусім В. Зомбарта, що зробив спробу простежити трансформацію капіталізму ще в 20-ті рр. ХХ ст. На його думку, економічні епохи можна зрозуміти тільки з точки зору історичних закономірностей громадського розвитку. У зв'язку з цим він виділяв ранній капіталізм (сер. ХІІІ ст. до ХVІІІ ст.), зрілий капіталізм (кінець ХVІІІ – початок ХХ ст.) і пізній капіталізм (після Другої світової війни). Разом з цим, В. Зомбарт виявив головну постать капіталізму – підприємця і "його духовне начало" (ментальність) [8, 84–86]. Він проаналізував його особливий інститут – капіталістичне підприємство, його природу, модифікації і технологію. З цих трьох складових при пізньому капіталізмі "дух зник, залишилися лише форма і технологія" [9, 36].

Особливістю наукової теорії управління було те, що група науковців концентрувала свою увагу на лінійному, однофункціональному напрямку, підвищенні ефективності на рівні, нижчому від управлінського. З виникненням адміністративної школи фахівці почали виробляти підходи до вдосконалення управління суспільством і підприємством загалом.

Класичне або адміністративне управління втілювали в життя науковці А. Файоль, Л. Урвік, Дж. Д. Муні, А. К. Рейлі, А. П. Слоун, метою яких було цілісне забезпечення ефективності роботи підприємства, визначення універсальних принципів управління, які полягали в розробці раціональної системи управління підприємством за рахунок виділення в окремі категорії функції бізнесу і функції управління. Визначаючи основні функції бізнесу, теоретики-класики були упевнені в тому, що можуть визначити кращий спосіб розподілу організації на підрозділи або робочі групи. Традиційно такими функціями вважалися фінанси, виробництво і маркетинг. З цим було тісно пов'язано і визначення основних функцій управління. Головний вклад А. Файоля в теорію управління полягав у тому, що він розглянув управління як універсальний процес, що складається з кількох взаємопов'язаних функцій, таких як планування і організація [2, 20–41].

Поряд з класичною теорією, в цей самий період світове визнання здобула теорія "ідеальної бюрократії, або бюрократичної організації" М. Вебера (1864–1924). Її ідеологія полягала в тому, що можна побудувати суспільство і забезпечити його ідеальне функціонування за допомогою спеціальних управлінських організацій – бюро із суворою ієрархічною підлеглистю, які розглядаються як форма влади демократичного управління й умовою ефективного функціонування яких є дотримання таких принципів: чіткий поділ праці на основі функціональної спеціалізації і відповідальності між співвідпорядкованими "бюро"; наявність чіткої ієрархії влади; система правил, що визначають поведінку кожного члена організації; система процедур, що визначають порядок дії у всіх ситуаціях, які трапляються у процесі функціонування організації; інтегрування особистих якостей у взаємовідносинах між співробітниками організації; відбір і просування по службі працівників з урахуванням їх кваліфікації; дотримання "соціальної" дистанції між керівниками і виконавцями [10, 18].

У теорії М. Вебера термін "бюрократія" використовується як синонім до слів "управління", "адміністрування", означаючи раціонально організовану систему управління, в якій справи вирішуються компетентними службовцями на належному професійному рівні й у повній відповідності до законів та інших правил.

М. Вебер розглядав бюрократію як професіоналізм у сфері менеджменту, що виключає дилетантизм і який, на його думку, передбачає заміну "харизматичного" лідера, що характеризується, перш за все, яскравими індивідуальними рисами, на

бюрократичного лідера, який володіє певними адміністративними навичками. Незаперечні переваги бюрократизму порівняно з іншими методами автор вбачав у високій точності виконання робіт, суворій дисципліні, стабільності персоналу та відповідальності [10, 27].

І все-таки запропонована М. Вебером теорія на практиці не забезпечувала оптимальності у вирішенні проблем і підвищенні ефективності управління. Більше того, дотримання вимоги діяти в суворій відповідності до написаних правил інколи давало протилежні результати, спричинюючи формалізм або низьку ефективність діяльності апарату управління.

Ця система управління практично з моменту свого зародження зазнала критики, об'єктом якої були "нелюдність" бюрократії, її байдужість до потреб працівника. Сучасна критика висуває як аргумент той факт, що адміністративні структури, які функціонують на основі бюрократичної системи управління, непервороткі й позбавлені гнучкості. При цьому випускається з уваги, що в основу бюрократичної системи покладено методи наукової організації праці, гнучкі за своєю сутністю, але спрямовані тільки на підвищення продуктивності організаційно-технічних засобів, а інший бік продуктивності – ефективна система управління персоналом (індивідуальна складова продуктивності) – не береться до уваги.

Всі перекося адміністративного підходу до управління саме і зумовлені низьким рівнем індивідуальної складової продуктивності. Створення ефективної системи управління персоналом, орієнтованої на забезпечення максимально високого рівня індивідуальної продуктивності праці на кожному робочому місці в ієрархічній структурі організації, переводить все управління на якісно новий рівень, на якому немає місця надмірній бюрократії.

Школа наукового управління і класична школа з'явилися на світ, коли психологія перебувала в зародковому стані. Багато вчених на початку ХХ ст. ставили під сумнів нову фрейдівську концепцію підсвідомого. На той час психологія і управління були як два протилежні полюси, оскільки існуючі тоді мізерні знання про людську свідомість не були жодним чином пов'язані з проблемами трудової діяльності. Отже, хоча автори наукового управління і класичного підходу визнавали значення людського чинника, дискусії їх обмежувалися такими аспектами, як справедлива оплата, економічне стимулювання і встановлення формальних функціональних відносин. Рух за людські відносини зародився у відповідь на нездатність повністю усвідомити людський чинник як основний елемент ефективності підприємства. Оскільки школа людських відносин виникла як реакція на недоліки класичного підходу, її ще називають неокласичною школою [3, 41–43].

У 30–50-ті рр. ХХ ст. у США вимоги до робочої сили змінилися: виник дефіцит висококваліфікованих робітників, що виконують складну роботу на дорогому устаткуванні. Управління таким персоналом вимагало розвиненої системи мотивації, обліку різноманітності очікувань від роботи, зростання витрат на перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів. Відгук на ці нові потреби бізнесу з боку теорії менеджменту виразився в появі психологічної школи, яка сконцентрувала увагу на проблемах людського чинника на виробництві. Подібні приклади зв'язку змін умов ведення бізнесу відповідають теоретичним розробкам, що пропонують нові умови організації праці та управління.

Найбільшими авторитетами в розвитку школи людських відносин в управлінні можна назвати: Мері Паркера Фоллетт і Елтона Мейо, а також А. Маслоу [4, 31]. П. Фоллетт

була першою, хто визначив менеджмент як "...забезпечення виконання роботи за допомогою інших осіб" і, крім удосконалення технологічних процесів, зробила акцент саме на ролі особистості в ефективному виробництві. Вона одна з перших висунула ідею участі працівників в управлінні, оскільки саме вони реалізують одержані накази і повинні відчувати себе безпосередніми учасниками впровадження управлінського рішення, розвивати в собі почуття не тільки індивідуальної, а й колективної відповідальності. Вона акцентувала увагу на важливості створення атмосфери істинної спільності інтересів працівників і керівників, що, на її думку, може забезпечити максимальний внесок всіх працівників у досягнення загальних, колективних цілей. Висунула ідею спільної влади замість домінуючої влади (характерну для класичної теорії Ф. Тейлора), підкреслюючи, що максимальну ефективність забезпечує не розподіл або делегування влади, а інтеграція діяльності усіх ланок організації [11]. Доводила, що у міру укрупнення організації відбувається своєрідна "дифузія авторитету", з'ясована необхідністю спеціальних знань, які мають різні за становищем і підготовкою працівники. В результаті на зміну колишнім концепціям "центрального" авторитету приходять концепції "функціонального", або "плюралістичного" авторитету. Експерти стають не просто консультантами, чиєю думкою можна було б нехтувати. Тепер їх рекомендації сприймаються не як накази і тим сами стають більш вагомими [12].

Пізніші дослідження, які провели Абрахам Маслоу та інші психологи – Клейтон Алдерфер, Девід Мак-Клеланд, допомогли зрозуміти причини цього явища. Мотивами вчинків людей, як припускає А. Маслоу, є переважно не економічні сили, як вважали прибічники і послідовники школи наукового управління, а різні потреби, які можуть бути лише частково і побічно задоволені за допомогою грошей [13, 42].

Ґрунтуючись на цих висновках, дослідники психологічної школи вважали, якщо керівництво виявляє велику турботу про своїх працівників, то і рівень задоволеності працівників має зростати, що вестиме до збільшення продуктивності. Вони рекомендували використовувати прийоми управління людськими відносинами, у т. ч. ефективні дії безпосередніх начальників, консультації з працівниками і надання їм ширших можливостей для спілкування на роботі.

Розвиток таких наук, як психологія і соціологія, і вдосконалення методів дослідження після Другої світової війни зробили вивчення поведінки на робочому місці більшою мірою суто науковим. Серед представників пізнішого періоду розвитку поведінково-біхевіористського напрямку є Кріс Арджирис, Ренсис Лайкерт, Дуглас МакГрегор і Фредерік Герцберг. Ці та інші дослідники вивчали різні аспекти соціальної взаємодії, мотивації, характеру влади і авторитету, організаційної структури, комунікації в організаціях, лідерства, зміну змісту роботи і якості трудового життя [4].

Школа поведінкових наук значно відійшла від школи людських відносин, що зосередилася передусім на методах налагодження міжособових стосунків. Новий підхід був зорієнтований на усвідомлення працівниками своїх власних можливостей на основі застосування концепцій поведінкових наук домогтися підвищення рівня управління організаціями.

Поведінковий підхід швидко набув поширення і в 60-ті рр. ХХ ст. охопив всю сферу управління. Як і більш ранні школи, цей підхід відстоював "єдиний найкращий шлях" вирішення управлінських проблем. Його головний постулат полягав в тому, що правильне застосування науки про поведінку завжди сприятиме підвищенню ефективності як окремого працівника, так і організації загалом. Проте, як доводить

практика, такі прийоми, як зміна змісту роботи і участь працівника в управлінні підприємством, виявляються ефективними тільки для деяких працівників і в деяких ситуаціях. Отже, незважаючи на багато важливих позитивних результатів біхевіористський підхід іноді був недовірливим у ситуаціях, які відрізнялися від тих, що досліджували його прибічники [3, 43].

Інтенсивний розвиток суспільства, інформатизація процесів у 60-х рр. ХХ ст. привели і до змін в управлінні. Основною характеристикою цих змін в управлінні є заміна словесних міркувань і описового аналізу моделями, символами і кількісними значеннями. Найбільший поштовх до застосування кількісних методів в управлінні дав розвиток комп'ютерів. Комп'ютер дав змогу дослідникам операцій конструювати математичні моделі зростаючої складності, які найбільше наближаються до реальності, а отже, є більш точними.

Вплив науки управління або кількісного підходу був значно меншим, ніж біхевіористського підходу, частково тому, що набагато більша кількість керівників щодня стикається з проблемами людських відносин, людської поведінки, ніж з проблемами, які є предметом дослідження операцій. Крім того, до 60-х рр. ХХ ст. лише у дуже небагатьох керівників була достатня освіта для розуміння і застосування складних кількісних методів. Проте нині положення швидко змінюється, оскільки дедалі більше шкіл бізнесу пропонує курси кількісних методів і застосування комп'ютерів.

Великий поворот в управлінській думці зумовила концепція процесного підходу, що широко застосовується і нині. Процесний підхід був вперше запропонований прибічниками школи адміністративного управління, які намагалися описати функції менеджера. Проте ці автори були схильні розглядати такого роду функції як незалежні одна від одної. Процесний підхід на противагу цьому розглядає функції управління як взаємопов'язані.

Управління розглядається як процес, тому що робота щодо досягнення цілей за допомогою інших – це не якась одноразова дія, а серія неперервних взаємопов'язаних дій. Ці дії, кожна з яких сама собою є процесом, дуже важливі для успіху підприємства. Їх називають управлінськими функціями. Кожна управлінська функція теж є процесом, тому що також складається з серії взаємопов'язаних дій. Процес управління є загальною сумою усіх функцій.

Анрі Файоль вважав, що існує п'ять початкових функцій. За його словами, "...управляти означає передбачати і планувати, організовувати, розпоряджатися, координувати і контролювати" [5, 56–57]. Розвиток поведінково-біхевіористського напрямку сприяв трансформації та розширенню переліку функцій, тому огляд сучасної літератури [13; 14; 15; 6; 16] дав змогу виділити такі функції: планування, організація, розпорядництво (чи командування), мотивація, керівництво, координація, контроль, комунікація, дослідження, оцінка ухвалення рішень, підбір персоналу, представництво і ведення переговорів або укладення угод. Аналізуючи сучасні погляди науковців на набір управлінських функцій, зазначимо, що вони мають розрізнений і дискусійний характер.

Теорія систем вперше була застосована в точних науках і в техніці. Застосування теорії систем в управлінні у кінці 50-х рр. ХХ ст. стало найважливішим внеском школи науки управління. Системний підхід – це не є набір якогось керівництва або принципів для керівників, а це спосіб мислення щодо підприємства і управління.

Система (від давньогрецького "σύντημα" – "сполучення") – це множина взаємопов'язаних елементів, відокремлена від середовища, яка взаємодіє з ним як

ціле [17, 16]. В системному аналізі використовують різні визначення поняття "система". Зокрема, за В. М. Сагатовським [18, 14], система – це скінченна множина функціональних елементів і відношень між ними, виокремлена з середовища відповідно до певної мети в межах визначеного часового інтервалу. Згідно з Ю. І. Черняком [19, 14; 20, 11], система – це відображення у свідомості суб'єкта (дослідника, спостерігача) властивостей об'єктів та їх відношень у вирішенні завдання дослідження, пізнання. Відома також велика кількість інших визначень поняття "система" [21; 22], що використовуються залежно від контексту, галузі знань та цілей дослідження.

Розуміння того, що підприємства є складними відкритими системами, які складаються з кількох взаємозалежних підсистем, допомагає пояснити, чому кожна з шкіл в управлінні виявилася практично прийнятною лише обмежено. Кожна школа прагнула зосередити увагу на якійсь одній підсистемі організації. Біхевіористська школа здебільшого вивчала соціальну підсистему. Школи наукового управління і науки управління переважно є технічними підсистемами. Отже, вони не могли правильно визначити усі основні компоненти підприємства. Жодна з шкіл серйозно не замислювалася над впливом середовища на підприємство. Пізніші дослідження показують, що це дуже важливий аспект роботи підприємства. Зараз широко поширена точка зору, що зовнішні сили можуть бути основними детермінантами успіху підприємства, які зумовлюють, який із засобів арсеналу управління може виявитися відповідним і, найімовірніше, успішним [7; 23; 24].

Теорія систем забезпечила дисципліну управління як основу для інтеграції концепцій, розроблених і запропонованих більш ранніми школами. Багато з цих більш ранніх ідей, попри те, що вони не можуть розглядатися як повністю правильні, мають велику цінність. На системній основі ймовірно можна буде синтезувати нові знання і теорії, які розроблятимуться і з'являтимуться в майбутньому.

Проте теорія систем сама собою не доводить, які ж саме елементи організації як системи особливо важливі. Вона тільки говорить, що підприємство складається з численних взаємозалежних підсистем і є відкритою системою, яка взаємодіє із зовнішнім середовищем. Ця теорія конкретно не визначає основні змінні, що впливають на функцію управління. Не визначає вона і того, що в довкіллі впливає на управління і як середовище впливає на результат діяльності підприємства. Очевидно, що керівники мають знати, які змінні підприємства як системи необхідні для того, щоб застосовувати теорію систем до процесу управління. Це визначення змінних і їх впливу на ефективність діяльності підприємства є основним внеском ситуаційного підходу, що логічно продовжує теорію систем.

Ситуаційний підхід (основні представники Д. Вудворд, Дж. Марч, Г. Саймон, П. Лоуренс, Р. Кан [25; 26; 27]), сформований наприкінці 60-х рр. ХХ ст., став великим внеском у теорію управління, використовуючи можливості прямого додатка науки до конкретних ситуацій і умов. Центральним моментом ситуаційного підходу є ситуація, тобто конкретний набір обставин, які сильно впливають на підприємство в конкретний період. Через те, що в центрі уваги опиняється ситуація, ситуаційний підхід підкреслює значущість "ситуаційного мислення".

Цей підхід розширив практичне застосування теорії систем, визначивши основні внутрішні і зовнішні змінні, які впливають на підприємство. Оскільки відповідно до цього підходу методики і концепції мають бути застосовані до конкретних ситуацій, ситуаційний підхід часто називають ситуаційним мисленням. З точки зору ситуації "кращого способу" управління не існує.

Таким чином, теорія управління підприємством є багатогранною і суперечливою. Вона потребує симбіотичного підходу в кожній окремій управлінській ситуації. При роботі з об'єктами, з якими зіткнулась сьогодні теорія управління, напевно, не має надії на можливість використання для управління традиційних методів і підходів. Проблема полягає в описуванні унікального об'єкта управління, врахуванні в цьому описі не тільки його специфічної структури і функціонування, а й поведінки людей і можливостей еволюції об'єкта з часом. Необхідно створити такий підхід, який на одній мові давав би можливість описувати як об'єкт управління і його функціонування, так і процедуру управління ним, що може стати предметом подальших досліджень.

Література

1. Тейлор Ф. Основы научного менеджмента. – М. : Прогресс, 1992. – 326 с.
2. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Экономика, 1992. – 128 с.
3. Мескон М. Основы менеджменту / М. Мескон, М. Альберт, А. Хедоури. – М. : Дело, 1997. – 481 с.
4. Слепцов І. О. Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія : навч. посіб. / І. О. Слепцов. – К. : Либідь, 1993. – 304 с.
5. Орлов А. И. Менеджмент : учеб. / А. И. Орлов. – М. : Знание, 1999. – 347 с.
6. Пушкар Р. Менеджмент: теорія та практика : підруч. / Р. Пушкар, Н. Тарнавська. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 486 с.
7. Завадський Й. С. Менеджмент: "Management" / Й. С. Завадський. – К. : УФІМБ, 1998. – Т. 1. – 542 с.
8. Иноземцев В. Л. Новая постиндустриальная волна на Западе : антология / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia, 1999. – 640 с.
9. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. – М. : Academia, 2004. – 578 с.
10. Вебер М. Господарство і суспільство : зб. статей / М. Вебер. – М. : ИНИОН, 1972. – 432 с.
11. Mary Parker Follett. Prophet of Management / Mary Parker Follett. – Boston : Harvard Business School Press, 1995.
12. Кузнецова Н. В. Хороший лидер не имеет подчиненных (Мэри Паркер Фоллетт – теоретик менеджмента) / Н. В. Кузнецова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mevriz.ru/articles/2003/6/3102.html>.
13. Галькевич Р. С. Основы менеджменту / Р. С. Галькевич, В. И. Набоков. – М. : Высшая школа, 1998. – 467 с.
14. Балабанов И. Т. Основы финансового менеджменту / И. Т. Балабанов. – М., 1995. – 357 с.
15. Герчикова И. Н. Менеджмент : підруч. [для вузів] / И. Н. Герчикова. – М. : ЮНІТІ "Банки і біржі", 1994. – 375 с.
16. Румянцева З. П. Менеджмент організації / З. П. Румянцева, Н. А. Саломатин. – М. : Инфра, 1995. – 420 с.
17. Перегудов Ф. И. Введение в системный анализ / Ф. И. Перегудов, Ф. П. Тарасенко. – М. : Высшая школа, 1989. – 367 с.
18. Сагатовский В. Н. Основы систематизации всеобщих категорий / В. Н. Сагатовский. – Томск, 1973. – 272 с.
19. Черняк Ю. И. Системный анализ в управлении экономикой / Ю. И. Черняк. – М. : Экономика, 1975. – 191 с.

20. Черняк Ю. И. Анализ и синтез систем в экономике / Черняк Ю. И. – М. : Экономика, 1970. – 151 с.
21. Волкова В. Н. Теория систем / В. Н. Волкова. – М. : Высшая школа, 2006. – 260 с.
22. Горбань О. М. Основи теорії систем та системного аналізу / О. М. Горбань, В. Є. Бахрушин. – Запоріжжя : ГУ "ЗІДМУ", 2004. – 288 с.
23. Кредісов А. І. Менеджмент для керівників / А. І. Кредісов, С. Г. Панченко, В. А. Кредісов. – К. : Знання, 1999. – 556 с.
24. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підруч. – 2-ге вид., перероб. і доп. / З. Є. Шершньова. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.
25. March J. Organizations / J. March, H. Simon. – New York, Oxford University Press, 1958. – 156 p.
26. Lawrence P. Developing Organizations: Diagnosis and Action / P. Lawrence, J. Lorsh. – N. Y., Addison-Wesley, 1969. – 216 p.
27. Woodward J. Industrial Organization: Behavior and Control / J. Woodward. – Oxford University Press, 1970. – 240 p.

Редакція отримала матеріал 23 березня 2012 р.