

АРХЕТИПІКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА ХОЛІСТИЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

© 2020 ЧОБИТОК В. І.

УДК 658.014:005.1

JEL: M11

Чобіток В. І. Архетипіка системи управління як основа холистичного розвитку підприємств

Мета статті – формування архетипіки системи управління як основи холистичного розвитку підприємств. Результати проведеного дослідження свідчать про те, що майстерність управління обов'язково повинна мати в основі талант, оригінальність, креативність і сміливість особистості. Талановитість керівника проявляється в його індивідуальних рисах, нестандартних поглядах мислення, в широкому світогляді, з використанням вербальних і невербальних засобів впливу й обов'язкового розуміння наслідків своїх управлінських дій. Протягом багатьох років існування людство формувало на різних етапах свого діалектичного безперервного розвитку методи, форми та засоби системи управління. Прогрес розвитку системи управління не має лінійної спрямованості та є результатом взаємодії різних процесів, вирішальну роль у цьому розвитку відіграє цілеспрямована діяльність людства, тому що все життя людини полягає у постійних наполегливих пошуках істини для винаходу методів адаптації до мінливого середовища. Наголошено, що, незважаючи на вплив внутрішніх чи зовнішніх факторів, підприємствам завжди необхідно адаптуватися до цих впливів, вчасно й ефективно продукувати управлінські рішення, ризикувати, займатися активним розвитком, що слугуватиме основою для холистичного розвитку будь-якої системи. Визначено, що одним із найбільш складних інструментів управління є управлінське рішення, в основі якого мають бути обґрунтовані креативні рекомендації щодо організації і стимулювання діяльності підприємства. Сформувані управлінську ідею та переконати у її доцільності не завжди вдається навіть досвідченим управлінцям, які володіють методами мистецтва управління, а отже, необхідно шукати нестандартні, креативні рішення для отримання позитивного ефекту та холистичного розвитку підприємств.

Ключові слова: архетипіка, система управління, етапи розвитку, управлінські рішення, холистичний розвиток підприємств.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-486-497>

Табл.: 5. **Бібл.:** 12.

Чобіток Вікторія Іванівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та організації діяльності суб'єктів господарювання, Українська інженерно-педагогічна академія (вул. Університетська, 16, Харків, 61003, Україна)

E-mail: vika_chobitok@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5272-388X>

УДК 658.014:005.1

JEL: M11

Чобіток В. И. Архетипика системы управления как основа холистического развития предприятий

Цель статьи – формирование архетипики системы управления как основы холистического развития предприятий. Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что мастерство управления обязательно должно иметь в основе талант, оригинальность, креативность и смелость личности. Талантливость руководителя проявляется в его индивидуальных чертах, нестандартных взглядах мышления, в широком мировоззрении, с использованием вербальных и невербальных средств воздействия и обязательного понимания последствий своих управленческих действий. В течение многих лет существования человечество формировало на разных этапах своего диалектического непрерывного развития методы, формы и средства системы управления. Прогресс развития системы управления не имеет линейной направленности и является результатом взаимодействия различных процессов, решающую роль в этом развитии играет целенаправленная деятельность человечества, потому что вся жизнь человека состоит в постоянных упорных поисках истины для изобретения методов адаптации к меняющейся среде. Отмечено, что, несмотря на влияние внутренних или внешних факторов, предприятиям всегда необходимо адаптироваться к этим воздействиям, своевременно и эффективно производить управленческие решения, рисковать, заниматься активным развитием, что послужит основой для холистического развития любой системы. Определено, что одним из самых сложных инструментов управления является управленческое решение, в основе которого должны быть обоснованные креативные рекомендации по организации и стимулированию деятельности предприятия. Сформулировать управленческую идею и убедить в ее целесообразности не всегда удается даже опытным управленцам, которые владеют методами искусства управления, а следовательно, необходимо искать нестандартные, креативные решения для получения положительного эффекта и холистического развития предприятий.

Ключевые слова: архетипика, система управления, этапы развития, управленческие решения, холистический развитие предприятий.

Табл.: 5. **Библ.:** 12.

Чобіток Вікторія Іванівна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и организации деятельности субъектов хозяйствования, Украинская инженерно-педагогическая академия (ул. Университетская, 16, Харьков, 61003, Украина)

E-mail: vika_chobitok@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5272-388X>

Chobitok V. I. Archetypics of Management System as the Basis for a Holistic Development of Enterprises

The article is aimed at forming the archetypics of management system as the basis for a holistic development of enterprises. The results of the carried out research demonstrate that the skill of management must have at the heart talent, originality, creativity and courage of personality. The talent of a manager is manifested in his individual traits, non-standard views of thinking, in a broad worldview, using both verbal and non-verbal means of influence and mandatory understanding of the consequences of the own managerial actions. Over the years, at different stages of its dialectical continuous development, mankind has shaped the methods, forms and means of management system. Progress of development of management system is not linear and is the result of interaction of different processes, the purposeful activity of mankind plays a decisive role in this development, because the whole life of a human consists in constant persistent search for truth related to invention of methods of adaptation to a changing environment. It is noted that, despite the influence of internal or external factors, enterprises always need to adapt to these impacts, make timely and effective managerial decisions, take risks, engage in active development, which will serve as the basis for a holistic development of any system. It is defined that one of the most complex management instruments is a managerial decision, which should be based on the informed creative recommendations as to the organization and stimulation of the enterprise's activity. It is not always possible even for experienced managers who know the methods of management skill to form a managerial idea and succeed in proving its expediency, and therefore it is necessary to look for non-standard, creative solutions to get a positive effect and holistic development of enterprises.

Keywords: archetypics, management system, development stages, managerial decisions, holistic development of enterprises.

Tabl.: 5. **Bibl.:** 12.

Chobitok Viktoriia I. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Business Entities, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy (16 Universytetska Str., Kharkiv, 61003, Ukraine)

E-mail: vika_chobitok@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5272-388X>

Майстерність управління обов'язково повинна мати в основі талант, оригінальність, креативність і сміливість особистості. Талановитість керівника проявляється в його індивідуальних рисах, нестандартних поглядах мислення, в широкому світогляді, з використанням вербальних і невербальних засобів впливу та обов'язкового розуміння наслідків своїх управлінських дій.

Протягом багатьох років існування людство формувало на різних етапах свого діалектичного безперервного розвитку методи, форми та засоби системи управління. Прогрес розвитку системи управління не має лінійну спрямованість та є результатом взаємодії різних процесів, вирішальну роль у цьому розвитку відіграють цілеспрямована діяльність людства, тому що все життя людини полягає у постійних наполегливих пошуках істини для пошуку методів адаптації до мінливого середовища.

У складних непередбачуваних ситуаціях не завжди вдається вирішити проблеми традиційними методами, необхідно шукати нові, креативні, нестандартні, інноваційні методи для досягнення поставленої мети.

Отже, питання ефективного використання методів управління, що застосовуються в різних ситуаціях, відповідно до вимог середовища, є актуальним напрямом дослідження.

Аналіз публікацій щодо формування системи управління як основи холистичного розвитку підприємств свідчить про те, що ці питання, розглядаються як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями, такими як: Денисюк О. та Гаміє А. [2], Пітерс Т. та Уотермен Р. [7], Прохорова В. та Проценко В. [8], Раєвнева О. [9] та ін.

Питання формування системи управління як основи холистичного розвитку підприємств є актуальними та потребують подальшого дослідження.

Мета статті – формування архетипіки системи управління як основи холистичного розвитку підприємств.

У сучасних умовах господарювання сталий розвиток підприємств формується під впливом адаптивного реагування на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища. Своєчасність адаптивного реагування на зміни обумовлюється багатогранною системою управління як основного ресурсу у формуванні холистичного розвитку підприємств.

Протягом життя виникають непередбачені фактори, що вимагають пошуку та продукування нових управлінських поглядів на вирішення різних питань. Розглянемо більш детально архетипіку системи управління на різних етапах розвитку суспільства (табл. 1 – табл. 5).

Аналіз давнього періоду розвитку системи управління надав можливість виокремити основні ідеї управління цього періоду, а саме: розвиток; захист народу; система самоврядування; початок демократії; принцип універсального управління; управління персоналом, мотивація; розмежування функцій управління; стратегічне та тактичне управління; розподіл територій; якість управління праці, раціоналізація праці; контроль, ефективна організація праці, використання інтенсивних технологій та нових знань. Але основними ресурсами в цей період залишалися землі та раби.

Аналіз періоду розвитку системи управління середньовіччя свідчить про виокремлення: лідер; поведінка людей; централізація; реформи; податки; роз-

Давній період розвитку системи управління

Засновник теорії	Період	Сутність теорії і поглядів у формуванні «управління»	Основна ідея управління
1	2	3	4
Особлива каста жреців-комерсантів	3000–2000 рр. до н. е.	Побудовані єгипетські піраміди свідчать про високий рівень розвитку не тільки науки та культури, а й управлінського мистецтва	Розвиток
Хаммуралі	1792–1750 рр. до н. е.	Запропонував оригінальний лідерський стиль, постійно підтримуючи в підданих образ турботливого опікуна і захисника народу. Для традиційного методу керівництва, який характеризував минулі династії царів, це було явним нововведенням. Сутність полягала в появі світської манери управління, виникненні формальної системи організації і регулювання відносин людей, нарешті, в зародженні основ лідерського стилю, а отже, і методів мотивації поведінки	Захист народу
Навуходоносор II	605–562 рр. до н. е.	Вплив жерців на систему управління стає значним, з'являються самоврядні міста, які мають ряд привілеїв. Час повного відродження, економічного розквіту і культурного розвитку	Система самоврядування
Перикл	494–492 рр. до н. е.	Один з «батьків-засновників» афінської демократії. Став проводити серію реформ, які знаменували собою важливий етап в демократизації афінського поліса, позиціонував себе як виразника інтересів усього народу	Початок демократії
Сократ	470–399 рр. до н. е.	Головне в управлінні – поставити потрібну людину на потрібне місце і домогтися виконання доручених їй завдань. Причому він підкреслював, що ефективно управляти суспільними справами може тільки той, хто сам досяг успіхів в особистих справах. На основі аналізу різних форм управління Сократ проголосив принцип універсальності управління	Принцип універсального управління
Ксенофонт	430–355 рр. до н. е.	Автор роботи «Домострой» («Ойкономика»), підкреслював, що «домоведення», або «ведення господарства», є важливою наукою, необхідною для людини. Її мета – допомога людині в збільшенні належного їй майна і збагаченні господарства. Одним із перших у світовій управлінській думці досить докладно розглядав проблему поділу праці. Він підкреслював корисність поділу праці, що дає великий ефект не тільки у виробничій сфері (навіть у кухарській справі), але і в управлінській праці. На його думку, той, хто виконує одну роботу, виконує її якнайкраще. Керуючі повинні прагнути так організувати роботу, щоб пробудити у кожного працівника честолюбні бажання і дух змагання, в результаті чого відбудеться збільшення продуктивності праці і збагачення господарства	Управління персоналом, мотивація
Платон	428–348 рр. до н. е.	Розглядав державу крізь призму норм етики та моралі. На його думку, існування суспільства ґрунтується на двох принципах – моральності і господарювання, включаючи ринкові інститути, такі як гроші, торгівля тощо. Що стосується вищих станів, то приватна власність заперечується, проте третьому стану вона навіть необхідна, оскільки вчить ощадливості. Ідея про необхідність управління на основі знань, ідея про обов'язковий розподіл і спеціалізацію праці та ідея про обов'язковий облік при прийнятті рішення в конкретній ситуації	Розмежування функцій управління
Аристотель	384–322 рр. до н. е.	Заклав основи вчення про домогосподарства. У роботах «Нікомахова етика» і «Політика» вперше досліджував економічні процеси з метою виявлення в них загальних закономірностей. Економіка була виділена в самостійну сферу діяльності. Виділив економіку і хрематистику. Метою економіки є придбання споживчих вартостей, необхідних для життя, домашнього господарства і для державних потреб. Економічна діяльність обумовлена природними причинами і є необхідною. Хрематистика – природна діяльність, мистецтво наживати стан шляхом торгівлі, яка не є необхідною і не узгоджується з законами природи. Займався питаннями спеціалізації праці	Спеціалізація праці, ефективне управління

1	2	3	4
Олександр Македонський	356–323 pp. до н. е.	Створив теорію стратегічного та тактичного управління військами	Стратегічне та тактичне управління
Діоклетіан	245–316 pp. до н. е.	Для стабілізації управління і забезпечення захисту кордонів, а також з метою запобігання узурпації ввів адміністративне і територіальний поділ влади – тетрархію	Розподіл територій
Катон Старший (Цензор)	234–149 pp. до н. е.	Першим в економічно-управлінській думки Стародавнього Риму поставив проблему ефективності рабовласницького господарства, пов'язавши її з організацією виробництва і обміну. Величезна роль у підвищенні ефективності та прибутковості маєтку відводилася господареві маєтку. Його основними завданнями було загальне управління маєтком і контроль роботи керуючих і рабів. Давав рекомендації господареві з планування, розподілу та обліку вироблених у маєтку робіт	Ефективність виробництва, контроль, планування, розподіл та облік, організація праці, стимулювання
Марк Теренцій Варрон	116–27 pp. до н. е.	У його роботі знайшли відображення процеси концентрації землі, інтенсифікації сільського господарства і зростання товарності рабовласницьких господарств, багато в чому пов'язані з подальшим проникненням в нього товарно-грошових відносин. Багато уваги приділяв розгляду проблеми раціоналізації використання в господарстві праці рабів. Радив застосовувати більш гнучкі методи примусу до праці, заохочуючи рабів матеріально та морально. Приділяв багато уваги питанням якості управлінської праці	Якість управління праці, мотивація, раціоналізація праці
Луцій Юній Модерат Колумелла	4–70 pp. н. е.	Маєтком особисто повинен управляти строгий і досвідчений господар. Необхідно використання інтенсивних технологій і наукових знань. Необхідна ефективна організація праці рабів. Необхідний правильний підбір керуючих. Ще одним значущим умовою ефективної організації праці він вважав постійний контроль	Контроль, ефективна організація праці, використання інтенсивних технологій та нових знань

Джерело: сформовано автором на основі [1; 3–6; 10–12].

Таблиця 2

Розвиток системи управління середньовіччя

Засновник теорії	Період	Сутність теорії і поглядів у формуванні «управління»	Основна ідея управління
1	2	3	4
Нікколо Макіавеллі	1469–1527 pp.	У своїй роботі «Государ» розкрив, що лідер прагне до успіху правителя, що всі його дії мають узгоджуватися, в першу чергу, з законами необхідності, а також з поведінкою його підлеглих. Лідер може розраховувати на успіх тільки в тому випадку, якщо враховує людську психологію, розуміє нюанси їхнього способу мислення, моральні звички, недоліки і переваги. Важливо враховувати, що в багатьох випадках поведінкою людей керує честолюбство, проте розуміння цього ще недостатньо. Необхідно визначити, хто саме є найбільш честолюбним, а отже, і небезпечним для того, в чий руках влада: ті, хто має намір зберегти те, що є, або ті, хто хоче придбати те, чого ще немає	Лідер, поведінка людей
Томас Мор	1478–1535 pp.	Основна причина всіх пороків і лих – це приватна власність і зумовлені нею протиріччя інтересів особистості і суспільства, багатих і бідних, розкоші й убогості. Приватна власність і гроші породжують злочини, які не можна зупинити жодними законами та санкціями	Негативне ставлення до приватної власності
Василій III	1479–1533 pp.	Збільшилося земельне дворянство, влада активно обмежувала імунітет і привілеї бояр – держава йшла шляхом централізації	Централізація
Іван Грозний	1530–1584 pp.	Проведено реформи військової служби, судової системи, державного управління, в тому числі впроваджені елементи самоврядування на місцевому рівні (губна, земська й інші реформи)	Реформи судова, державна, елементи самоврядування

1	2	3	4
Єлизавета I Тюдор	1533–1603 рр.	Значно посилено королівську адміністрацію, упорядковано фінансове відомство. Розвиток нових виробництв приваблював у країну майстрів-емігрантів, протегував торговельним компаніям	Податки, розвиток нових виробництв
Томас Манн	1571–1641 рр.	Головним капіталом вважав торговий капітал, джерелом збагачення – лише торгівлю, в якій експорт перевищував імпорт, що приносить приріст капіталу та збагачення населення	Капітал, гроші

Джерело: сформовано автором на основі [1; 3–6; 10–12].

Таблиця 3

Розвиток системи управління періоду індустріалізації

Засновник теорії	Період	Сутність теорії і поглядів у формуванні «управління»	Основна ідея управління
1	2	3	4
Адам Сміт	1723–1790 рр.	Сутністю і природою багатства є виключно праця. Для примноження багатства краще розвиток сільського господарства, а не промисловості, бо, на думку вченого, капітал, вкладений в землеробство, додає набагато більшу вартість до дійсного багатства і дохід. Державі необхідно захищати вільну конкуренцію в егоїстичних інтересах вітчизняних підприємців. Неодмінною умовою для того, щоб економічні закони діяли, є вільна конкуренція. Праця є єдиним загальним, так само як і єдиним точним, мірилом вартості або єдиною мірою, за допомогою якої ми можемо порівнювати між собою вартості різних товарів в усі часи і в усіх місцях. «Багатства народів» розглядає гроші, як і всі класики, не інакше як технічне знаряддя для обміну, торгівлі, ставлячи на перше місце їхню функцію засобу обігу	Конкуренція, праця, дохід, капітал, гроші
Іммануїл Кант	1724–1804 рр.	Для обґрунтування можливості знання слід виходити з того, що не наші пізнавальні здібності відповідають світу, а світ повинен узгоджуватися з нашими здібностями, щоб взагалі могло відбутися пізнання. Інакше кажучи, наша свідомість не просто пасивно осягає світ, яким він є насправді (догматизм), але, скоріше, навпаки, світ узгоджується з можливостями нашого пізнання, а саме: розум є активним учасником становлення самого світу, даного нам у досвіді. Досвід по суті є синтезом того чуттєвого змісту («матерії»), що дається світом (речей в собі), і тієї суб'єктивної форми, в якій ця матерія (відчуття) осягається свідомістю	Розум, пізнання
Наполеон Бонапарт	1769–1821 рр.	Політика у фінансово-економічній сфері сприяла розвитку банківської справи (в 1800 р. заснований Банк Франції) і торгових палат. Велике значення мало встановлення в 1803 р. нового золотого вмісту франка, який став з цього часу однією з найстабільніших грошових одиниць в Європі. У Франції був відновлений монархічний режим з усіма властивими йому зовнішніми атрибутами (двір, титули і ін.), одночасно зберіг найважливіші революційні соціально-економічні завоювання, перш за все визнання прав на землю за її новими власниками – селянами	Розвиток банківської сфери, революційні соціально-економічні завоювання
Роберт Оуен	1771–1858 рр.	Проводив соціально-управлінський експеримент, метою якого була гуманізація відносин між підприємцями і робітниками та знаходження нових способів організації виробництва і управління, які дозволили б полегшити умови праці, підвищити заробітну плату працівникам і надати їм гарантії зайнятості. При прийомі на роботу він запропонував оцінювати здатності потенційного працівника і відповідно до цього пропонувати той чи інший вид роботи. Запропонована Р. Оуеном система оцінки і мотивації праці виявилася дуже ефективною	Мотивація, соціально-управлінський експеримент
Чарльз Беббідж	1792–1871 рр.	Спеціалізації і розподілі праці, що допомагають зрозуміти природу та значення фабричного виробництва. На його думку, поділ праці являє собою найбільш важливий принцип для всіх тих, хто виконує будь-яку роботу.	Спеціалізація праці

1	2	3	4
Фредерік Бастіа	1801–1850 рр.	Доводив, що накопичення капіталу веде до збагачення найманих працівників: за підвищенням продуктивності праці слід зростання реальних доходів робітників, як за рахунок зростання оплати праці, так і за рахунок здешевлення продуктів, які виробляють і споживають робочі. Одночасно зі зростанням капіталу знижується і його ціна, тим самим прискорюючи розвиток економіки. Таким чином, інтереси і капіталістів, і робітників збігаються – як мінімум у вимозі вільної торгівлі та обмеження державного втручання. Капітал завжди працює на інтереси людей, які їм не володіють, тобто на інтереси споживачів	Збагачення найманих працівників за рахунок накопичення капіталу
Карл Маркс	1818–1883 рр.	Пов'язував феномен влади з відносинами власності й економічним пануванням правлячого класу. Володіння приватною власністю передбачалося єдиним джерелом економічної влади. Політична влада, на його думку, є вторинною, лише породженням економічної влади, а держава є інститутом економічно пануючого класу, який за допомогою держави стає ще й політично панівним класом і здобуває нові засоби для придушення і експлуатації пригнобленого класу. Карл Маркс вважав, що держава не повинна повністю контролювати економіку і регулювати життя кожного індивіда суспільства. Маркс ототожнював такі поняття, як гроші і влада, власність і держава, вважав їх явищами однорідного порядку. На його думку, у виробництві панує той, хто контролює і поставляє капітал. Власники капіталу також і панують в суспільстві і, більш того, визначають його моральне обличчя. Вони контролюють навіть державу, яка стає підлеглим волі і інтересам пануючого класу	Економічна влада, капітал, приватна власність
Фрідріх Енгельс	1820–1895 рр.	З точки зору соціалізму розглянув основні явища сучасного економічного порядку, як необхідні наслідки панування приватної власності. Доручив їм викласти основні засади виробленого ними соціалізму. Працював з К. Марксом, підтримував його ідеї	Економічні порядки

Джерело: сформовано автором на основі [1; 3–6; 10–12].

Таблиця 4

Розвиток системи управління ХХ ст.

Засновник теорії	Період	Сутність теорії і поглядів у формуванні «управління»	Основна ідея управління
1	2	3	4
Анрі Файоль	1841–1925 рр.	Розробив загальний підхід до аналізу діяльності адміністрації і сформулював деякі, суворо обов'язкові принципи управління. Виділив п'ять функцій управління, що являють собою самостійні напрямки, але в той же час пов'язані з іншими напрямками процесу управління	Функції управління, принципи управління
Гаррінгтон Емерсон	1853–1931 рр.	Досліджував можливості застосування наукового менеджменту до будь-якого виробництва в будь-якій галузі економіки. Неефективною він вважав всю економічну систему країни. На його думку, національна ефективність виробництва не є функцією надлишку або нестачі природних ресурсів: навіть маючи їх в достатній кількості, країна може втрачати свої переваги через неефективне та нераціональне використання ресурсів. Тільки правильна організація може забезпечити ефективне застосування машин, матеріалів і людських зусиль, зниження витрат виробництва	Раціональність, організація виробництва
Фредерік У. Тейлор	1856–1915 рр.	Найбільшим нещастям, від якого страждають як господарі фабрик і заводів, так і робочі, є недолік завзяття, відсутність бажання працювати з повною віддачею, свідомо повільна робота з метою знизити денну вироблення, «солдатська робота». Тейлор ставив перед собою високі цілі: «Знищення «прохолоди» і різних причин повільності в роботі, – писав він, – має настільки знизити витрати виробництва в промисловості, що як наш внутрішній, так і наш зовнішній ринок значно розширяться, і ми зможемо конкурувати більш ніж на рівних умовах з нашими суперниками	Мотивація працівників

1	2	3	4
Гуго Мюнстерберг	1863–1919 рр.	Автор перших робіт по визначенню професійної придатності. Виділяв такі проблеми господарської психотехніки: індивідуальної профпридатності, навчання, вправи, стомлення, пристосування техніки до людини, монотонії, впливу алкоголю на продуктивність, травматизму, впливу плаката і реклами в промисловості і торгівлі	Професійна придатність
Макс Вебер	1864–1920 рр.	Ідеалом у науці про суспільство була свобода. Процедурну норму інструментального раціоналізму відокремив від цілей, яким вона підпорядковувалась, і зробити її домінантною соціальною цінністю в собі, тоді як застосування організаційних форм мало на меті розширити владу людини, що досягала величезної влади в галузі особистого права. Саме в цьому криється ірраціональність раціональної організації.	Раціональна організація,
Франц Опленгеймер	1864–1943 рр.	Вільне суспільство і вільна праця не повинні залежати від політичних диктатур держав, а приватне виробництво і товарообмін повинні бути вільні від економічних диктатур монополій	Вільне приватне виробництво
Мері Паркер Фоллет	1868–1933 рр.	Засновниця нової філософії управління, що базується на розумінні мотивів груп і ідеї інтеграційного єдності. Особливостями її теорії був комплексний підхід до дослідження управлінських проблем, облік психологічних і соціальних аспектів управління і критика наукового менеджменту	Мотиви, психологічні та соціальні аспекти
Артур Лайон Боулі	1869–1957 рр.	Основні праці присвячені економічній теорії, статистиці заробітної плати, сезонним коливанням виробництва і цін, зовнішній торгівлі Великої Британії, розподілу національного доходу, дослідженню життєвого рівня трудящих; Закону Боулі – гіпотезі про сталість частки заробітної плати в національному доході	Заробітна плата, рівень життя трудящих
Алан Рейлі	1869–1947 рр.	Американський теоретик менеджменту, один з керівників компанії General Motors. Одним з перших всебічно обґрунтував принцип делегування відповідальності	Принцип відповідальності
Альфред Слоун	1875–1966 рр.	Ставився до управління як до науки і спирався на згуртовану групу менеджерів. Компанії «Форд Мотор» при його керівництві здобула перемогу завдяки реорганізації управління, модернізації виробів, удосконалення обліку та контролю, проведення науково-технічних і маркетингових досліджень	Реорганізація управління, контроль, наукові дослідження
Костянтин Воблий	1876–1947 рр.	Вивчав історію народного господарства, економічну статистику, демографію, економіку страхової справи, міграції населення. Виділив на території країни такі райони: Південно-Східний, Центральний і Західний. Основні наукові праці присвячені проблемам розвитку і розміщення продуктивних сил України, створенню нових галузей промисловості та комплексному розвитку районів. Розробив наукову схему економічного районування України	Розвиток, продуктивні сили
Джейм Муні	1884–1957 рр.	Був висококваліфікованим інженером і досвідченим топ-менеджером, один із керівників компанії General Motors. Одним з перших обґрунтував універсальність принципів організації	Принципи організації
Ліндал Урвік	1891–1983 рр.	Підкреслював універсальність принципів і методів наукового менеджменту і його відповідність сучасним тенденціям економічного розвитку західних країн. На його думку, «концепції, що лежать в основі наукового менеджменту, можуть бути використані в будь-якій сфері, де цілеспрямована діяльність людини потребує управління і контролю. Розглядав науковий менеджмент як «один з аспектів раціоналізації, що становить для приватного підприємця, що займається вирішенням проблем організації бізнесу, найбільший інтерес»	Раціональність, науковість
Віктор Новожилов	1892–1970 рр.	Досліджував проблеми теорії та методології розрахунків економічної ефективності в народному господарстві. Застосовував на практиці свої знання для вирішення задачі знаходження загального максимуму ефекту від капіталовкладень соціалістичного господарства. Основною проблемою економічних досліджень В. Новожилов вважав проблему вимірювання витрат і їх результатів. Вчений зробив значний внесок у розробку концепції економічної реформи.	Економічні дослідження, економічна кібернетика

1	2	3	4
		Розробив теорію оцінки господарської діяльності, обґрунтував підхід до ціноутворення, досліджував ефективність інвестицій в нову техніку, збагатив теорію економічної кібернетики	
Лютер Гьюлік	1892–1993 рр.	Описуючи ті види управлінської діяльності, які спостерігаються у всіх організаціях, винайшов акронім POSDCORB, перші літери якого відповідають англійським словами «планування, організація, підбір персоналу, командування, координація, звітність і бюджетування». POSDCORB замислювався як сполучна ланка між теорією управління і реальної управлінської практики	Зв'язок теорії і практики
Василь Немцінов	1894–1964 рр.	Роботи в області теорії і практики статистики (питання соціальної та економічної структури суспільства, питання теорії статистичного спостереження, розробка методів об'єктивного вимірювання і аналізу масових господарських явищ), проблем розвитку виробничих сил і структури суспільного виробництва, методології вивчення продуктивності праці, розробки моделей планового господарства, економічної оцінки	Виробничі сили, продуктивність праці
Людвіг Ергард	1897–1977 рр.	Держава повинна встановити прозорі та зрозумілі всім правила «гри» в економіці, не допускаючи жодних невинуватих привілеїв і водночас – жодної дискримінації будь-яких суб'єктів господарювання. Підтримувати потрібно не великих підприємців, які прекрасно впораються і самі, а малий і середній бізнес. І це не просто слова. Соціальний характер моделі ринкової економіки Ергарда проявляється, на його власну думку, перш за все в тому, що вона є ... ринковою. А тому створює умови для швидкого економічного зростання, збільшення суспільного багатства і дає можливість переважній більшості громадян самим забезпечити підвищення свого добробуту. На переконання Ергарда, соціальні виплати з боку держави в міру його розвитку і збагачення повинні не зростати, а ... зменшуватися	Підтримка держави, соціальний захист
Людвіг фон Берталанфі	1901–1972 рр.	Основна ідея полягала у визнанні ізоморфізму законів, керуючих функціонуванням системних об'єктів. Сучасні дослідження в загальній теорії систем повинні інтегрувати напрацювання, накопичені в галузях «класичної» загальної теорії систем, кібернетики, системного аналізу, дослідження операцій, системної інженерії і синергетики	Загальна теорія дослідження
Ренсіс Лайкерт	1903–1981 рр.	Теорія стилів керування – стилі управління, розроблені Ренсісом Лайкертом у 1960-х роках в Мічиганському університеті дослідження, яка присвячена відмінностям ефективної і неефективної організації. У своїй теорії Лайкерт виділив дві крайності щодо стилів керівництва – керівник, орієнтований на завдання, і керівник, орієнтований на співробітників. Він узагальнив реальні методи управління і залежно від стилю керівництва розробив чотири основні моделі управління (експлуататорський авторитаризм, доброзичлива автократія, консультативна демократія, спільне управління)	Моделі управління
Ральф Стогділл	1904–1978 рр.	Лідерство – це зв'язок, який існує між людьми в якійсь соціальній ситуації, і люди, які є лідерами в одній ситуації, не обов'язково будуть ними в інших ситуаціях». Саме сформовані конкретні обставини визначають відбір лідера і детермінують його поведінку. Так, наприклад, стати лідером в кримінальній організації можуть спритні, жваві, аморальні особистості, здатні в будь-який момент переступити закон і норми соціальної справедливості. Ясно, що в іншій ситуації, наприклад серед співробітників релігійної організації, що займається благодійною діяльністю, такого типу особистості не мали б шансів на лідерство	Лідерство
Дуглас МакГрегор	1906–1964 рр.	Були запропоновані теорія «Х» і теорія «Y», які розглядають мотивацію людини з двох протилежних сторін. Теорія «Х» допускає, що більшість людей не зацікавлені у відповідальності і що люди працюють або тільки через гроші або зі страху перед якимись погрозами. Однак, створивши теорію «Х», МакГрегор дійшов висновку, що таке розуміння людської природи не відповідає дійсності, а менеджмент, побудований на цьому підході, не відповідає сучасним потребам.	Управлінська поведінка, мотивація

1	2	3	4
		Таким чином, була створена теорія «Y», основним постулатом якої є те, що люди не ліниві і не безвідповідальні. Ця теорія доводить, що люди можуть бути самоврядними і творчими в роботі при правильній мотивації	
Абрахам Маслоу	1908–1970 рр.	Був одним із перших учених у галузі мотивації та психології, хто запропонував універсальну теорію ієрархії потреб (1943 р.). Після 20 років роботи у клініці він сформулював визнану у всьому світі теорію людської мотивації. Головною особливістю цієї теорії є те, що людина – творча особистість, спрямована на саморозвиток і само-реалізацію. У своїй теорії він виокремлював п'ять основних груп потреб людини, і згідно з якою потреби вищого рівня не будуть задоволені доти, доки не будуть задоволені потреби нижчих рівнів. Протягом тривалого часу незадоволена потреба нижнього рівня, яку переживає людина, впливає на її поведінку; коли цю потребу задоволено, виникає нова потреба й спонукає людину до її задоволення. Коли і ця потреба задоволена, тоді виникає нова (ще вищого рівня), і так далі	Мотивація, потреби
Моріс Алле	1911–2010 рр.	Займався аналізом економічних проблем, зокрема, проблеми поєднання економічної ефективності і справедливості в розподілі доходів	Справедливість, розподіл доходів
Леонід Канторович	1912–1986 рр.	Розвинув ідею оптимальності в економіці. Встановив взаємозалежність оптимальних цін і оптимальних виробничих і управлінських рішень. Кожне оптимальне рішення взаємопов'язане з оптимальною системою цін	Оптимальні виробничі та управлінські рішення
Пол Ентоні Самуельсон	1915–2009 рр.	Наукові інтереси охоплювали практично всі галузі сучасної економіки. Результати відображені від теорії споживчого вибору в умовах визначеності і ризику, економетрики та фінансової економіки до макроекономіки, теорії капіталу, міжнародної торгівлі, загальної рівноваги та економіки добробуту тощо	Капітал, фінансова економіка, споживачі, міжнародна торгівля
Рассел Акофф	1919–2009 рр.	Значний внесок у розвиток теорії і наукових методів управління. Де б він не висловлював свою думку, вчений безкомпромісно відстоював необхідність активної участі, креативного підходу, рішення проблем, поліпшення майбутнього і вимоги «планувати або бути планованим». Найбільш помітний внесок Р. Акоффа в теорії дослідження операцій, інтерактивного планування, циркулярних організацій	Креативний підхід, інтерактивне планування
Фредерік Герцберг	1923–2000 рр.	Природне продовження теорії Маслоу: мотиватори сконцентровані на верхніх рівнях ієрархії потреб Маслоу, тоді як гігієнічні фактори являють собою потреби нижніх рівнів. Ця теорія була створена на основі даних, отриманих в результаті інтерв'ю, які бралися на різних робочих місцях, в різних професійних групах і в різних країнах. Задоволеність і незадоволення роботою викликаються різними чинниками. Так, були виділені «мотиватори» (чинники, що роблять позитивний вплив на мотивацію) і «чинники контексту», або «гігієнічні чинники» (чинники, що роблять негативний вплив на мотивацію, визначають незадоволення від роботи)	Мотивація
Кріс Арджиріс	1923–1974 рр.	В основі його філософії лежить ідея про те, що працівники, взагалі кажучи, дуже «незрілі» люди, хоча за відповідних умов вони можуть стати цілком «зрілими». Він вважає, що більшість робочих, особливо працівників нижчого рівня, управлінський персонал середнього рівня і деякі провідні працівники управління в масі своїй є «незрілими» людьми. І це справедливо всюди. Більшість людей, особливо чоловіки, вельми «незрілі» люди	Персонал і його можливості

Джерело: сформовано автором на основі [1; 3–6; 10–12].

Розвиток системи управління XXI ст. – вітчизняні науковці

Засновник теорії	Період	Сутність теорії і поглядів у формуванні «управління»	Основна ідея управління
1	2	3	4
Анатолій Яковлев	1937 р.	Економічна оцінка їх фактичної надійності в експлуатації електро-технічних виробів. Теорія і методи економічної оцінки засобів автоматизації. Спеціаліст з питань економічної оцінки засобів праці	Економічна оцінка, маркетинг
Олександр Амоша	1937 р.	Наукові праці присвячені проблемам економіки промисловості та соціальної політики, комплексним дослідженням соціально-економічних завдань удосконалення виробництва, умов та охорони праці на підприємствах, оточуючого їх навколишнього середовища, оцінки ефективності і поліпшення організації науково-дослідних робіт, реалізації заходів з прискоренню інвестиційних та інноваційних процесів в Україні. Він є засновником наукової школи з дослідження найважливіших економічних проблем формування промислової політики та забезпечення умов життєдіяльності на виробництві	Інноваційні та інвестиційні процеси, соціально-економічні завдання
Ігор Бланк	1938 р.	Інвестиційний менеджмент, фінансовий менеджмент, антикризове фінансове управління, інвестиційний менеджмент	Інвестиційний та фінансовий менеджмент, антикризове управління
Валерій Гесць	1945 р.	Започаткував і розвиває наукову школу в галузі макроекономіки та фінансів. Обґрунтував стратегію розвитку економіки України на довгострокову перспективу, за якою узгоджено та гармонізовано цільові орієнтири стабільного економічного зростання, інституційних перетворень, інноваційно-інвестиційної модернізації економіки, структурно-технологічного оновлення й інтеграції на цій основі у світову економіку. Запропонував нову концепцію економічного зростання в умовах нестабільності. Наукові інтереси сконцентровані також на розв'язанні проблем взаємодії суспільства, держави та бізнесу в напрямку створення ефективних механізмів їхнього впливу на подальшу капіталізацію економіки України і на забезпечення її самодостатності як суб'єкта міжнародної діяльності	Економічні перетворення, інноваційно-інвестиційна модернізація
Володимир Дикань	1948 р.	Забезпечення конкурентоздатності підприємств в умовах ринкової економіки; економічна безпека підприємства; стратегічне управління підприємством	Конкурентоздатність, економічна безпека, стратегічне управління
Володимир Пономаренко	1948 р.	Проводить дослідження із розробки теоретичних засад стратегічного управління підприємством в умовах перехідної економіки. Формулює і теоретично обґрунтовує ситуаційно-ресурсний підхід до стратегічного управління підприємством і засновані на ньому методи та конкретні технології. Очолює наукову школу «Розробка системи стратегічного управління промисловим підприємством». Голова секції «Теоретичні основи і практичні рекомендації з проблем економічного розвитку регіону»	Стратегічне управління, економічний розвиток
Петро Перерва	1948 р.	Основоположник маркетингу як науки в Україні, автор наукового напрямку в Європі із самомаркетингу. Автор першого в Україні підручника з маркетингу «Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві». Ініціатор становлення та розвитку економічної та бізнес-освіти	Розвиток економічної та бізнес-освіти, маркетинг
Олег Кузьмін	1949 р.	Засновник наукової школи процесу структурованого менеджменту. Займався питаннями інноваційного й інвестиційного розвитку, конкурентоспроможністю підприємства	Структурований менеджмент, конкурентоспроможність
Микола Кизим	1955 р.	Промислова політика і пріоритетні напрями модернізації економіки; формування конкурентоспроможності національної економіки та забезпечення економічної безпеки держав; кризові явища в економіці та їх раннє розпізнавання	Конкурентоспроможність, модернізація економіки, кризові явища

1	2	3	4
Олена Ареф'єва	1960 р.	Займається питаннями планування економічної безпеки, формування потенціалу підприємства, економічної стійкості підприємства; розвитку людського капіталу; контролінгу	Економічна безпека, потенціал підприємства, економічна стійкість, контролінг
Вікторія Хаустова	1973 р.	Займається питаннями моделювання сталого розвитку, оцінки вартості підприємства, конкурентоспроможності підприємств, розвитку кризових явищ	Конкурентоспроможність, кризові явища, сталий розвиток
Наталія Гавкалова	1972 р.	Займається питаннями формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, стратегією ефективного менеджменту персоналом	Менеджмент персоналу
Вікторія Прохорова	1974 р.	Засновник наукової школи «Управління економічним розвитком підприємств», пріоритетні напрями дослідження: стратегічне управління підприємств; управління холістичним розвитком підприємств; механізм проєктного управління інноваційним розвитком реінжинірингом виробничих підприємств; інноваційність підприємств; управління інноваційним розвитком підприємств	Економічний розвиток, стратегічне управління, інноваційний розвиток
Андрій Штангрет	1977 р.	Займається дослідженнями розвитку новітньої економічної думки, зокрема, стосовно постіндустріального суспільства та економіки знань, теоретико-методологічних і методичних засад удосконалення управління економічною безпекою та антикризового управління підприємствами різних галузей господарювання	Економіка знань, антикризове управління

Джерело: сформовано автором на основі [1; 4; 5; 11; 12].

виток нових виробництв; капітал, гроші. Тобто невеликий розвиток нових виробництв та розвиток торгівлі стали підґрунтям появи нових ресурсів, а саме: капітал; гроші; розвиток та поведінка людей.

Самий великий прорив у розвитку суспільства був на етапі розвитку індустріалізації. Аналіз періоду розвитку системи управління періоду індустріалізації свідчить про виокремлення нових ідей управління, а саме: конкуренція; праця; дохід; розум; пізнання; розвиток банківської сфери; революційні соціально-економічні завоювання; спеціалізація праці; економічні порядки. Основними ресурсами в цей період були конкуренція, мотивація та заробітна плата.

Аналіз періоду розвитку системи управління ХХ ст. свідчить про значний прорив науки. Велика кількість розробок вирішувала питання: раціональності; організації виробництва; принципів відповідальності; реорганізації управління; контролю, розвитку наукових досліджень; формування моделей управління; лідерству; формування управлінської поведінки; врахування потреб працівників; розвитку міжнародної торгівлі; креативного підходу, інтерактивного планування. Основними ресурсами в цей період є мотивація, продуктивність праці, заробітна, організація та раціоналізація виробництва.

Значний внесок у період розвитку системи управління ХХІ ст. зробили вітчизняні науковці, які формували інноваційні вектори розвитку, а саме: формування економічної оцінки; розвиток інноваційних та інвестиційних процесів; антикризове управління; модернізація економіки; підвищення конкурентоспроможності; виокремлення кризових явищ; формування сталого економічного, стратегічного розвитку; питання економічної безпеки, використання контролінгу; управління персоналом, мотиваційна політика та використання економіки знань. Основними ресурсами в цей період є конкурентоспроможність, менеджмент персоналу, антикризове управління, економіка знань, сталий розвиток.

На кожному з розглянутих етапів формувались нові напрямки розвитку системи управління відповідно до рівня розвитку та потреб суспільства. Кожний засновник теорії зробив значний внесок, що позитивно відбилося на розвитку всього людства.

ВИСНОВКИ

Відповідно, можна зробити висновок, що, незважаючи на вплив внутрішніх чи зовнішніх факторів, завжди необхідно підприємствам адаптуватися до цих впливів, вчасно й ефективно продукувати ефективні управлінські рішення, ризикувати, займатися активним розвитком, що буде основою для хо-

лістичного розвитку будь-якої системи, будь-якого підприємства. Тому що одним з найбільш складних інструментів управління є управлінське рішення, в основі якого мають бути обґрунтовані креативні рекомендації щодо організації і стимулювання діяльності підприємства.

Сформувані управлінську ідею та переконати у її доцільності не завжди вдається навіть досвідченим управлінцям, які володіють методами мистецтва управління, відповідно, необхідно шукати нестандартні, креативні рішення для отримання позитивного ефекту та холістичного розвитку підприємств. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Великі українці : енциклопедія / укл. А. А. Клімов. Харків : Ранок, 2008. 125 с.
2. Денисюк О. В., Гаміє А. М. Концептуальні засади управління організаційним розвитком підприємства. *Бізнес Інформ*. 2014. № 8. С. 204–208.
3. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / гол. ред. Б. Д. Гаврилишин. Київ-Тернопіль : Акад. народ. господарства, 2002. 951 с.
4. Економічна енциклопедія : у 3 т. / відп. ред. С. В. Мочерний. Київ : Академія, 2000–2002.
5. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / за ред. Р. Дяківа. Київ : Міжнар. екон. фундація, 2000. 703 с.
6. Етнічність : енциклопед. довідник / укл. В. Б. Євтух. Київ : Фенікс, 2012. 395 с.
7. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М. : Прогресс, 1986. 424 с.
8. Прохорова В. В., Проценко В. М., Чобіток В. І. Формування конкурентної стратегії підприємств на засадах інноваційно-спрямованого інвестування : монографія. Харків : УІПА, 2015. 291 с.
9. Раєвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. 496 с.
10. Рюс Ж. Поступ сучасних ідей: Панорама новітньої науки. Київ : *Основи*, 1998. 669 с.
11. Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
12. Тут цікаво. URL: <http://tut-cikavo.com/suspilstvo/tsytaty-ta-aforyzmy/575-zukhvali-i-mudri-tsitati-vinstona-cherchillya>

REFERENCES

- Denysiuk, O. V., and Hamiie, A. M. "Kontseptualni zasady upravlinnia orhanizatsiinym rozvytkom pidpriemstva" [Conceptual Bases of Management of Organizational Development of an Enterprise]. *Biznes Inform*, no. 8 (2014): 204-208.
- Ekonomichna entsyklopediia* [Economic Encyclopedia], vol. 3. Kyiv; Ternopil: Akad. narod. gospodarstva, 2002.
- Ekonomichna entsyklopediia* [Economic Encyclopedia]. Kyiv: Akademiia, 2000-2002.
- Entsyklopediia biznesmena, ekonomista, menedzhera* [Encyclopedia of Businessman, Economist, Manager]. Kyiv: Mizhnar. ekon. fundatsiia, 2000.
- Etnichnist : entsykloped. dovidnyk* [Ethnicity: an Encyclopedic Reference Book]. Kyiv: Feniks, 2012.
- Piters, T., and Uotermen, R. *V poiskakh effektivnogo upravleniya* [In Search of Effective Management]. Moscow: Progress, 1986.
- Prokhorova, V. V., Protsenko, V. M., and Chobitok, V. I. *Formuvannia konkurentnoi stratehii pidpriemstv na zasadakh innovatsiino-spriamovanoho investuvannia* [Formation of Competitive Strategy of Enterprises on the Basis of Innovation-oriented Investment]. Kharkiv: UIPA, 2015.
- Raievnieva, O. V. *Upravlinnia rozvytkom pidpriemstva: metodolohiia, mekhanizmy, modeli* [Enterprise Development Management: Methodology, Mechanisms, Models]. Kharkiv: VD «ІNЖЕК», 2006.
- Rius, Zh. *Postup suchasnykh idei: Panorama novitnoi nauky* [Progress of Modern Ideas: Panorama of Modern Science]. Kyiv: Osnovy, 1998.
- Tut tsikavo. <http://tut-cikavo.com/suspilstvo/tsytaty-ta-aforyzmy/575-zukhvali-i-mudri-tsitati-vinstona-cherchillya>
- Velyki ukraintsi : entsyklopediia* [Great Ukrainians: an Encyclopedia]. Kharkiv: Ranok, 2008.
- Vikipediia - vilna entsyklopediia. <https://uk.wikipedia.org/wiki/>