ТЕМА 2.
ФОРМУВАННЯ ПЕРЕДУМОВ НАУКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ (XVII–XIX СТ.)

Мета: засвоєння знань про історичні та економічні чинники становлення управління нового часу, розуміння ролі індустріалізації, розвитку виробництва та підприємництва у формуванні передумов наукового менеджменту.

Основні поняття: індустріалізація, економічний розвиток, виробнича кооперація, трудові відносини, організація виробництва, економічна ефективність, капітал, управлінська практика.

План

1. Соціально-економічні умови формування управлінської думки Нового часу.
2. Вплив промислової революції на розвиток управління.
3. Поділ праці та становлення фабрично-заводської системи управління.
4. Передумови виникнення наукового та професійного менеджменту.

1. Соціально-економічні умови формування управлінської думки Нового часу.

У XVII–XIX століттях світ переживав масштабні соціально-економічні та технологічні трансформації, які впливали на організацію виробництва та управління. Цей період став фундаментом для формування системного підходу до управлінської діяльності. Науковий менеджмент виник як відповідь на потребу раціонального використання ресурсів, підвищення продуктивності праці та оптимізації організаційних процесів.

Особливу роль у становленні управлінської думки Нового часу відігравали **зміни в соціальній структурі суспільства**, розвиток міст, зростання промислового виробництва та поява професійного робітництва. Все це створювало необхідність упорядкування праці, розподілу обов’язків та контролю за ефективністю діяльності підприємств.

Формування наукового менеджменту у XVII–XIX століттях було тісно пов’язане зі змінами в економіці та суспільних відносинах. Основні фактори впливу включали:

1. Промислова революція. З появою машинного виробництва, фабрик і заводів значно зросла складність організації праці. Масове виробництво вимагало чіткої координації, планування та контролю над ресурсами і робітниками.

2. Розвиток капіталістичних відносин. Підприємці шукали способи ефективного використання капіталу, оптимізації витрат і підвищення продуктивності. Це стимулювало появу концепцій економії праці, обліку витрат і організації виробничих процесів.

3. Соціальні зміни. Зростання міського населення та формування робочого класу створювало потребу у систематичному управлінні людьми, дисципліні на виробництві та мотивації працівників.

4. Науково-технічний прогрес. Винаходи у механіці, хімії, транспорті та зв'язку сприяли новим формам організації виробництва, стимулюючи появу раціонального підходу до управління ресурсами.

5. Інтелектуальні та філософські передумови. Ідеї Просвітництва, раціоналізму та системного мислення заклали підґрунтя для наукового підходу в менеджменті, підкреслюючи значення планування, обліку і аналізу діяльності підприємства.

Таблиця 2.1 - Соціально-економічні умови та їхній вплив на розвиток управлінської думки

Соціально-економічні фактори	Опис впливу на управлінську думку
Промислова революція	Поява фабрик і заводів підвищила складність виробництва, потребу у координації та контролі.
Розвиток капіталізму	Підприємці шукали способи ефективного використання капіталу та оптимізації витрат.
Зростання міського населення	Формування робочого класу стимулювало систематизацію праці та дисципліну.
Науково-технічний прогрес	Винаходи стимулювали розвиток раціональних методів управління та організації виробництва.
Ідеї Просвітництва	Розвиток раціонального та системного мислення, планування, обліку та аналізу діяльності.

Таблиця 2.1 демонструє, що розвиток управлінської думки Нового часу був результатом одночасного впливу економічних, соціальних і інтелектуальних факторів. Кожен з них створював умови для появи наукового підходу до управління.

Підсумовуючи, можна сказати, що науковий менеджмент формувався як відповідь на **потребу ефективного управління ресурсами, організації праці та підвищення продуктивності виробництва**. Еволюція управлінської думки того часу стала основою для подальшого розвитку методів наукового менеджменту у XX столітті.

На кінець, важливо підкреслити, що поєднання **економічної необхідності та інтелектуальних ідей** створило міцний фундамент для системного підходу до управління, який і сьогодні залишається актуальним.

2. Вплив промислової революції на розвиток управління.

Промислова революція, яка розпочалася у другій половині XVIII століття, стала переломним етапом у розвитку економіки та суспільних відносин. Виникнення фабрично-заводського виробництва кардинально змінило характер праці, соціальну структуру та економічну організацію. Усі ці зміни створили нові виклики для власників підприємств і управлінців, змушуючи їх шукати більш ефективні способи організації виробничих процесів. Саме в цей час

управління почало сприйматися як системна діяльність, яка потребує планування, контролю і координації.

Поява нових технологій та механізованих виробничих процесів значно збільшила продуктивність праці, але одночасно ускладнила контроль і організацію роботи. Керівники зіткнулися з необхідністю забезпечити **оптимальне використання робочої сили та ресурсів**, регулювати взаємодію між працівниками і обладнанням, а також впроваджувати дисципліновану систему управління. Ці умови стали каталізатором розвитку теоретичних підходів до управління, які пізніше лягли в основу наукового менеджменту.

Основні аспекти впливу промислової революції на управління:

1. Масове виробництво та спеціалізація праці. Фабричне виробництво вимагало поділу праці на окремі операції та дотримання чітких регламентів. Це стимулювало розробку стандартів праці, нормування робочого часу та методів контролю за виконанням завдань. Завдяки цьому почав формуватися системний підхід до організації виробничих процесів.

2. Зростання масштабів і складності виробництва. Великі підприємства з численними робітниками та складними технологічними процесами потребували **ієрархічної організації**, чіткого розподілу обов'язків та повноважень. Менеджери стали використовувати принципи планування, контролю і координації діяльності підрозділів.

3. Раціональне використання ресурсів. Зростання масштабів виробництва стимулювало розвиток обліку, фінансового контролю та економічного планування. Підприємці шукали способи максимально ефективного використання сировини, обладнання та робочої сили.

4. Соціальні зміни та управління персоналом. Зростання чисельності робітників, поява нового робочого класу і урбанізація вимагали системи мотивації, дисципліни та управління трудовими відносинами. Ці процеси стимулювали розвиток управлінських підходів до організації роботи персоналу.

Таблиця 2.2 - Вплив промислової революції на розвиток управління

Аспект впливу	Опис впливу на управління
Масове виробництво та спеціалізація праці	Виникла потреба у стандартах праці, нормуванні часу, регламентації операцій.
Зростання масштабів виробництва	Стала необхідною ієрархічна організація та розподіл повноважень.
Раціональне використання ресурсів	Підприємці розвивали облік, фінансовий контроль та планування.
Соціальні зміни	Поява систем мотивації, дисципліни та управління персоналом.

Комплекс умов, створених революційними змінами в промисловості, стимулював перехід від інтуїтивного до наукового управління, підкреслюючи значення планування, контролю, організації та мотивації.

П**ромислова революція стала каталізатором розвитку управлінської думки**, оскільки поставила перед підприємцями і менеджерами завдання ефективної організації великих виробничих систем. Вона стимулювала появу

наукового підходу до управління, поєднуючи практичну необхідність підвищення продуктивності з логікою і системністю управлінських рішень.

Вплив промислової революції був не лише технологічним, а й соціально-економічним. Зростання ролі менеджера, необхідність планування, контролю та мотивації працівників заклали основу для подальшого формування класичних концепцій наукового управління у XX столітті. Завдяки цьому управління перетворилося з інтуїтивної діяльності власників підприємств на системну науку, здатну забезпечити стабільність і ефективність виробництва.

3. Поділ праці та становлення фабрично-заводської системи управління.

Перехід від ремісничого виробництва до фабрично-заводської системи став одним із ключових етапів економічного та соціального розвитку XVII–XIX століть. Він супроводжувався **індустріалізацією**, впровадженням механізованого виробництва та масового використання робочої сили. Зі збільшенням обсягів виробництва виникла потреба в більш чіткій організації праці та впровадженні систематизованих методів управління.

Поділ праці став центральним елементом цієї трансформації. Робітники виконували окремі операції замість того, щоб самостійно виготовляти весь продукт. Це дозволяло **підвищувати продуктивність**, скорочувати час виготовлення виробу та зменшувати витрати на навчання персоналу. Проте така система вимагала чіткого регламентування діяльності, суворого контролю та координації робочих процесів.

Фабрично-заводська система управління формувалася поступово. Основні принципи включали: **ієрархічну структуру, розподіл обов'язків, централізоване керівництво, планування виробництва та контроль за виконанням завдань**. Менеджери повинні були забезпечувати не лише технологічну ефективність, а й дисципліну робітників, раціональний розподіл ресурсів і постійне підвищення продуктивності.

Завдяки поділу праці та фабрично-заводській системі управління з'явилася можливість **стандартизувати операції, впровадити нормування часу та ресурсів, а також визначати оптимальні способи організації виробництва**. Це заклало основу для подальшого розвитку наукового менеджменту та класичних концепцій управління у XX столітті.

Основним аспектом **фабрично-заводської системи управління** був **поділ праці**. **Робітники** виконували **спеціалізовані операції** замість того, щоб самостійно виготовляти весь продукт. Така організація праці дозволяла значно підвищити **продуктивність** та скоротити **час виготовлення виробів**. Крім того, зменшувалася потреба у **висококваліфікованих робітниках**, оскільки виконання окремих операцій вимагало менше спеціальних навичок.

Ієрархія та **централізоване управління** стали невід'ємною частиною фабрично-заводської системи. **Керівництво** організовувалося у формі чіткої **ієрархії** з **розподілом обов'язків** між працівниками та менеджерами.

Менеджери відповідали за **контроль виконання операцій** і **розподіл ресурсів**, забезпечуючи узгодженість і ефективність роботи всіх підрозділів.

Планування і **контроль** у системі фабрично-заводського управління охоплювали весь **виробничий процес**. Визначалися **норми часу** для виконання операцій та **норми використання ресурсів**. Паралельно впроваджувалася система **контролю**, що дозволяла перевіряти **виконання виробничих завдань** та **дотримання дисципліни**, що забезпечувало **стабільність** і **ефективність роботи**.

Раціональне використання ресурсів також було ключовим елементом системи управління. **Сировина, матеріали** та **обладнання** використовувалися максимально ефективно, що дозволяло зменшувати **втрати** та підвищувати **економічну ефективність виробництва**. Завдяки цьому підприємства могли **оптимізувати витрати** та забезпечувати більш **стабільну і передбачувану роботу виробничих процесів**.

Таблиця 2.3 - Поділ праці та фабрично-заводська система управління

Аспект	Опис впливу на управління
Поділ праці	Спеціалізація робітників, підвищення продуктивності та стандартизація процесів.
Ієрархія та централізоване управління	Чіткий розподіл обов’язків, контроль і координація діяльності.
Планування та контроль	Встановлення норм часу, контроль виконання завдань, дисципліна на виробництві.
Раціональне використання ресурсів	Оптимізація сировини, матеріалів і обладнання, зменшення витрат.

Таблиця 2.3 відображає ключові елементи фабрично-заводської системи управління та їхній вплив на організацію праці. Поєднання поділу праці, централізованого управління та контролю стало основою для розвитку наукового підходу до менеджменту.

У результаті поділ праці та становлення фабрично-заводської системи управління забезпечили **підвищення продуктивності, системність організації та контроль над виробничими процесами**. Ці зміни стали фундаментом для подальшого розвитку теорій наукового управління, стандартизації праці та управлінських практик, які активно застосовуються і в сучасних підприємствах.

4. Передумови виникнення наукового та професійного менеджменту.

Виникнення наукового та професійного менеджменту було результатом комплексного впливу економічних, соціальних, технологічних і інтелектуальних чинників, які сформували потребу у системному управлінні підприємствами. До цього часу управлінська діяльність переважно ґрунтувалася на **інтуїтивних підходах**, досвіді власників підприємств та практичних знаннях майстрів. Однак зміни у виробничих процесах, зростання масштабів підприємств та ускладнення організаційних структур створили необхідність формалізації та наукового обґрунтування управлінських рішень.

Однією з ключових передумов був **економічний розвиток та зростання капіталістичних відносин**. Підприємці шукали способи підвищення **продуктивності**, оптимізації **витрат** та ефективного використання **ресурсів**. Зростання конкуренції та необхідність отримання стабільного прибутку стимулювали розвиток ідей щодо стандартизації праці, контролю і планування.

Другим важливим чинником стали **соціальні зміни та урбанізація**. Масовий притік населення у міста, формування робочого класу та збільшення чисельності робітників сприяли розвитку систем мотивації, дисципліни та управління персоналом. Підприємства потребували структурованих підходів до організації праці, щоб забезпечити ефективність і стабільність виробництва.

Третім чинником був **науково-технічний прогрес**. Винаходи у галузі механіки, транспорту, комунікацій та хімії створили нові можливості для підвищення ефективності виробництва, але одночасно ускладнили управління. Підприємства потребували систематичних методів планування, контролю та координації для впровадження нових технологій.

Четвертим важливим аспектом стали **інтелектуальні ідеї Просвітництва та раціоналізму**, які підкреслювали значення системності, логіки та аналізу. Ці концепції формували підґрунтя для наукового підходу в управлінні, де кожне рішення мало бути обґрунтованим і вимірюваним.

Таблиця 2.4 - Основні передумови виникнення наукового та професійного менеджменту

Передумова	Вплив на менеджмент
Економічний розвиток та капіталізм	Підвищення продуктивності, оптимізація витрат, ефективне використання ресурсів.
Соціальні зміни та урбанізація	Поява систем мотивації, дисципліни та управління персоналом.
Науково-технічний прогрес	Необхідність планування, контролю та координації впровадження нових технологій.
Інтелектуальні ідеї Просвітництва	Формування системного, логічного та аналітичного підходу до управління.

Таблиця 2.4 демонструє, що науковий і професійний менеджмент виник як відповідь на комплекс економічних, соціальних, технологічних і інтелектуальних факторів, що стимулювали перехід від інтуїтивного управління до системного, науково обґрунтованого підходу.

Підсумовуючи, можна сказати, що **науковий менеджмент виник як необхідність адаптації управління до нових умов розвитку промисловості та суспільства**. Ефективна організація виробництва, підвищення продуктивності, дисципліна та контроль стали ключовими принципами, які пізніше лягли в основу класичних концепцій менеджменту.