

**Беспятюк Марія Вікторівна,**  
*здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
спеціальності 073 «Менеджмент»;*

**науковий керівник:**  
**Захаркевич Наталія Петрівна,**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
завідувачка кафедри менеджменту,  
економіки, статистики та цифрових технологій;  
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова*

## **ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ФРЕДЕРІКА ВІНСЛОУ ТЕЙЛОРА**

Фредерік Вінслоу Тейлор – американський інженер і науковець, який жив у другій половині ХІХ – на початку ХХ століття. Відомий як один із основоположників сучасного наукового менеджменту та виробничої теорії, Тейлор розробив систему, що отримала назву «тейлоризм» або «наукове управління». Його підхід до організації праці базувався на наукових методах дослідження та стандартизації процесів, що стало основою для розвитку сучасного менеджменту.

Тейлор прагнув вирішити проблеми низької продуктивності та неефективного використання робочої сили, що було надзвичайно актуальним у період індустріалізації. Завдяки його дослідженням і впровадженню наукових принципів управління, підприємства почали працювати за раціональнішими моделями, що дозволило суттєво підвищити ефективність виробничих процесів. Незважаючи на те, що його ідеї були сформульовані ще на початку ХХ століття, вони й досі залишаються актуальними та широко застосовуються в практиці функціонування сучасних підприємств.

У 1895 році Фредерік Тейлор розпочав свої дослідження з наукової організації праці. Основні теоретичні положення Тейлора викладені в його ключових працях: «Управління фабрикою» («Shop Management», 1903 р.). Завдяки своїм дослідженням Тейлор став президентом Американського товариства інженерів-механіків, що закріпило його статус як лідера в галузі наукового менеджменту. У 1911 році Фредерік Вінслоу Тейлор опублікував «Принципи наукового управління», що поклало початок розумінню цінності ефективної праці та процесу управління, заснованого на науковому підході. Суть концепції полягала в тому, що ефективність праці лише в малій мірі залежить від старанності робітників та менеджменту, а більший ступінь впливу на цій процес здійснюють процеси оптимізації виконуваної ними роботи. Автор вивчив виробничий процес з наукової точки зору і припустив, що за рахунок оптимізації роботи та спрощення виробничого процесу продуктивність праці підвищиться.

Ф. Тейлор також вважав, що всі працівники мотивовані грошима, тому він просував ідею справедливої оплати за справедливий робочий день. Іншими словами: «якщо робітник не досягав запланованого результату протягом дня, то

він не заслуговував на те, щоб йому платили стільки ж, скільки іншому працівникові, який був більш продуктивним». Він також висунув ідею про те, що робітники та менеджери повинні співпрацювати один з одним.

Це дуже відрізнялося від того, як зазвичай планувалась робота на підприємствах. Керуючий фабрикою на той час мав дуже мало контактів із робітниками, і він залишав їх самостійно виробляти необхідний продукт. Стандартизація була відсутня і основною мотивацією працівника часто була постійна зайнятість, тому не було стимулу працювати якнайшвидше та ефективніше.

Просуваючись кар'єрними сходами на американському сталеливарному заводі, Ф.Тейлор проводив експерименти з метою виявлення умов оптимального рівня продуктивності. В одному з них він проводив дослідження над конструкцією лопати, якою робітники кидали в топку вугілля, поки не отримав конструкцію, яка дозволяла знизити фізичні витрати робітників і забезпечити продуктивну працю протягом кількох годин поспіль. З будівельниками він спільно розробив ефективний спосіб укладання цегли. Пізніше, він розробив і застосовував науковий метод для вивчення оптимального способу виконання будь-якого типу робочого завдання, заснований на поділі процесу на етапи та хронометражу кожного етапу, з метою виявлення тимчасових, а отже організаційних та виробничих втрат.

Ці дослідження «часу та руху» також привели Тейлора до висновку, що деякі люди, виконуючи тут чи іншу роботу, можуть працювати ефективніше, ніж інші, через низку особливостей – саме таких людей менеджерам рекомендувалося наймати на цю роботу. Аналіз вимог до працівників, найманих для виконання роботи став ще однією важливою частиною забезпечення ефективності виробничого процесу.

Систематизувавши виявлене, Тейлор розробив чотири принципи наукового менеджменту. Ці принципи стали відомі як концепція «тейлоризм» [1, с. 57]. Зокрема, ці принципи зводились до такого:

- впровадження раціональних методів роботи (структуризація та вимірювання праці);
- професійний підбір і навчання кадрів (аналіз фізичних і психологічних характеристик працівників перед працевлаштуванням);
- система диференційованої заробітної плати (грошове стимулювання, засноване на індивідуальному внеску);
- функціональна адміністрація (розподіл управлінських функцій серед вузькоспеціалізованих фахівців).

*Також система управління Ф. Тейлора, передбачала:*

- детальний аналіз робочих процесів та встановлення чітких регламентів їх виконання;
- встановлення норм продуктивності;
- підбір і спеціалізоване навчання працівників для виконання конкретних трудових операцій [2].

Тейлор також виявив соціальне явище групового тиску, коли невелика група, незацікавлена у високій ефективності, заохочує інших працівників знижувати продуктивність. Він називав свідоме обмеження продуктивності саботажем, розрізняючи два його різновиди: природний і систематичний.

Крім того, Ф. Тейлор розробив концепцію «науки про підштовхування», яка пояснювала причини низької продуктивності тим, що робітники навмисно уникають повної віддачі на роботі. Довів, що типовий робітник не працюватиме на повну потужність. Щоб виправити це, він запропонував чітко встановлювати норми продуктивності, спираючись на наукові методи, а не на здогади менеджера [3]. Для ілюстрації своєї теорії Тейлор навчив робітника на ім'я Шмідт виконувати чотириразову денну норму при навантаженні сталевих відливок, що дозволило підвищити заробіток працівника на 50%. Тейлор підкреслював, що темп роботи повинен відповідати швидкості «першокласних» людей, а організація праці за його системою здатна не лише підвищити продуктивність, але й стати «ментальною революцією» як для адміністраторів, так і для робітників.

Тейлор також наголошував на важливості зв'язку між роботою та діяльністю адміністрації. Він визначив оптимальну кількість майстрів, відповідальних за контроль швидкості праці. Фредерік Тейлор стверджував, що правильна організація праці навіть на підприємствах зі застарілим обладнанням могла забезпечити кращі результати, ніж сучасні, але неефективно організовані виробництва. Ключовим елементом його системи був відділ технологічного планування, який відповідав за розробку графіків операцій, дотримання яких дозволяло досягти максимальної продуктивності [2].

Отже, принципи наукового управління, сформульовані Фредеріком Тейлором, які залишаються актуальними в сучасному менеджменті, стали основою для розвитку багатьох управлінських концепцій. Його підхід до організації праці через раціоналізацію процесів, професійний підбір та навчання кадрів, а також впровадження системи матеріального стимулювання дозволив суттєво підвищити ефективність виробництва. Тейлоризм сприяв створенню культури продуктивності, яка відображається у сучасних підприємствах. Проте концепції Тейлора критикуються за відсутність уваги до соціальних та психологічних аспектів роботи. Саме тому сучасні менеджери часто поєднують ідеї Тейлора з більш гнучкими підходами для досягнення успіху в управлінні.

### **Список використаних джерел**

1. Юрик Н.Є. Історія менеджменту : Курс лекцій. Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. 114 с.
2. Принципи наукового менеджменту. Фредерік Вінслоу Тейлор: електронне джерело. URL: <https://www.maxzosim.com/the-principles-of-scientific-management/>
3. Тейлоризм: електронне джерело: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. URL: [https://www.studocu.com/uk/document/kiiivs%](https://www.studocu.com/uk/document/kiiivs%20)

D1%8Ckiy-natsional%D1%8Cniy-universitet-imeni-tarasa-shevchenka/communication-theory/1-ksv-teylorizm-taylorism/86829919?origin=university-course-page

*Ванін Антон Олександрович,  
здобувач ступеня доктора філософії;  
ПВНЗ «Європейський університет»*

## **ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНІЯХ ІТ СЕКТОРУ УКРАЇНИ**

Інформаційна система управління персоналом (HRIS) – це корпоративна структура, призначена для управління персоналом. Вона дозволяє менеджеру належним чином управляти талантами компанії, а також створювати, додавати і централізувати дані про співробітників [1]. Таким чином, HRIS-система консолідує інформацію про персонал компанії та полегшує виконання пов'язаних з ним процесів. На думку автора, інформаційні системи управління персоналом це набір програмного забезпечення і певних технологій, що дає змогу автоматизувати й удосконалювати бізнес-процеси в управлінні кадрами, у розрахунку і виплаті заробітної плати і в документообігу табельному обліку.

Це програмне забезпечення дає змогу координувати дії різних департаментів, а також каналів взаємодії між керівництвом і персоналом компаній ІТ сектору, дає персоналу доступ до повної інформації про працівника, необхідної для якісного контролю та правильного планування бюджетів щодо заробітної плати, відряджень і навчання.

Управління персоналом можна розглядати, як інформаційний процес, тобто такий, що функціонально включає використання, обробку та зберігання інформації, а саму систему управління – як інформаційну систему. Управління персоналом це практична діяльність, спрямована на забезпечення організації якісним персоналом, здатним виконувати покладені на нього функції, і оптимальне його використання [2].

Безсумнівно, використання інноваційних ІТ технологій для HR-менеджменту надзвичайно важливе питання, вони суттєво підвищують ефективність управління персоналом, автоматизуючи рутинні процеси, покращуючи комунікацію та забезпечуючи доступ до аналітичних даних. Це дозволяє HR-менеджерам зосередитися на стратегічних аспектах, таких як розвиток талантів і формування корпоративної культури, що в свою чергу сприяє підвищенню конкурентоспроможності компанії. Необхідними атрибутами конкурентоспроможної компанії є Інтернет, комп'ютерна техніка і персонал, який володіє навичками роботи з інформаційними технологіями.

У результаті інтенсивного розвитку інформаційних технологій останнім часом виділяють автоматизовані інформаційні системи. Створені програми є