

3. сравнительные показатели уровня развития общественного транспорта и уровня автомобилизации;

4. затраты времени на передвижение и уровень доступности транспорта;

5. уровень транспортной дискриминации населения;

6. удобство и комфортабельность поездки;

7. доля токсичных выбросов общественного транспорта в общем объёме токсичных выбросов в транспортной системе города (муниципального образования);

8. уровень безопасности поездки.

Комплексный подход в оценке эффективности необходимо использовать при анализе состояния общественного пассажирского транспорта, установления критериев регулирования и нормативов финансирования, оценке государственных стратегий и программ развития общественного пассажирского транспорта.

#### Список использованных источников

1. Вельможин, А.В. Теория транспортных процессов и систем / А.В. вельможин, В.А. Гудков, Л.Б. Миротин – М. : Транспорт, 1998. – 168 с.

2. Гудков, В.А. Пассажирские автомобильные перевозки / В.А. Гудков, Л.Б. Миротин, А.В. Вельможин, С.А. Ширяев – М. : Горячая линия – телеком, 2004. – 448 с.

3. Петров, А. И. Влияние внешней среды на устойчивость системы пассажирского общественного транспорта. Монография / А. И. Петров. – Тюмень : ТюмГНТУ, 2011. – 300 с.

4. Пугачев, И. Н. Теоретические принципы и методы повышения эффективности функционирования транспортных систем городов : автореф. дис... канд. техн. наук / И.Н. Пугачев. – Тюмень : ТюмГНТУ, 2004. – 18 с.

5. Русакова, О. И. Механизмы государственного регулирования общественного пассажирского транспорта. Безопасность движения. Монография / О. И. Русакова, В. З. Русаков ; под ред. О. И. Русаковой. – Шахты : ГОУ ВПО «ЮРГУЭС», 2009, - 165 с.

6. Сериков, А. А. Оценка эффективности функционирования городского пассажирского транспорта : автореф. дис...канд. техн. наук / Сериков А.А. – Волгоград : ВГТУ, 2003. – 16 с.

УДК 336.18.21

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО СТВОРЕННЯ НАУКИ ПРО ПРАЦЮ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Котик В.В., к.е.н., доцент,  
Котик В.О., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)*

Як наука організація праці зародилася в кінці XIX століття в період машинної індустріалізації виробництва вперше американський інженер Фредерік Тейлор (1856-1915 рр.) поклав початок науки про організацію праці на виробництві. У роботах «Управління фабрикою» (1903 р.), «Принципи наукового управління» (1911) він вперше обґрунтував:

- застосування хронометражу з метою раціоналізації роботи;

- використання поділу праці за елементами;

- впровадження нормування праці;

- поліпшення організації робочих місць;

- режими праці і відпочинку;

- правила відбору робітників і їх навчання;

- доцільність використання

диференційованої оплати праці.

Подружжя Френк і Ліліан Гілбрет (1868-1924 рр.) та (1878-1972 рр.) - американські вчені. На початку XX ст. вперше:

- дали визначення наукової організації праці (як організації праці, заснованої на вимірах);

- стали використовувати кінематограф для вивчення трудових процесів («Система вивчення рухів» 1915 р.) - вивчали робочі операції, фіксуючи за допомогою кінокамери рухи робітника і заміряли час винайденими ними мікрохронометром;

- розділи трудовий процес на мікроелементи - тербліги (17 найпростіших);

- виділили гуманістичну складову праці;

- звернули увагу на рівень фізичного і психологічного комфорту робітника, доводячи, що не швидкість роботи, а ступінь задоволеності робітника своєю працею, є найважливішим чинником збільшення продуктивності;

- надали великого значення відпочинку робітників.

Гаррінгтон Емерсон (1853-1931 рр.) - індустріальний інженер, підприємець, письменник, губернатор штату Меріленд, автор книги «Дванадцять принципів продуктивності» (1911 р.) вперше:

- вніс у науку управління такі поняття як ефективність (продуктивність) - максимально вигідне співвідношення між сукупними витратами

і економічними результатами;

- виділив 12 принципів продуктивності: точно поставлені цілі, здоровий глузд, компетентна консультація, дисципліна (підпорядкування всіх членів колективу встановленим правилам і розпорядку), справедливе відношення до персоналу, точний і постійний облік, диспетчерування (забезпечення чіткого оперативного управління діяльністю колективу), норми і розклад, нормалізація умов праці, нормування операцій, письмові стандартні інструкції, винагорода за продуктивність.

Генрі Форд (1863-1947), американський інженер і промисловець, засновник автомобільної індустрії США, послідовник Ф. Тейлора, ідеолог політ-економічного явища - фордизм, автор книги «Моє життя, мої досягнення» (1920 р.) - класичного добутку з наукової організації праці. Він вперше:

- використав конвеєрну систему із сильною інтенсивністю праці і максимальним поділом праці;

- автоматизував багато процесів виробництва на основі поділу їх на найпростіші операції;

- використав стандартизацію всіх факторів виробництва, включаючи сировину, устаткування, інструменти, технологічні режими, трудові прийоми і форми організації праці;

- в 1914 р. встановив розмір винагороди робітників на рівні 5 доларів за робочий день, що припинило плинність кадрів, підвищило продуктивність праці і скоротило витрати на навчання кадрів;

- встановив скорочений робочий тиждень: спочатку 48-годинний (6 днів по 8 годин), а потім 40-годинний (5 днів по 8 годин).

Анрі Файоль (1841-1925 рр.) - французький інженер, теоретик і практик менеджменту, засновник адміністративної (класичної) школи управління. Вперше:

- виділив 5 функцій менеджменту, які представляють собою самостійні напрямки, але в той же час пов'язані з іншими напрямками процесу управління. Серед них: планування, організація, розподіл, координація і контроль.

- сформулював 14 принципів управління: поділ праці (передоручення працівникам окремих операцій і, як наслідок, підвищення продуктивності праці за рахунок можливості зосередження уваги на відповідній праці); влада і відповідальність (право віддавати накази повинне бути врівноважене відповідальністю за їхні наслідки); дисципліна (необхідність дотримання правил, встановлених в організації з наявністю на всіх рівнях управління керівників, здатних застосовувати адекватні санкції до порушників

поряд); єдиноначальність (необхідність звітування працівників тільки перед одним керівником і одержання розпорядження тільки від нього); єдність дій (робота за єдиним планом, спрямованим на досягнення однієї мети); підпорядкованість інтересів (інтереси працівника або групи працівників не повинні бути вищими за інтереси організації); винагорода (наявність справедливих методів стимулювання працівників); централізація (управління організацією єдиним керуючим, координаційним центром); ієрархія (організаційна підпорядкованість різних її рівнів); порядок (відповідність робочих місць необхідним вимогам); справедливість (повага адміністрації до підлеглих, сполучення доброти і правосуддя); стабільність персоналу (плинність кадрів послабляє організацію і є слідством поганого менеджменту); ініціатива (надання можливості прояву особистої ініціативи працівникам); корпоративний дух (згуртованість та єдність працівників).

Елтон Мейо (1880-1949 рр.) - американський психолог і соціолог, дослідник проблем організаційного поведіння і управління у виробничих організаціях, один з засновників американської індустріальної соціології та доктрини «людських відносин». З групою співробітників Гарвардського університету (30-ті роки XX ст.) визначив новий розвиток в організації праці, названий «школою людських відносин».

Зробив важливі висновки:

- моральні і психологічні фактори відіграють вирішальну роль у мотивації праці;

- продуктивність праці залежить від відношення до своєї роботи, від взаємин з керівниками, солідарності в групі (працівникам вселялась думка, що їхня праця має важливе значення для суспільства і для науки);

- шляхом поліпшення взаємин між власниками і робітниками, створення здорового мікроклімату в колективі можна домогтися істотних результатів праці, не затрачуючи при цьому коштів на організаційно-технічні заходи щодо поліпшення умов праці.

Абрахам Маслоу (1908-1970 рр.) - видатний американський психолог, засновник гуманістичної психології, що займає важливе місце в побудові теорій мотивації і поведінки працівників. Вперше:

- створив модель ієрархії людських потреб - «Піраміду потреб» (70-ті роки XX ст.), яка була введена, для спрощеного викладу ідеї ієрархії потреб та включала такі потреби, як: фізіологічні, у безпеці, любові (приналежності), повазі, пізнання, естетичні, у самоактуалізації. Останні три рівні: «пізнання», «естетичні» і

«самоактуалізація» узагальнюють та називають «потребою в самоактуалізації» або «потреба в особистісного росту». Він вважав, що ієрархія потреб не є фіксованою і найбільшою мірою залежить від індивідуальних особливостей кожної людини.

Фредерік Герцберг (1923-2000 рр.) - американський психолог, один з найвпливовіших діячів в галузі управління бізнесом.

Ним була сформульована двофакторна психологічна теорія мотивації - теорія мотивації (кінець 50-х років ХХ ст.), яка включає дві основні категорії факторів оцінки ступеня задоволеності від виконаної роботи: фактори, які втримують на роботі (гігієнічні фактори - адміністративна політика компанії, умови праці, величина заробітної плати, міжособистісні відносини з керівниками, колегами, підлеглими), і фактори, які мотивують до роботи (мотиватори - досягнення, визнання заслуг, відповідальність, можливості кар'єрного зростання). Також було висунуто твердження, що заробітна плата не є мотивуючим чинником.

Дуглас Мак-Грегор (1906-1964 рр.) - американський соціальний психолог, автор книги «Людська сторона підприємства» (1960 р.)

Запропонував теорію Х і теорію Y (концепція двох методів управління підприємством).

Теорія Х говорить: середня людина не любить трудитися і при можливості уникає роботи. При цьому менеджмент змушений прибігати до твердих (тотальний контроль і система покарань) і м'яких (переконання і заохочення) форм примусу. Проте ці заходи помилкові, оскільки не враховують причину небажання трудитися (людині недостатньо мати винагороду за працю, йому необхідна можливість самореалізації, а будь-яка форма примусу цьому перешкоджає).

Теорія Y говорить, що для людини витрачати моральні і фізичні сили на роботу так само природно, як відпочивати або грати. Це означає, що людину можна стимулювати надавши можливість повністю розкритися, брати на себе відповідальність, відчувати свою значимість для організації.

Ерік Тріст і Фред Емері (1909-1993 рр.) та (1925-1997 рр.) - психологи. Створили «соціотехнічну систему» як науковий підхід до проектування трудового процесу в аспекті взаємодії людини і техніко-технологічних факторів праці.

Соціотехнічна система утворена наступними підсистемами:

- технічна підсистема представляє роботу устаткування, інструменти і технології таким

способом, який поліпшує економічну ефективність виробництва;

- соціальна підсистема представляє управлінську структуру, систему управління, систему заохочень тощо.

Досягти високої ефективності функціонування організації можливо оптимізуючи її підсистеми і їхню взаємодію - гармонізуючи їх роботу.

Уільям Оучі (1943 р. - т.ч.) - американський професор

Взяв за основу японський досвід і доповнив «ХУ теорію» Д. Мак-Грегора «теорією Z», в основі якої лежить принцип колективізму, тобто подання підприємства, як великої родини або трудового клану з обов'язковою умовою максимального сполучення цілей працівника і підприємства.

Ця теорія передбачає, що працівник воліє працювати в групі, мати стабільну тривалу перспективу кар'єрного росту, пов'язану, насамперед, з досягненням певного віку. Турбота про його благополуччя лежить на компанії, на яку він працює. Він несе індивідуальну відповідальність за свою працю, результати якого оцінюються за чіткими критеріями. Компанія забезпечує працівникові можливість безперервного навчання і постійного підвищення кваліфікації. Передбачається довічне наймання працівника.

УДК 339.564(477)

## ТЕОРІЯ «РЕСУРСНОГО ПРОКЛЯТТЯ» В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

*Котлубай В.О., к.е.н., доцент (НУ «ОЮА»)*

В останні сорок років світові ціни диктують міжнародний поділ праці, при якому кількість ресурсів і відносно дешева робоча сила змушують деякі країни, робити ставку на ресурсний сектор в збиток розвитку секторів з більш складною технологією.

Як відомо, в 1973-74 рр. спостерігався нафтовий бум у зв'язку зі зростанням нафтових цін і, внаслідок цього, у світі були понадоптимістичні очікування, які у подальшому змінилися розчаруванням. Один із засновників ОПЕК Дж. Альфонсо у той час називав нафту «екскрементами диявола». Вже в 1975 р. він писав про сплеск корупції, розтрату ресурсів,