МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

І. Г. Шавкун
Я. С. Дибчинська

Методологія наукових досліджень у галузі менеджменту

Навчальний посібник
для здобувачів ступеня вищої освіти магістра
спеціальності «Менеджмент»
освітньо-професійних програм
«Менеджмент організацій і адміністрування»,
«Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»,
«Бізнес-адміністрування»,
«Логістика»

Затверджено
Вченою радою ЗНУ
Протокол № від 2024

Запоріжжя
2024

УДК: 005.966+005.336.6](075.8)
Ш 143

Шавкун І. Г., Дибчинська Я. С. Методологія наукових досліджень у галузі менеджменту : навчальний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійних програм «Менеджмент організацій і адміністрування», «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», «Бізнес-адміністрування», «Логістика». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 151 с.

У навчальному посібнику систематизовано теоретичний матеріал з дисципліни «Методологія наукових досліджень у галузі менеджменту». Викладено основи методології наукових досліджень у галузі менеджменту; розглянуто різні рівні наукового пізнання; висвітлено етапи проведення науково-дослідницьких робіт, зокрема, вибір напрямку дослідження, постановка науково-технічних проблеми, проведення теоретичних та експериментальних досліджень; окреслено рекомендації щодо оформлення результатів наукової доробки. Основна увагу сфокусована на розгляді загальнонаукових та специфічних методів досліджень у галузі менеджменту.

Основна та додаткова література, посилання на корисні сайти з відповідної проблематики, а також тлумачення основних термінів і понять призначені для використання під час виконання як аудиторної, так і самостійної роботи впродовж вивчення курсу. За кожною темою наведено контрольні питання і завдання.

Рекомендується для здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійних програм «Менеджмент організацій і адміністрування», «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», «Бізнес-адміністрування», «Логістика».

Рецензент *С. В. Маркова*, доктор економічних наук, професор кафедри бізнес-адміністрування та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності Запорізького національного університету

Відповідальний за випуск *Я. С. Дибчинська,* кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри ділової комунікації

ЗМІСТ

Вступ…… 5
Тема 1. Дослідження та його роль у науковій та практичній діяльності організації……... 6
1. 1. Дослідження в сучасному менеджменті ……6
1. 2. Менеджмент як система управління ……9
1. 3. Основні характеристики дослідження в галузі менеджменту……16
1. 4. Класифікація досліджень у галузі менеджменту ……18
Висновки…… 25
Контрольні питання…… 26
Практичні завдання……26
Тема 2. Базові підходи до дослідження в галузі менеджменту …… 28
2. 1. Системний підхід як методологічна основа дослідження менеджменту……28
2. 2. Діалектичний підхід як практична формула дослідження менеджменту……36
2. 3. Інші підходи до вивчення систем управління як похідні від діалектичного підходу…… 38
Висновки…… 42
Контрольні питання…… 43
Практичні завдання…… 43
Тема 3. Система загальнонаукових методів дослідження менеджменту.. 45
3. 1. Розумово-логічні методи дослідження…… 46
3. 2. Емпіричні методи дослідження…… 54
Висновки……..58
Контрольні питання…… 59
Практичні завдання……60
Тема 4. Специфічні методи дослідження менеджменту…… 61
4. 1. Методи, що спираються на експертну оцінку…… 63
4.2. Методи тестування як логіко-методологічні прийоми аналізу емпіричних даних……74
4. 3. Експертні технології: сутність і спрямованість……83
Висновки…….. 86
Контрольні питання……87
Практичні завдання……88
Тема 5. Ефективність дослідження менеджменту як системи управління..89
5. 1. Наукова та практична ефективність дослідження менеджменту……89
5. 2. Принципи забезпечення ефективності дослідження…….. 94
5. 3. Види, основні джерела та способи оцінки економічних ефектів…….. 98
Висновки…… 102

Контрольні питання…… 104
Практичні завдання…… 103
Тема 6. Організаційне та інформаційне забезпечення наукових досліджень…….. 106
6. 1. Основні засади організації праці наукового колективу …….....106
6. 2. Колективна та індивідуальна наукова праця: спільне та відмінне **……..**109
6. 3. Інформаційна база дослідження: сутність та спрямованість…….. 113
6.4. Методика роботи над рукописом дослідження……. 119
Висновки…….. 122
Контрольні питання…… 124
Практичні завдання……. 124
Додаток А. Організація дослідницького проєкту ……...125
Додаток Б. Алгоритм підготовки наукового дослідження ……..... 128
Додаток В. Оцінка рівня якості дослідження систем управління……. 130
Додаток Г. Етичні принципи в наукових дослідженнях……132
Додаток Д. Кодекс етики Асоціації інформаційних систем……133
Додаток Е. Професійний кодекс дослідника……134
Тести…… 136
Глосарій…….. 139
Рекомендована література (основна, додаткова, інформаційні ресурси) …..147
Використана література……...149

ВСТУП

Метою вивчення навчальної дисципліни «*Методологія наукових досліджень у галузі менеджменту*» є засвоєння методології і логіки наукових досліджень в галузі менеджменту, що є необхідним для успішного виконання відповідних функціональних обов'язків менеджера, а також отримання навичок підготовки з організації та методики науково-дослідної роботи.

Основними завданнями вивчення дисципліни «*Методологія наукових досліджень у галузі менеджменту*» є набуття навичок організації наукових досліджень, пошуку джерел інформації та використання їх в наукових дослідженнях; набуття вмінь щодо узагальнення результатів наукових досліджень; освоєння вимог та стандартів щодо оформлення та презентації результатів наукових досліджень; набуття компетентностей щодо відстоювання власної точки зору в наукових дискусіях.

Методологія наукових досліджень у галузі менеджменту як компонент освітньо-професійної програми підготовки відповідає таким програмним компетентностям:

здатність до спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);

здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;

організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.

Дисципліна належить до циклу загальної підготовки програми і знаходиться в логічному і змістовно-методичному взаємозв'язку з іншими частинами освітньо-професійної програми. Передує вивченню дисципліни циклу професійної підготовки освітньої програми Актуальні проблеми філософії менеджменту.

ТЕМА 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ У НАУКОВІЙ ТА ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мета вивчення теми: з‘ясувати базові характеристики процесу дослідження в сучасному менеджменті; визначити основні характеристики дослідження в галузі менеджменту; окреслити сутність менеджменту як системи управління; охарактеризувати критерії класифікація досліджень у галузі менеджменту.

План

1. 1. Дослідження в сучасному менеджменті.
1. 2. Менеджмент як система управління.
1. 3. Основні характеристики дослідження в галузі менеджменту.
1. 4. Класифікація досліджень у галузі менеджменту.

Висновки.

Контрольні питання.

Практичні завдання.

Ключові слова: менеджмент, система управління, наукове дослідження, об'єкт дослідження, предмет дослідження, методологія дослідження.

1. 1. Дослідження в сучасному менеджменті



Рис. 1. 1. 1 – Дослідження в сучасному менеджменті

Дослідження – це вид діяльності людини, що складається з:

- розпізнавання проблем та ситуацій;
- визначення їх походження;
- виявленні властивостей, змісту, закономірностей поведінки та розвитку;
- встановлення місця цих проблем та ситуацій у системі накопичених знань;
- знаходження шляхів, засобів та можливостей використання нових уявлень чи знань про дану проблему в практиці її вирішення.

Будь-яке дослідження має комплекс характеристик, які необхідно враховувати під час його проведення та організації. Основні з цих характеристик представлені на рис. 1. 1. 2.

Наукова обґрунтованість дослідження полягає в описі актуальності його проведення та в постановці проблем, цілей та завдань дослідження. Потреба дослідження – ступінь гостроти проблеми, професіоналізму в підходах до її вирішення, стиль управління. Об'єкт дослідження – область діяльності людини, у якій виявляється і розпізнається проблема, що вимагає аналізу та вирішення. Предмет дослідження – конкретна проблема, вирішення якої потребує проведення дослідження.

Методологія дослідження – логічна організація дослідження, що передбачає усвідомлення його мети, розпізнавання проблем, що є предметом дослідження, вибір засобів та методів дослідження, визначення раціональної послідовності дослідницької діяльності. Виділяють діалектичні методи, загальнонаукові, системний підхід та специфічні методи.



Рис. 1. 1. 2 – Характеристики процесу дослідження

Організація дослідження – порядок проведення, заснований на розподілі функцій та відповідальності, закріплених у регламентах, нормативах та інструкціях. У цьому розділі розробляється технічне завдання, програма дослідження чи бізнес-план. Особлива увага приділяється ресурсам дослідження – комплексу засобів та можливостей (наприклад, інформаційних, економічних, людських тощо), що забезпечують успішне проведення дослідження та досягнення його результатів.

Оригінальність дослідження, що описується з погляду наукової новизни (внесок у науку), практичної цінності для науки та виробництва виконаних експериментальних досліджень, особливостей впровадження та апробації.

Результати та ефективність дослідження. Результат дослідження – рекомендації, модель, формула, методика, що сприяють успішному вирішенню проблеми, розумінню її змісту, витоків та наслідків. Ефективність оцінюється сумісністю використаних ресурсів для проведення дослідження та результатів, отриманих від нього.

Тип дослідження – приналежність до певного типу, що відбиває своєрідність всіх показників.

Дослідження можна диференціювати на практичні та науково-практичні (освітні). Існують дослідження, призначені виключно для розробки ефективних рішень і досягнення бажаного результату. Є дослідження, орієнтовані на перспективу, оновлення знань, підвищення освітнього рівня. Можна будувати дослідження, різною мірою залучаючи до проведення апарат наукового аналізу, наукової методології.

Дослідження може бути емпіричного характеру, тобто. спиратися переважно на накопичений досвід та найближчий, безпосередній результат. Розрізняються дослідження та з використання ресурсів та часу їх проведення. Існують дослідження, незначні за своєю ресурсомісткістю, і, навпаки – ресурсомісткі; за часом – тривалі та нетривалі.



Рис.1. 1. 3 – Взаємозв'язки процесу дослідження

Важливим критерієм типологічного вибору є інформаційне забезпечення. Можна будувати дослідження тільки на основі внутрішньої інформації, але глибшими є, звичайно ж, дослідження із залученням великої зовнішньої інформації.

Це дозволяє робити більш обґрунтовані висновки та розробляти ефективніші рекомендації.

Дослідження розрізняються і за рівнем організованості та участі персоналу в їх проведенні. Вони можуть бути або індивідуальними, або колективними, спонтанними чи організованими. У практиці управління зустрічаються усі перелічені типи дослідження.

1. 2. Менеджмент як система управління

Система – організаційне складне ціле, що складається з набору елементів, розташованих у певному порядку і залежать один від одного, що взаємодіють між собою за допомогою відносин і зв'язків, і утворене для виконання конкретної мети. Метою системи управління називають її ідеальний стан у майбутньому. Зміст системи управління можна визначити як різницю між метою і поточним станом. Структура системи управління – сукупність її елементів та зв'язків між ними.

Системність управління визначається узгодженістю: вибору цілей (цілепокладання); маркетингових інструментів; способів досягнення цілей та використання інструментів у менеджменті з урахуванням наявних ресурсів та часу, балансу ресурсів та інтересів.

Системність менеджменту реалізується з використанням певної множини пов'язаних і взаємодіючих між собою елементів, що представляють систему управління. Причина цього криється як у складності об'єкта, що характеризується, так і в багатоплановості його практичного використання. Складна система має певний набір атрибутів.

1. Ефективність системи – здатність до досягнення поставлених цілей за обумовлений період часу при витраті певної кількості ресурсів та можливій наявності деяких специфічних обмежень.

2. Фізична неоднорідність та велика кількість елементів. Наприклад, політична система включає органи цілепокладання, виконавчої та законодавчої влади, засоби масової інформації, суди тощо, а також правила та алгоритми їх взаємодії в різних ситуаціях соціального управління.

3. Зв'язки між елементами системи сильніше, ніж зв'язки між елементами системи та середовища. Інтенсивність організаційних зв'язків має мотивуватися для запобігання небезпечного розвитку сепаратизму Зв'язки елементів, влада в системі можуть бути формальними та неформальними. Формальні зв'язки визначаються законодавством, договірними відносинами, гарантіями тощо. Неформальні зв'язки базуються на особистій владі, моральній відповідальності та довірі.

4. Емергентність – незводність властивостей окремих елементів до властивостей системи загалом. Тільки всі разом ці елементи утворюють певну системну єдність – складну систему.

З властивістю емергентності тісно пов'язані дослідницькі процедури агрегування та декомпозиції. Агрегування – це об'єднання кількох параметрів системи нижчого рівня з параметрами системи вищого рівня (параметри нижчого рівня відображаються в агрегованих параметрах вищого рівня). Декомпозиція – це поділ цілого на частини. Через складність не завжди можливо досліджувати і аналізувати системи загалом. У цьому випадку вдаються до декомпозиції та досліджують ці частини як самостійні об'єкти. Зокрема, виділяють підсистеми: суб'єкт (керівну систему) та об'єкт управління.

Підсистемами називають великі складові складних систем, які, своєю чергою, є складними системами. Вибір принципу декомпозиції є важливим етапом дослідження. Найчастіше декомпозиція здійснюється за ізолюючими функціями, контурами управління або блоками;

5. Ієрархія – наявність кількох рівнів, їх цілей та способів досягнення цілей відповідних рівнів. Існування різних рівнів породжує всередині рівневі та міжрівневі конфлікти влади, елементів у системі.

6. Багатофункціональність – це здатність великої системи до реалізації певних різноманітних функцій (для держави це забезпечення обороноздатності, розвиток науки і культури тощо) у заданій структурі. Багатофункціональність проявляється у таких властивостях, як гнучкість, адаптація, живучість.

7. Гнучкість – це властивість системи змінювати мету та параметри функціонування залежно від умов функціонування (адаптація) або стану підсистем (живучість). Гнучкість забезпечується надмірністю елементів та управлінням із зворотним зв'язком. Гнучке управління забезпечує можливість зміни функцій та структури системи (реконфігурації) та (або) її параметрів.

8. Зворотний зв'язок –- частина реакції системи на управлінський вплив на вході. Визначає формування нового управляючого сигналу. Розрізняють посилюючий шкідливий вплив такий, що зменшує негативний вплив зворотний зв'язок. Позитивний зворотний зв'язок може призводити до нестійкості системи.

Приклад позитивного зворотного зв'язку: через низьке збирання податків збільшувати податковий тягар, стимулюючи подальше зниження збирання. Негативний зворотний зв'язок: за низьке збирання податків знизити податковий тягар, створити стимули для сплати податків і цим підвищити їхнє збирання.

9. Адаптація – це здатність зміни цілей та параметрів функціонування при зміні умов функціонування.

10. Живучість – це здатність змінювати цілі та параметри функціонування при відмові та (або) пошкодженні елементів системи.

11. Надійність системи – це властивість системи реалізовувати задані функції протягом певного періоду часу із заданими параметрами якості.

12. Безпека системи – це здатність не завдавати неприпустимих впливів здоров'ю нації, персоналу, навколишньому середовищу. Безпека та небезпека становлять повну групу подій. Довготривала (екологічна) безпека –

характеризується тим, що неприпустимі впливи не виникають за час, який можна порівняти з періодом життя людини. Безпека надзвичайних ситуацій забезпечується можливістю уникнути катастрофічного вражаючого впливу на здоров'я нації при настанні природних чи техногенних катастроф, конфліктах гілок влади тощо;

13. Стійкість – це властивість системи виконувати свої функції при виході параметрів зовнішніх умов системи за певні обмеження чи допуски. Щодо механічних систем говорять про запас міцності.

14. Уразливість – здатність отримувати ушкодження при впливі зовнішніх та (або) внутрішніх вражаючих факторів.

У процесі досліджень систем управління необхідно встановити наявність перелічених властивостей. Відсутність хоча б однієї з цих властивостей може виключати систему з розряду складних, викликати підвищені ризики діяльності, які можуть проявитися при зміні умов або станів елементів системи.

Жодна система управління не є досконалою, тому що завжди має проблеми та недоліки, які можна вирішити та ліквідувати, підвищуючи тим самим ефективність функціонування системи.

Система управління організаціями має відповідати сучасним вимогам, що визначаються ринком:

–мати високу гнучкість виробництва, що дозволяє швидко змінювати асортимент виробів (послуг); це зумовлено тим, що життєвий цикл продукції (послуг) став коротшим, а різноманітність виробів та обсяг випуску разових партій – більше;

–бути адекватною складній технології виробництва, яка потребує абсолютно нових форм контролю, організації та поділу праці;

–враховувати серйозну конкуренцію на ринку товарів (послуг), яка докорінно змінила ставлення до якості продукції, зумовила організувати післяпродажне обслуговування та додаткові фірмові послуги;

–враховувати вимоги до рівня якості обслуговування споживачів та терміну виконання договорів, які стали надто високими для традиційних виробничих систем та механізмів прийняття управлінських рішень;

–враховувати зміну структури витрат виробництва.

Створити організацію, яка забезпечить випуск високоякісної продукції (або послуги) у потрібному обсязі та асортименті без проведення дослідження неможливо. Будь-яка організація, незалежно від її конкретного призначення, може бути описана за допомогою низки параметрів, серед яких головними є: цілі організації, її організаційна структура, зовнішнє та внутрішнє середовище; сукупність ресурсів; нормативна та правова основа; специфіка процесу функціонування; система соціальних та економічних відносин; організаційна культура.

Кожна організація має конкретну систему управління, яка є об'єктом дослідження. Управлінська діяльність – це насамперед управління соціальними

колективами людей, які мають розглядатися як соціально керовані системи. Система управління будь-якої організації є складною системою і призначена для збору, аналізу та переробки інформації з метою отримання максимального кінцевого результату за певних обмежень.

Отже, система управління як об'єкт дослідження має наступні ознаки:

– складається з безлічі (принаймні двох) елементів, розташованих ієрархічно;

– елементи системи (підсистеми) взаємопов'язані за допомогою прямих та зворотних зв'язків;

– система – це єдине і нерозривне ціле, що є цілісною системою для нижчих ієрархічних рівнів, є фіксовані зв'язки системи із зовнішнім середовищем.

Зовнішнє середовище – умови та чинники, які є в навколишньому середовищі незалежно від діяльності конкретної фірми. Вони можуть як впливати на функціонування організації, так і відчувати на собі вплив організації.

Усі ресурси, необхідні для функціонування, організація отримує із довкілля, з яким перебуває у стані постійного обміну.

У менеджменті виділяють такі показники довкілля:

Рухливість – швидкість змін, що відбуваються в навколишньому середовищі.

На зміни впливають різноманітні чинники: дестабілізація політики держави, непередбачувані повороти в економіці, несподівані зміни у споживчому попиті, пропозиції конкурентів чи художні запити клієнтів, часті новації рекламного агентства, стрімкі зміни електронних технологій і навіть різка, непередбачена синоптиками зміна погоди.

Найбільш динамічне довкілля притаманне фармацевтичній, хімічній, електронній, авіаційно-космічній галузям, виробництву комп'ютерів, біотехнологіям, телекомунікаціям. Цей факт пояснюється швидкими змінами технології та методів конкурентної боротьби. Менш помітні зміни в зовнішньому середовищі відбуваються в машинобудуванні, виробництві запасних частин для автомобілів, у кондитерській, меблевій промисловості, виробництві тари та пакувальних матеріалів, харчових консервів.

Складність – визначається кількістю чинників, які впливають на організацію. Організація, яка відчуває на собі вплив великої кількості різноманітних зовнішніх чинників (державні постанови, профспілки, численні конкуренти і постачальники) знаходиться в складнішому оточенні, ніж організація, на яку впливають лише кілька постачальників і конкурентів. Складність характеризується показником різноманітності факторів, які залежать від різноманіття технологій, що використовуються організацією, та від темпів розвитку організації.

Різноманітність ринку – організації функціонують за умов різних ринків: інтегрованих (єдиних) і диверсифікованих. Різноманітність ринку може бути обумовлено широким діапазоном клієнтури, продуктів та послуг, географічних регіонів розповсюдження продукції.

Ворожість – несприятливе ставлення довкілля до організації, що залежить від конкуренції, стосунків між організацією і профспілками, урядом та іншими зовнішніми групами, від доступності ресурсів.

Невизначеність – визначається кількістю інформації, якою володіє організація та ступенем впевненості у цій інформації. Організація може мати у своєму розпорядженні велику кількість інформації, але це не означає, що ця інформація є точною та надійною. Таким чином, чим невизначеніше зовнішнє середовище, тим важче приймати ефективні рішення.

Зовнішнє середовище організації складається з двох компонентів:

– середовища прямого впливу, що включає: постачальників; державні органи; профспілки; конкурентів; споживачів;

– середовища непрямого впливу, що складається з: міжнародного оточення; науково-технічного прогресу; політичних чинників; соціокультурних факторів; стану економіки.

Середовище прямого впливу як ділове оточення, включає суб'єктів середовища, що безпосередньо впливають на діяльність конкретної організації. Розглянемо їх детальніше.

Таблиця 1. 2. 1 – Споживачі як елемент середовища прямого впливу

Профіль	Торгова сила
- географічне розташування - демографічні характеристики (вік, освіта, сфера діяльності тощо) - ставлення покупця до продукту (чому він купує даний продукт, чи він сам користувач продукту, як оцінює продукт тощо)	- співвідношення ступеня залежності покупця від продавця та ступеня залежності продавця від покупця - обсяг закупівель, що здійснюються покупцями - наявність заміщених продуктів - рівень поінформованості покупця - вартість для покупця переходу до іншого продавця - чутливість покупця до ціни, залежить від загальної вартості здійснюваних ним закупівель, його фінансового становища, орієнтації на певну марку, вимог до якості

Постачальники – джерела ресурсів: матеріали, обладнання, енергія, капітал та робоча сила. Усіх постачальників можна розділити на три категорії:

– постачальники матеріалів: переважно всі організації залежать від безперервного надходження матеріалів, від цін, термінів, ритмічності, якості тощо; залежність збільшується з кожним роком, оскільки дедалі більше фірм орієнтуються на придбання комплектуючих елементів у партерів для подальшого їх самостійного використання;

– постачальники капіталу: забезпечують організацію матеріальними ресурсами (банки, програми державних установ щодо надання позик, акціонери та приватні особи, які акцептують векселі підприємства чи купують його облігації;

– постачальники трудових ресурсів: для досягнення поставленої мети організація повинна бути забезпечена робочою силою, оскільки без кваліфікованих фахівців, здатних використовувати складну технологію, капітал та матеріали, організація не ефективно функціонуватиме.

– держава впливає на організацію через податкову систему; державну власність та бюджет; законодавчі акти; на організацію також впливають місцеві органи влади: висувають вимоги щодо придбання ліцензій, обмежують можливості вибору місця для ведення справи, обкладають підприємства податками тощо.

– споживачі як фізичні та юридичні особи, що купують продукт, вироблений організацією; щоб визначити, який товар користуватиметься найбільшим попитом, місце збуту товару тощо, необхідно вивчити покупців.

– конкуренти (наприклад, що пропонують ринку аналогічний товар чи товар кращої якості) впливають інших виробників і продавців і актуалізують новаторство та ефективність; кожному підприємству слід задовольняти потреби споживачів також ефективно, як конкуренти, а при побудові стратегії конкурентної боротьби необхідно виявити слабкі та сильні сторони конкурентів.

Таблиця 1. 2. 2. – Середовища непрямого впливу

Елемент	Зміст
Науково-технічний прогрес	- ефективність, з якої продукти можна виготовляти та продавати; - швидкість старіння продукту; - способи збирання, зберігання та розподілу інформації; - послуги та нові продукти, на які очікують споживачі від організації.
Політичні чинники	- оподаткування доходів організацій; - встановлення податкових пільг або пільгових торгових мит; - законодавство щодо захисту споживачів, контролю цін та заробітної плати; - яка ідеологія визначає політику уряду; - наскільки стабільним є уряд; - наскільки уряд може проводити свою політику; - який ступінь суспільного невдоволення та наскільки сильні опозиційні політичні структури
Соціокультурні фактори	- установки, життєві цінності та традиції суспільства; - демографічна обстановка; - відносини організації із місцевим населенням; - ставлення людей до роботи та якості життя; - ріст населення; - рівень освіти; - мобільність людей тощо.
Стан економіки	– впливає на вартість всіх ресурсів і здатність споживачів купувати певні товари та послуги
Міжнародне оточення	*форми міжнародної взаємодії* - експорт продукції; - продаж ліцензій іноземної компанії, тобто надання іноземної компанії права на використання патентів або технології замість відшкодування витрат у формі ліцензійних платежів; - створення спільних підприємств

Середовище непрямого впливу – чинники, які можуть вплинути на організацію не відразу, і з часом. Це середовище набагато складніше, оскільки

інформація про нього найчастіше відсутня, і керівництву організації доводиться спиратися на свої припущення.

Науково-технічний прогрес відбиває рівень науково-технічного розвитку, який впливає на організацію. Організаціям для збереження своєї конкурентоспроможності необхідно швидко реагувати на нові розробки та самим пропонувати нововведення.

Політичні чинники – наміри органів державної влади щодо розвитку суспільства та засоби, за допомогою яких держава має намір втілювати в життя свою політик.

Соціокультурні фактори змінюються повільно, але ці зміни призводять до істотних змін в оточенні організації та мають найбільший вплив на формування споживчих переваг.

Стан економіки: на одні організації конкретні зміни щодо стану економіки можуть мати позитивний вплив, на інші – негативний.

Міжнародне оточення характеризується високою складністю, оскільки економіка, культура, кількість і якість трудових та матеріальних ресурсів, закони, державні установи, політична стабільність, рівень технологічного розвитку відрізняються від країни до країни. Створення спільних підприємств: дві чи більше приватних компаній чи державних вкладають кошти у виробничі потужності. Учасники є рівними партнерами у справі та отримують прибуток залежно від частки участі кожного у спільному підприємстві.

Внутрішнє середовище організації. Це – господарський організм компанії, структура фірми, яка охоплює всі виробничі підрозділи, що входять до складу організації. Внутрішнє середовище організації складається з таких внутрішніх змінних, як: мета; структура; завдання; люди.



Рис. 1. 2. 1 – Типові цілі організації

Мета – досягнення, отримання, вдосконалення групою людей, які об'єдналися в організацію, певного бажаного результату. При формулюванні мети необхідно відповісти на запитання: що треба отримати і навіщо; коли і хто має вирішувати завдання досягнення мети.

Формулювання мети включає: набір вимог, яким має задовольняти бажаний результат; перелік умов, що обмежують коло допустимих засобів досягнення цілей;

перелік можливих варіантів чи характеристик результату; характеристики бажаного ступеня досягнення очікуваного результату; оцінка фактичного досягнення мети.

Цілі організації в цілому не збігаються з цілями її підрозділів, отже, у кожного підрозділу свої цілі, які не повинні йти в розріз з метою організації. Наприклад, метою фінансового підрозділу можливо зменшення кредитних втрат від суми продажів. Підрозділ маркетингу може мати на меті скорочення кількості скарг споживачів. Тому керівництво має координувати цілі підрозділів.

Структура – це логічні взаємовідносини рівнів управління та функціональних областей, побудованих у такій формі, що дозволяє найбільш ефективно досягати цілі організації. Структура організації визначається такими аспектами.

По-перше, спеціалізований поділ праці: певний вид роботи закріплюється за тими, хто краще виконує ці роботи, тобто за фахівцями. В організаціях виділяють горизонтальний та вертикальний поділ праці. Горизонтальний поділ праці – поділ праці для людей, які стоять одному рівні ієрархії. Вертикальний поділ праці – формальна підпорядкованість осіб кожному рівні. Вертикальний розподіл праці характеризується обсягом управління, який визначає ієрархію управлінських рівнів – формальну підпорядкованість осіб кожному рівні управління. Наприклад, особа, яка перебуває на вищому щаблі управління, може мати в своєму підпорядкуванні кількох керівників середньої ланки, які представляють різні функціональні області. Ці керівники можуть мати підлеглих у складі лінійних керівників (майстри різних ланок). По-друге, сфера контролю: кількість підлеглих на одного керівника. Виділяють дві сфери контролю: вузьку та широку. У першому випадку йдеться про малу кількість підлеглих. У другому – про велику кількість підлеглих.

Завдання – це запропонована робота, серія робіт або частина роботи, яка має бути виконана заздалегідь встановленим способом у заздалегідь обумовлені терміни. Кожній посаді пропонується ряд завдань, виконання яких необхідне для досягнення цілей організації, наприклад: робота з людьми; робота із предметами; робота з інформацією.

Люди (людський ресурс) – головний і найскладніший елемент будь-якої організації, оскільки всі люди сильно відрізняються один від одного за статтю, віком, освітою, національністю, навичками, сімейним станом тощо. Від усіх цих показників залежить характер роботи та успіх організації в цілому. Робота з кадрами повинна будуватися таким чином, щоб сприяти розвитку позитивних результатів поведінки та діяльності кожної окремої людини та намагатися усувати негативні наслідки її дій.

1. 3. Основні характеристики дослідження в галузі менеджменту

Дослідження – пізнання будь-якого об'єкта з отримання нових знання даному об'єкті, законів його виникнення, функціонування, розвитку на подальше застосування отриманих знань як в теорії, так і на практиці.

Дослідження систем управління – це вид діяльності, спрямований на розвиток і вдосконалення управління відповідно до зовнішніх і внутрішніх умов, що постійно змінюються. Дослідження систем управління спрямоване на:

–уточнення мети розвитку та функціонування підприємства та його підрозділів;

–виявлення тенденцій розвитку підприємства у конкретному ринковому середовищі;

–виявлення факторів, що забезпечують досягнення сформульованої мети та перешкоджають їй;

–збирання необхідних даних для розробки заходів щодо вдосконалення чинної системи управління;

–отримання необхідних даних для прив'язки сучасних моделей, методів та засобів до умов конкретного підприємства.

Об'єктом дослідження є структура (підрозділ, підприємство, об'єднання підприємств, галузь, національне господарство), її внутрішнє та зовнішнє середовище.

Предметом дослідження може бути завдання чи проблема, які не можуть бути вирішені без проведення дослідження.

Виявлення проблеми передбачає:

–формулювання цілей та декомпозиція їх на завдання;

–постановка завдань;

–попередній аналіз наявної інформації, умов та методів вирішення завдань даного класу;

–формулювання вихідних гіпотез;

–теоретичний аналіз гіпотез;

–планування та організацію спостережень, експерименту та вимірювань, імітація умов;

–проведення спостережень та експериментів;

–аналіз та узагальнення отриманих результатів;

–перевірка (у тому числі статистична) вихідних гіпотез на основі одержаних в експериментах результатів;

–у разі потреби, уточнення висунутих раніше гіпотез;

–прогнозування нових результатів;

–розробка можливих напрямів подальших наукових досліджень.

Концепцією дослідження системи управління включає сукупність гіпотез, що використовуються при розробці проєкту дослідження та етапи їх дослідження. Гіпотеза – імовірне і попереднє уявлення про предмет дослідження, що вивчається, засноване на раніше отриманих відомостях або знанні і необхідне для першого кроку вивчення явища. Для деяких видів дослідження гіпотеза може бути кінцевим результатом.

Концепції розробляють для дослідження погано структурованих проблем. Концепція дослідження отримує розвиток у сценарії, алгоритмі та проєкті досліджень.

Сценарій дослідження – це логічна послідовність процедур, що дозволяє забезпечити досягнення цілей дослідження. Розробляється на основі концепції.

Алгоритм дослідження – це певна, жорстка послідовність виконання процедур дослідження з метою досягнення необхідного результату. Алгоритми досліджень розробляють з урахуванням сценарію, методики чи з аналогії.

Прийом дослідження систем управління вбачається як реальна дія, вимірювання параметра, логічні або математичні операції для отримання проміжного, локального результату.

Процедура дослідження розуміється як сукупність дослідницьких прийомів, вкладених у виконання завдань етапу дослідження. Наприклад, можна вважати процедурою збирання інформації.

Методика дослідження – це сукупність прийомів даного дослідження, що дозволяє досягти його цілей чи цілей етапу. Розробляється на основі концепції.

Засоби досліджень – це матеріальні, штучно створені об'єкти, призначені для того, щоб у процесі досліджень імітувати зовнішні впливи (фактори), генерувати тести, проводити вимірювання, передавати інформацію, проводити обробку, відображення інформації, забезпечувати безпеку експерименту тощо.

У складі засобів досліджень при розробці проєкту дослідження можна виокремити засоби вимірювань, засоби передачі інформації та команд, обчислювальні засоби обробки інформації тощо.

Проєкт досліджень – конкретний образ майбутнього дослідження, що в системній єдності поєднує проєкт об'єкта досліджень, план досліджень, методику дослідження, засоби дослідження, описує очікувані витрати, результати та можливі їх використання в народному господарстві.

Наявність проєкту досліджень системи управління свідчить про ступінь підготовленості дослідників до вирішення поставленої перед ними завдання дослідження і є підставою для витрачання коштів, отримання податкових пільг тощо.

1. 4. Класифікація досліджень у галузі менеджменту

Класифікація досліджень систем управління може бути ієрархічною чи неієрархічною.

Ієрархічна класифікація встановлює відносини підпорядкованості досліджуваних систем управління. Наприклад, системи управління маркетингом, менеджментом є підсистемами системи управління. Ієрархічна класифікація допускає формалізацію як граф-дерева (підсистем, елементів управління та інших).

Неієрархічна класифікація передбачає, що безліч систем управління на основі відносин по одному або декільком факторам розбивають на непересічні підмножини, наприклад, за предметними областями.

Залежно від предметної галузі може бути виділено дослідження геополітичних, політичних, соціальних, економічних, технічних, технологічних, конструкторських систем управління, систем управління якістю продукції та інші.

Залежно від цілей дослідження можуть бути виділені дослідження щодо підвищення цільової ефективності системи управління, зниження витрати ресурсів, зниження ризиків або, що те саме, підвищення безпеки системи управління.

Залежно від глобальності проблеми можливі комплексні (системні), спеціальні та порівняльні дослідження систем управління.

При комплексних дослідженнях необхідний системний підхід, який передбачає розгляд об'єктів та процесів у їхньому взаємному зв'язку та вплив на ефективність, ризики складеного з них єдиного цілого-системи. Наприклад, при комплексному дослідженні систем управління повинні розглядатися в системному зв'язку як елементи єдиного цілого – процесу управління: цілепокладання, маркетинг, менеджмент.

Спеціальне дослідження спрямовано на вивчення, оцінку окремих функцій чи параметрів функціонування системи управління. Важливим є дослідження та оцінка часу виконання операцій управління при даному варіанті системи керування (дослідження швидкодії). Поняття спеціального та комплексного дослідження відносні. Наприклад, комплексне дослідження управління на рівні управління в цілому може розглядатися як приватне дослідження одного із складових елементів процесу управління.

Залежно від ступеня наукової новизни та масштабу впливу на знання прийнято виділяти фундаментальні та прикладні дослідження. Фундаментальні наукові дослідження спрямовані на вивчення основ та властивостей всесвіту, мають міждисциплінарний та (або) глобальний характер. Прикладні наукові дослідження спрямовані на отримання локальних наукових результатів та впровадження їх у практику. Як правило, вони закінчуються створенням макетів, моделей пристроїв, що діють, і технологічних процесів. Для прикладних наукових досліджень виділяють ще етап впровадження отриманих результатів у практику після проведення дослідно-конструкторських робіт.

За видом управління можна виділити дослідження стратегічного, перспективного, поточного, оперативного управління та контурів, у яких вони реалізуються. Впровадження результатів таких досліджень даватиме результат на різних часових відрізках.

Дослідження систем управління цілепокладанням, маркетингом, менеджментом мають свою специфіку, пов'язану з їх місцем та роллю в процесі управління.

Дослідження систем управління цілепокладання особливо важливо, оскільки неправильна постановка цілей фактично може визначити невдачу і неефективне функціонування системи управління.

У таких дослідженнях мають перевірятися: корисність мети; досяжність мети; реальність термінів досягнення мети; її зрозумілість для клієнтів, працівників; можливість та правильність декомпозиції мети при постановці завдань підрозділам організації тощо.

Для «розподілу», уточнення цілей управління на різних рівнях ієрархії декомпозиції можуть піддаватися як сама система, так і її мета.

Дослідження систем управління маркетингом має зосереджуватися на дослідженні правильності вибору методів та засобів досягнення поставлених цілей. При цьому методи, що обираються в процесі маркетингу, повинні перевірятися не тільки на ефективність, а й на відповідність обмеженням, на юридичну чистоту, соціальну допустимість, відповідність нормам ділового спілкування та моралі.

Дослідження систем управління менеджментом зосереджується на оцінці ефективності заходів щодо підтримки балансу в трикутнику «люди – цілі – ресурси» при раніше обраних цілях та інструментах їх досягнення.

За співвідношенням періоду роботи системи управління та періоду проведення дослідження можна виділити: попередні дослідження, дослідження в реальному масштабі часу, наступні дослідження систем управління.

Попередні дослідження проводять на початок реального функціонування системи управління у процесі прогнозування та планування, моніторингу розвитку ситуації. Прогнозування тісно пов'язане з моніторингом ситуації та має інформаційний характер. Планові дослідження пов'язані з необхідністю прийняття рішень щодо розподілу у часі та просторі обмежених ресурсів для досягнення поставлених цілей.

Дослідження у реальному масштабі часу забезпечують ефективність, нормальні витрати, зниження ризиків з допомогою своєчасного втручання в управління. При такому дослідженні періоди роботи системи управління та її досліджень збігаються. Вони дозволяють покращити параметри роботи системи в поточному циклі управління.

Наступні дослідження систем управління характеризуються тим, що період досліджень слідує за періодом реальної роботи системи управління. Вони дозволяють покращити роботу системи в подальших реалізаціях процесу управління. Це досягається шляхом виявлення проблем у роботі системи, їх діагностики, зміни параметрів роботи або виконання удосконалень (доробок) системи, проведення порівняльних досліджень та визначення найкращих варіантів роботи системи.

За методологією проведення можна виділити: контрольні, діагностичні, порівняльні, дослідження відповідності, класифікаційні, розпізнавання образів та інших.

Контрольні дослідження проводять за необхідності підтвердження певних властивостей системи управління в процесі її функціонування (тобто досягнення поставлених цілей у реальних умовах) або виявлення проблем. В економіці найбільш поширені такі форми контрольних досліджень, як ревізія, інвентаризація, контрольна закупівля тощо.

Діагностичні дослідження проводять за необхідності встановлення причин позитивних чи негативних відхилень від планових значень під час роботи систем управління. Встановлення причин позитивних відхилень може дозволити розвинути успіх чи визначити чинники, що перешкоджають його розвитку. Встановити причини негативних відхилень та усунути їх необхідно для забезпечення нормальної роботи та досягнення планової ефективності та безпеки системи управління.

Класифікаційні дослідження мають на меті попередньо розподілити об'єкти за класами для того, щоб у процесі подальшого дослідження уможливити порівняльні дослідження цих об'єктів або їх частин. Розпізнавання образів здійснюється для того, щоб встановити до якого класу об'єктів належить об'єкт дослідження та (або) яке мінімальне число параметрів його характеризує. Часто класифікаційні дослідження та розпізнавання образів є початковим етапом дослідження системи управління.

При виборі найкращих варіантів (об'єктів, процесів, комплектуючих та інших) значну роль відіграють порівняльні дослідження систем управління. Такі дослідження дозволяють зафіксувати відносини двох або декількох систем управління або їх елементів, важливі з точки зору дослідження. Окремим випадком порівняльних досліджень систем управління є дослідження відповідності один одному різних елементів системи управління. Якщо буде встановлено, що один із елементів системи управління не відповідає іншим, то для зниження ймовірності обумовлених цією невідповідністю конфліктів елементів у системі (з властивим таким конфліктам зниженням ефективності та підвищенням ризиків) необхідно усунути цю суперечність. Найчастіше в системах управління досліджують відповідність організаційної структури:

- характеру діяльності виробничого підприємства (дослідно-конструкторські роботи, виробництво одного товару або певної номенклатури товарів, що змінюється тощо);
- його технологічному базису;
- структурі потоків ресурсів, зокрема, інформаційних та комунікаційних потоків тощо.

За характером участі об'єкта дослідження у відтворювальному процесі виділяють такі види досліджень:

- дослідження матеріалів та елементів на міцність, в'язкість, стійкість, ресурс тощо;
- економічні дослідження причин та результатів діяльності;

- конструкторські та технологічні (технічні) дослідження засобів виробництва;
- соціологічні дослідження виробничих відносин та людського фактору (є невід'ємним елементом діагностичних досліджень автоматизованих систем управління).

Вирізняють дослідження: системні, мотивації, умов праці персоналу тощо; відносини клієнтів, дилерів, брокерів, ефективності їх мотивації та стимулювання з боку фірми тощо).

Функціональна роль дослідження системи управління залежить від циклу організації. Виділяють три основні цикли діяльності організації: інвестиційний, поточних операцій, грошовий. Для забезпечення фінансового менеджменту кожним із цих циклів у великих компаніях може виділятись відповідний підрозділ (департамент) у організаційній структурі.

Етапи життєвого циклу організаційно-виробничої системи та (або) товару мають особливий вплив на цілі та завдання дослідження систем управління, оскільки як сама організаційно-виробнича система, так і товари, вироблені нею, є складними системами, розвиток яких проходить різні етапи.

На етапі прогнозування та планування параметрів діяльності повинні досліджуватися гіпотези, моделі, процес моделювання, стійкість результатів до помилок у вихідних даних тощо.

На етапі прийняття рішення функціональна роль досліджень визначається тим, що необхідно провести дослідження повноти інформації, на основі якої приймається рішення, повноти переліку параметрів оцінки ефективності рішення, реалізованості різних варіантів рішень тощо.

На етапі передачі рішення (у тому числі з можливістю кодування та розкодування) необхідно дослідити можливість спотворень (шуму та (або) перешкод), період часу проходження рішення до виконавців (нерідко рішення надходять після того терміну, до якого вони мають бути виконані), форму фіксації передачі рішення (з урахуванням можливої відповідальності за їх виконання чи невиконання) тощо.

На етапі сприйняття та виконання рішення доцільно дослідити правильність розуміння рішення, достатність мотивації виконавців, вплив на ефективність та результати виконання змін у середовищі тощо.

Дослідження виконують свою специфічну функціональну роль при контролі, діагностиці, прогнозуванні та плануванні систем управління та їх ефективності.

При плануванні дослідження дозволяють ухвалювати рішення щодо черговості, термінів дій, розподілу ресурсів у процесі досягнення поставленої мети.

При оптимальному плануванні дослідження дозволяють ухвалити рішення щодо черговості, термінів дій, розподілу ресурсів у процесі досягнення поставленої мети з мінімальними витратами конкретного ресурсу (часу чи коштів).

За спрямованістю виявлення одного з двох видів проблем організації дослідження можна розділити на пошукові і нормативні. Пошукові дослідження

спрямовані виявлення невикористаних можливостей організації, тобто. проблем, які перебувають у невикористанні наявних можливостей. Нормативні дослідження спрямовані на усунення проблем, які полягають у тому, що організація не досягає поставленої мети.

За завданнями досліджень виділяють методи дослідження механізму явищ чи екстремальних досліджень. При дослідженні механізму явищ ставиться завдання встановити основні взаємозв'язки та залежності факторів і параметрів системи управління, розробляються моделі явищ, що вивчаються в системах управління. Завдання розпізнавання образів та встановлення аналогії можуть бути визнані окремим випадком дослідження механізму явищ. Завданнями екстремальних досліджень є знаходження умов, за яких забезпечується найбільший ефект, безпека чи мінімальна витрата ресурсів для досягнення певної мети.

За формою очікуваних результатів дослідження можуть бути якісними та кількісними. При кількісних дослідженнях результат має абсолютне значення (у цифрах). При якісних дослідженнях результат має відносне значення (добре, погано; припустимо, неприпустимо; краще, гірше тощо).

За видом використовуваних при дослідженнях систем управління даних та інформації, методичних прийомів можуть бути виділені експертні оцінки та дослідження, логічні дослідження, математичне моделювання, експеримент, випробування та статистика.

Експертні оцінки та дослідження систем управління проводяться на базі неусвідомленої підсвідомої інформації досвідченого спеціаліста (експерта) в умовах, коли інші види інформації або відсутні взагалі, або недоступні, або обмеження часу на ухвалення рішення не дозволяють проводити інші види досліджень. Експертні оцінки найчастіше використовують при прогнозних, планових дослідженнях.

Результат дослідження може бути як якісним, так і кількісним.

Логічні дослідження можливі, якщо є принаймні предметні дані та інформація. Їх використовують при прогнозних, планових, контрольних, порівняльних чи діагностичних дослідженнях. Як правило, результати таких досліджень мають якісний характер.

Моделювання як інструмент дослідження систем управління застосовують за наявності формальних кількісних даних та інформації. Його використовують для прогнозних, планових, діагностичних, порівняльних досліджень. Результат має абсолютне та (або) відносне цифрове значення.

Моделювання є активним, і, з урахуванням великої кількості методів моделювання, досить універсальним методом дослідження систем управління.

Експеримент – активна діяльність людини зі штучного створення умов та здійснення функціонування об'єкта для вимірювання та (або) оцінки ефективності, витрат, рівня ризиків, інших експлуатаційних характеристик її діяльності з

використанням отриманої в експерименті інформації про властивості середовища, товару, системи, соціального устрою.

Випробування – це експеримент з метою вдосконалення (доведення) товару, його системи управління, а також підтвердження відповідності його характеристик вимогам сертифікації продукції перед виходом на ринок. Контрольно-серійні випробування проводять на підтвердження незмінності якості продукції (часто військової техніки) у її виробництва.

Статистика – це пасивний метод дослідження. Застосовують за наявності формальних кількісних даних та інформації, отриманих у результаті спостереження та реєстрації характеристик при реальному функціонуванні об'єкта у природних (натурних) ринкових умовах.

Він полягає у математичній обробці цих даних для аналізу, діагностики, прогнозування систем управління. Коректне використання статистики передбачає обов'язкове вимога незмінності зовнішніх умов функціонування та структури досліджуваної системи управління період спостереження.

За ступенем обов'язковості проведення дослідження виділяють ініціативні дослідження та директивні (обов'язкові) дослідження. Ініціативні дослідження проводяться суб'єктом управління самостійно при виявленні проблеми, яка полягає або в тому, що організація не досягає поставленої мети, або в тому, що організація не використовує наявні в неї можливості.

Ініціатором директивних досліджень є організація, що стоїть вище, або їх необхідність у певних випадках визначена законом. Наприклад, законодавчо визначено категорії:

–товарів, які обов'язково мають бути сертифіковані (продукти харчування, книги тощо);

–юридичних осіб, які мають щорічно піддаватися зовнішньому аудиту (Центральний банк, комерційні банки, страхові компанії, громадські організації тощо) або перелік випадків, у яких необхідно проводити ревізії (наприклад, за зміни матеріально відповідальної особи).

У цілому можна стверджувати, що досить велика кількість функціональних ролей, які впливають на класифікації досліджень систем управління. Вибір чи створення конкретної класифікації визначається, передусім, цілями її подальшого наукового та (або) практичного використання. Саме ці цілі, а також властивості об'єкта, що досліджується, дозволяють виділити фактори, на основі яких і проводять класифікацію.

Класифікація досліджень систем управління відіграє важливу практичну роль, оскільки вона: дозволяє встановлювати аналогію; вибирати метод дослідження системи управління за певних умов; висувати гіпотези та прогнозувати можливості розвитку систем управління тощо.

ВИСНОВКИ

Дослідження – це вид діяльності людини, що складається з: розпізнавання проблем та ситуацій; визначення їх походження; виявленні властивостей, змісту, закономірностей поведінки та розвитку; встановлення місця цих проблем та ситуацій у системі накопичених знань; знаходження шляхів, засобів та можливостей використання нових уявлень чи знань про дану проблему в практиці її вирішення.

Наукова обґрунтованість дослідження полягає в описі актуальності його проведення та в постановці проблем, цілей та завдань дослідження. Потреба дослідження – ступінь гостроти проблеми, професіоналізму в підходах до її вирішення, стиль управління.

Об'єкт дослідження – область діяльності людини, у якій виявляється і розпізнається проблема, що вимагає аналізу та вирішення. Предмет дослідження – конкретна проблема, вирішення якої потребує проведення дослідження.

Методологія дослідження – логічна організація дослідження, що передбачає усвідомлення його мети, розпізнавання проблем, що є предметом дослідження, вибір засобів та методів дослідження, визначення раціональної послідовності дослідницької діяльності. Виділяють діалектичні методи, загальнонаукові, системний підхід та специфічні методи.

Організація дослідження – порядок проведення, заснований на розподілі функцій та відповідальності, закріплених у регламентах, нормативах та інструкціях. У цьому розділі розробляється технічне завдання, програма дослідження чи бізнес-план. Особлива увага приділяється ресурсам дослідження – комплексу засобів та можливостей (наприклад, інформаційних, економічних, людських тощо), що забезпечують успішне проведення дослідження та досягнення його результатів.

Оригінальність дослідження, що описується з погляду наукової новизни (внесок у науку), практичної цінності для науки та виробництва виконаних експериментальних досліджень, особливостей впровадження та апробації.

Результат дослідження – рекомендації, модель, формула, методика, що сприяють успішному вирішенню проблеми, розумінню її змісту, витоків та наслідків. Ефективність оцінюється сумісністю використаних ресурсів для проведення дослідження та результатів, отриманих від нього.

Системність менеджменту реалізується з використанням певної множини пов'язаних і взаємодіючих між собою елементів, що представляють систему управління. Системність управління визначається узгодженістю: вибору цілей (цілепокладання); маркетингових інструментів; способів досягнення цілей та використання інструментарію з урахуванням наявних ресурсів та часу, балансу ресурсів та інтересів.

Класифікація досліджень систем управління може бути ієрархічною чи неієрархічною.

Ієрархічна класифікація встановлює відносини підпорядкованості досліджуваних систем управління. Наприклад, системи управління маркетингом, менеджментом є підсистемами системи управління. Ієрархічна класифікація допускає формалізацію як граф-дерева (підсистем, елементів управління та інших).

Неієрархічна класифікація передбачає, що безліч систем управління на основі відносин по одному або декільком факторам розбивають на непересічні підмножини, наприклад, за предметними областями.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Розкрийте поняття дослідження та охарактеризуйте його типи.
2. Обґрунтуйте необхідність та актуальність досліджень у сучасних умовах.
3. Що передбачає «методологія дослідження»?
4. Дайте визначення системи, охарактеризуйте властивості і класифікації систем.
5. У чому полягає сутність менеджменту як системи управління?
6. Дайте характеристику середовища організації.
7. Що характеризує мету та предмет дослідження?
8. Як визначається та оцінюється проблема?
9. Як класифікуються дослідження?
10. Яка роль досліджень на різних етапах життєвого циклу організаційно-виробничої систем?

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Сформулюйте цілі вказаних систем.

	№1	№2	№3	№4
Підприємство	Хлібобулочний комбінат	Завод з виробництва безалкогольних напоїв	Машинобудівне підприємство	Молочний комбінат
ПРОБЛЕМА для дослідження	Різке падіння обсягів продажу	Недосконаліть системи управління, підвищення плинності кадрів	Старіння технологічного обладнання	Молочний комбінат: проблеми інфраструктури

- Сформулюйте гіпотезу.
- Мета дослідження.
- Ресурси (які знадобляться для дослідження).
- Спрогнозуйте можливий результат.

Завдання 2. Визначте об’єкт, предмет, мету, завдання та методи для наступних тем досліджень:

1. «Формування інноваційної інфраструктури регіону».

2. «Дослідження ролі науково-технічного прогресу у розвитку економіки країни».

3. «Компетентнісний підхід до підготовки фахівців для інноваційної економіки».

Завдання 3. Перед дослідником стоїть завдання виявити проблеми зайнятості населення місті. Визначте характеристики дослідження відповідно до наступного плану.

1. Постановка проблеми.
2. Формулювання проблеми.
3. Мета дослідження.
4. Завдання дослідження.
5. Об’єкт дослідження та предмет дослідження.
6. Гіпотеза дослідження.
7. Методологія та методи дослідження.

ТЕМА 2. БАЗОВІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ В ГАЛУЗІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Мета вивчення теми: з‘ясувати базові характеристики системного підходу як методологічна основа дослідження менеджменту; окреслити особливості діалектичного підходу як практичної формули дослідження менеджменту; охарактеризувати інші підходи до вивчення систем управління як похідні від діалектичного підходу.

План

2. 1. Системний підхід як методологічна основа дослідження менеджменту.

2. 2. Діалектичний підхід як практична формула дослідження менеджменту.

2. 3. Інші підходи до вивчення систем управління як похідні від діалектичного підходу.

Висновки

Контрольні питання

Практичні завдання

Ключові слова: системний підхід, принципи системного підходу, діалектичний підхід, принципи діалектичного підходу, комплексний підхід, інтеграційний підхід, процесний підхід, ситуаційний підхід, маркетинговий підхід, інноваційний підхід, нормативний підхід, поведінковий підхід, рефлексивні дослідження

2. 1. Системний підхід як методологічна основа дослідження менеджменту.

Системний підхід – методологічний підхід, що вивчає об'єкт як єдине ціле. Об'єкт дослідження вбачається як сукупність підсистем, елементів із внутрішніми та зовнішніми зв'язками. Використовується для комплексного дослідження прийнятих рішень, аналізу можливих варіантів їх реалізації, координації зусиль із втілення їх у життя.

Системний підхід дозволяє комплексно оцінити будь-яку виробничо-господарську діяльність та діяльність системи управління на рівні конкретних характеристик. Це допоможе аналізувати будь-яку ситуацію в межах окремо взятої системи, виявити характер проблем входу, процесу та виходу. Застосування системного підходу дозволяє найкраще організувати процес ухвалення рішень на всіх рівнях системи управління.

Системний підхід – підхід до дослідження об'єкта (проблеми, явища, процесу) як до системи, у якій виділені елементи, внутрішні та зовнішні зв'язки, що найбільш істотно впливають на досліджувані результати його функціонування, а цілі кожного з елементів визначені виходячи із загального призначення об'єкта.

Процес дослідження систем будь-якої природи нерозривно пов'язаний з такими поняттями, як аналіз (від грецьк. analysis – розкладання) і синтез (від грец. sinthesis – з'єднання).

Під аналізом розуміється процес дослідження системи управління, заснований на її декомпозиції з подальшим визначенням статичних і динамічних характеристик елементів, що розглядаються у взаємозв'язку з іншими елементами системи та навколишнім середовищем.

Табл. 2. 1. 1 – Атрибути і переваги системного підходу

атрибути	переваги
• при дослідженні об'єкта як системи кожен елемент описується з урахуванням його місця загалом; • дослідження системи невіддільне від дослідження умов її існування; • актуалізується специфічна проблема породження властивостей цілого із властивостей елементів та навпаки; • доцільність поведінки не завжди відповідає причинно-наслідковим схемам, тому недостатні суто причинні пояснення функціонування та розвитку об'єкта; • джерело перетворення системи або функцій знаходиться зазвичай у самій системі; • самоорганізація систем пов'язана з доцільною поведінкою, припущенням безлічі індивідуальних характеристик та ступенів волі.	• розширення шляхів пізнання об'єкта дослідження, зокрема його синергетичних властивостей; • можливість декомпозувати будь-який об'єкт, що вивчається, з необхідною глибиною для досягнення мети дослідження, що забезпечує виявлення всього необхідного для вивчення будь-якого відносно неподільного елемента; • створення більш глибокої схеми обґрунтування та виявлення характеру та достовірності зв'язків і відносин у досліджуваному об'єкті; • формування передумов для пошуку нових механізмів ефективного функціонування об'єкта; • тісний зв'язок з іншими методологічними напрямами науки, а за потреби – спільне інтегративне застосування інших методологічних підходів, що підвищує результативність дослідження.

Системний аналіз – це комплекс досліджень, спрямованих на виявлення загальних тенденцій і факторів розвитку організації та вироблення заходів щодо вдосконалення системи управління та всієї виробничо-господарської діяльності організації.

При такому аналізі в управлінні виділяють суб'єкт (систему управління) – активну частину, що виробляє управлінські впливи, і об'єкт управління – частина, що піддається впливу сигналів, що управляють. Ці дві частини єдиного цілого – організаційно-виробничої системи. Організаційно-виробнича система діє в зовнішньому середовищі прямого та непрямого впливу (детальніше див. 1. 3). Нормально організаційно-виробнича система та зовнішнє середовище існують у сполучених станах.

Організаційно-виробнича система – сукупність множин технологій, засобів виробництва, допоміжних елементів, персоналу, з'єднаних структурно та функціонально таким чином, щоб на заданій множині умов реалізувати певну множину цілей при обмежених витратах ресурсів та часу. Як організаційно-

виробнича система можуть розглядатися держава, територія, область, фінансово-промислова група, холдинг, організація. Проблему визначають як критичну неузгодженість між бажаним та реальним станами.

При дослідженні об'єкта системний підхід використовує різні науки та методи. До них відносяться: інформатика; дослідження операцій; теорія управління; теорія організації; загальна теорія систем; системотехніка та інші.

Залежно від цілей дослідження, системні дослідження можуть бути початком дослідження. При цьому дослідження розвивається від загального до часткового. Навпаки, до системних досліджень переходять після спеціальних. Це необхідно за умов, якщо стає очевидним, що вирішити проблему локальними заходами неможливо.

Системний підхід у дослідженні систем управління можна представити як сукупності принципів, що відображають як зміст, так і особливість системного підходу.

Принцип цілісності.

Полягає у виділенні об'єкта дослідження як цілісне утворення, тобто відмежування його від інших явищ, від середовища. Це можна зробити лише за допомогою визначення та оцінки відмінних властивостей явища та порівняння цих властивостей із властивостями його елементів. При цьому об'єкт дослідження не обов'язково повинен мати назву системи.

Наприклад, з одного боку, йдеться про систему управління, систему роботи з персоналом тощо. З іншого, – механізм, процес, рішення, ціль, проблема, ситуація тощо.

Оскільки системний підхід – це установка на вивчення, це комплекс принципів та методів дослідження, цілісність – це не абсолютна характеристика. Саме цим він відрізняється від підходів аспектного, багатоаспектного, комплексного, репродукціоністського, концептуального, у рамках яких цілісність виступає не як реальна та об'єктивна властивість, а отже, і характеристика об'єкта, а як деяка умова його вивчення. Тут цілісність має умовний характер.

Принцип взаємодії елементів цілого.

Ціле тільки тоді може існувати як ціле за умов, коли сумісні між собою складові його елементи. Саме їхня сумісність і визначає можливість і наявність зв'язків, їх існування чи функціонування в рамках цілого. Системний підхід вимагає оцінити із цих позицій все елементи цілого. При цьому сумісність слід розуміти не просто як властивість елемента як такого, а його властивість відповідно до положення та функціонального статусу в цьому цілому, його ставлення до системоутворюючих елементів.

Системоутворюючим елементом для соціально-економічної системи є людина. Її відносини з іншими людьми з різних приводів (техніка, технологія, інформація, соціальна приналежність, психологія, вартість, гроші тощо) характеризують зв'язки в соціально-економічній системі та її цілісність. Управління,

як і виробництво, суспільство, організація тощо, тобто певна спільність людей, об'єднаних однією з їхніх потреб, є соціально-економічною системою. У дослідженні цієї системи можна використовувати як аспектний, так і системний підхід.

Принцип функціонально-структурної розбудови цілого.

По суті, дослідження систем управління спрямовано на аналіз розбудови системи, а саме: визначення того, як елементи функціонально взаємопов'язані за змістом кожного з них. У двох ідентичних системах з однаковим набором елементів та їх однаковою будовою може бути різний зміст функціонування цих елементів та їх зв'язок за певними функціями. Це часто впливає на ефективність управління. Наприклад, у системі управління можуть бути нерозвиненими функції соціального регулювання, функції прогнозування та планування, функції зв'язків із громадськістю.

Особливим фактором використання цього принципу є фактор розвиненості функцій і ступінь їх відокремлення, який певною мірою характеризує професіоналізм її реалізації.

Дослідження функціонального змісту системи управління обов'язково має включати і визначення дисфункцій, що характеризують наявність таких функцій, які не відповідають функціям цілого і тим самим можуть порушити стійкість системи управління, необхідну стабільність її функціонування. Дисфункції – це зайві функції, іноді застарілі, що втратили свою актуальність, але з інерції ще існуючі. Їх необхідно виявляти.

Принцип розвитку.

Будь-яка система управління, яка є об'єктом дослідження, знаходиться на певному рівні та етапі розвитку. Усі її характеристики визначаються особливостями рівня та етапу розвитку. І це не можна не враховувати у проведенні дослідження за допомогою порівняльного аналізу минулого її стану, сьогодення та можливого майбутнього. Звичайно, тут виникають труднощі інформаційного характеру, а саме: наявність, достатність та цінність інформації. Але ці проблеми можуть бути зменшені при систематичному дослідженні системи управління, що дозволяє накопичувати необхідну інформацію, визначати тенденції розвитку та екстраполювати їх на майбутнє.

Принцип лабілізації функцій.

Оцінюючи розвиток системи управління, не можна виключати можливість зміни її загальних функцій, набуття нею нових функцій цілісності, за відносної стабільності внутрішніх, тобто їх складу та структури.

Таке явище характеризує поняття лабільності функцій управління. Насправді нерідко доводиться спостерігати лабільність функцій управління. Вона має певні межі, але часто може відбивати як позитивні, так і негативні явища. Звичайно, це має бути у полі зору дослідника.

Принцип напівфункціональності.

У системі управління можливі функції поліфункціонального призначення. Це функції, з'єднані за певною ознакою, для отримання спеціального ефекту. Його можна назвати принципом функціональної сумісності. Але сумісність функцій визначається як її змістом, як часто прийнято вважати, а й цілями управління та сумісністю виконавців. Адже функція – це не просто вид діяльності, а й людина, яка реалізує цю функцію.

Часто функції, начебто несумісні за змістом, виявляються сумісними у діяльності певного фахівця. І навпаки. При дослідженні поліфункціональності не можна забувати про людський чинник управління.

Принцип ітеративності.

Будь-яке дослідження є процесом, що передбачає певну послідовність операцій, використання методів, оцінки результатів попередніх, проміжних та кінцевих. Це характеризує ітераційну будову процесу дослідження. Його успіх залежить від обраних ітерацій та їхнього комбінування.

Принцип імовірнісних оцінок.

У дослідженні не завжди існує можливість досить точно простежити та оцінити всі причинно-наслідкові зв'язки, інакше кажучи, уявити об'єкт дослідження у детермінованому вигляді. Багато зв'язків та відносин мають об'єктивно імовірнісний характер, багато явищ можна оцінити лише імовірнісно, якщо враховувати сучасний рівень, сучасні можливості вивчення явищ соціально-економічного та соціально-психологічного плану. Тому дослідження управління має бути орієнтоване на імовірнісні оцінки. Це означає широке використання методів статистичного аналізу, методик розрахунку ймовірності, нормативних оцінок, гнучкого моделювання тощо.

Принцип варіантності.

Цей принцип випливає із принципу ймовірності. Поєднання ймовірностей дає різні варіанти відображення та розуміння дійсності. Кожен із таких варіантів може і повинен бути у фокусі уваги дослідження. Будь-яке дослідження може бути спрямоване або на отримання єдиного результату, або на визначення можливих варіантів відображення реального стану справ з подальшим аналізом цих варіантів.

Варіантність дослідження проявляється в розробці не єдиної, а кількох робочих гіпотез чи різноманітних концепцій на першому етапі дослідження. Варіантність може виявлятися і у виборі аспектів та методів дослідження, різних способів моделювання явищ.

Розглянуті принципи системності лише тоді можуть бути корисними та ефективними, відображати дійсно системний підхід, коли вони самі будуть враховуватися та використовуватися системно, тобто у взаємозалежності та у зв'язку один з одним. Можливий такий парадокс: принципи системного підходу не дають системності у дослідженні, тому що використовуються спорадично, без урахування їхнього зв'язку, субординації, комплексності. Принципи системності треба використовувати також системно.

Системний аналіз проводиться з метою детального вивчення системи для більш ефективного використання за призначенням та прийняттям рішення щодо подальшого вдосконалення або заміни. Крім того, аналіз використовується для дослідження альтернативних варіантів новоствореної системи з метою вибору найкращого варіанту.



Рис. 2. 1. 1 – Основні завдання системного підходу дослідження системи управління

Визначення об'єкта аналізу

У процесі вирішення цього завдання визначається аналізована система управління, формулюються цілі та завдання управління, проводиться первинна декомпозиція системи з виділенням керуючої підсистеми (органів управління), об'єктів управління (виконавців) та навколишнього середовища. При необхідності виділяються підсистеми та фактори навколишнього середовища, що надають позитивний (забезпечувальний підсистеми) та негативний (конкуренти, ринок тощо) вплив на функціонування системи.

Встановлюються види та форми впливів керуючої підсистеми та реакцій об'єктів управління, а також впливів довкілля. Визначаються основні вимоги до системи і формується загальний алгоритм функціонування, що реалізується відповідно до заданих цілей і завдань управління.

Структурування.

Це завдання вирішується з метою детального вивчення складу системи управління, встановлення зв'язків та відносин між її елементами.

Результатом розв'язання задачі є різні варіанти структур аналізованої системи, що дозволяють визначити характеристики та окремі недоліки виділених елементів та зв'язків між ними та намітити шляхи їх усунення.

При необхідності детальнішого аналізу кожен виділений елемент може знову піддаватися поділу і як система, має свої елементи і структуру. Такий процес поділу триває до ступеня подробиці дослідження системи.

Визначення функціональних особливостей системи.

При вирішенні цієї задачі досліджується динаміка системи шляхом виявлення використовуваних способів та алгоритмів управління, що реалізуються в різних умовах обстановки, та отриманих при цьому результатів.

З урахуванням структурування визначаються перелік спеціальних завдань та функцій кожного елемента системи, порядок їх взаємодії, необхідні вхідні та вихідні дані.

Дослідження інформаційних характеристик системи.

У процесі дослідження інформаційних характеристик визначаються сумарні обсяги вхідної і вихідної інформації на одиницю часу в цілому по системі та окремо за основними елементами, обсяг інформації, що постійно зберігається в системі, одиничні обсяги інформації, що передається, способи передачі або доставки інформації, основні напрямки інформаційних потоків, якісний склад інформації.

Визначення кількісних та якісних показників системи.

У процесі розв'язання даної задачі систематизуються окремі якісні та кількісні показники структур, процесів функціонування та інформації, отримані в ході вирішення перерахованих вище завдань, а також визначаються узагальнені показники, що характеризують зовнішні властивості аналізованої системи та її окремих елементів.

Оцінка ефективності.

Це завдання вирішується з метою визначення досягнутих у процесі функціонування системи управління результатів та витрачених на досягнення цих результатів матеріальних та тимчасових ресурсів. При цьому проводять обчислення кількісних значень обраних показників ефективності (оцінювання), формування критеріїв та оцінка ефективності за допомогою даних критеріїв.

Узагальнення та оформлення результатів аналізу.

Це заключне завдання аналізу вирішується з метою документального оформлення отриманих результатів. При цьому дається короткий опис структури, процесів функціонування та інформаційних потоків системи, наводяться значення її показників та результатів оцінки ефективності, узагальнюються виявлені недоліки та розробляються попередні рекомендації щодо її подальшого використання, вдосконалення чи заміни.

Для систематизації та подальшої формалізації методів вирішення викладених завдань доцільно виділити такі види аналізу системи управління: структурний, функціональний, інформаційний та параметричний.

Синтез як прийом системного підходу для дослідження системи управління, передбачає процес створення (удосконалення, реорганізації) системи управління, яка б задовольняла поставленим вимогам. Синтез здійснюється шляхом визначення

та подальшого узгодження різних статичних та динамічних характеристик системи, що забезпечують у сукупності максимальний ступінь відповідності системи поставленим завданням.

Основні принципи аналізу та синтезу складних систем управління:

Принцип декомпозиції систем.

Аналіз і синтез складної системи здійснюються шляхом розчленування її на підсистеми, що розташовуються за рівнями, причому підсистема на даному рівні є системою на рівні, що є нижче, і, у свою чергу, розглядається як елемент вищого рівня. Принцип декомпозиції дозволяє знизити рівень складності системи, що досліджується.

Принцип вертикальної декомпозиції рішень, що виробляються.

Значення характеристик синтезованої системи визначаються в ході багаторівневої (багатоетапної) процедури вироблення рішень, починаючи з найбільш загальних зовнішніх характеристик системи, що розглядаються в рамках системи вищого рангу, і закінчуючи детальними характеристиками її елементів.

Принцип різноманіття моделей.

Визначення характеристик системи на всіх рівнях проводиться за допомогою моделей, що різняться використовуваними математичними залежностями і фізичними закономірностями. Вибір моделей залежить від мети аналізу та синтезу та особливостей досліджуваної системи.

Принцип узгодження рівнів.

Вимоги до системи, що формуються на будь-якому рівні, виступають як умови або обмеження щодо вибору моделей та граничних можливостей системи на рівнях, що знаходяться нижче. У разі неможливості виконання вимог здійснюється коригування умов.

Принцип зовнішнього доповнення.

Перевірка істинності результатів, отриманих на кожному рівні, відбувається з використанням вихідних даних, моделей і методів рівнів. Цей принцип є основним у загальній теорії систем, та його дотримання – необхідна умова отримання правильних рішень на всіх рівнях дослідження системи.

Принцип перевіреного методичного забезпечення.

Для аналізу та синтезу системи необхідно використовувати добре відпрацьовані та експериментально перевірені моделі та методики, що забезпечують визначення характеристик системи у задані терміни та з необхідною точністю.

Принцип достатності.

Послідовність рівнів (етапів) визначення необхідних характеристик у процесі вдосконалення складної системи вибирається за зростанням витрат на поліпшення системи з перевіркою достатності прийнятих рішень за заданими критеріями ефективності.

2. 2. Діалектичний підхід як практична формула дослідження менеджменту.

Діалектичний підхід до дослідження – використання об'єктивно зумовлених, науково розроблених, практично перевірених та найбільш ефективних у конкретних умовах діалектичних принципів дослідження, наприклад, взаємовідносини загального та особливого, якості та кількості, цілого та частини, принципів комплексності, системності, розвитку тощо.

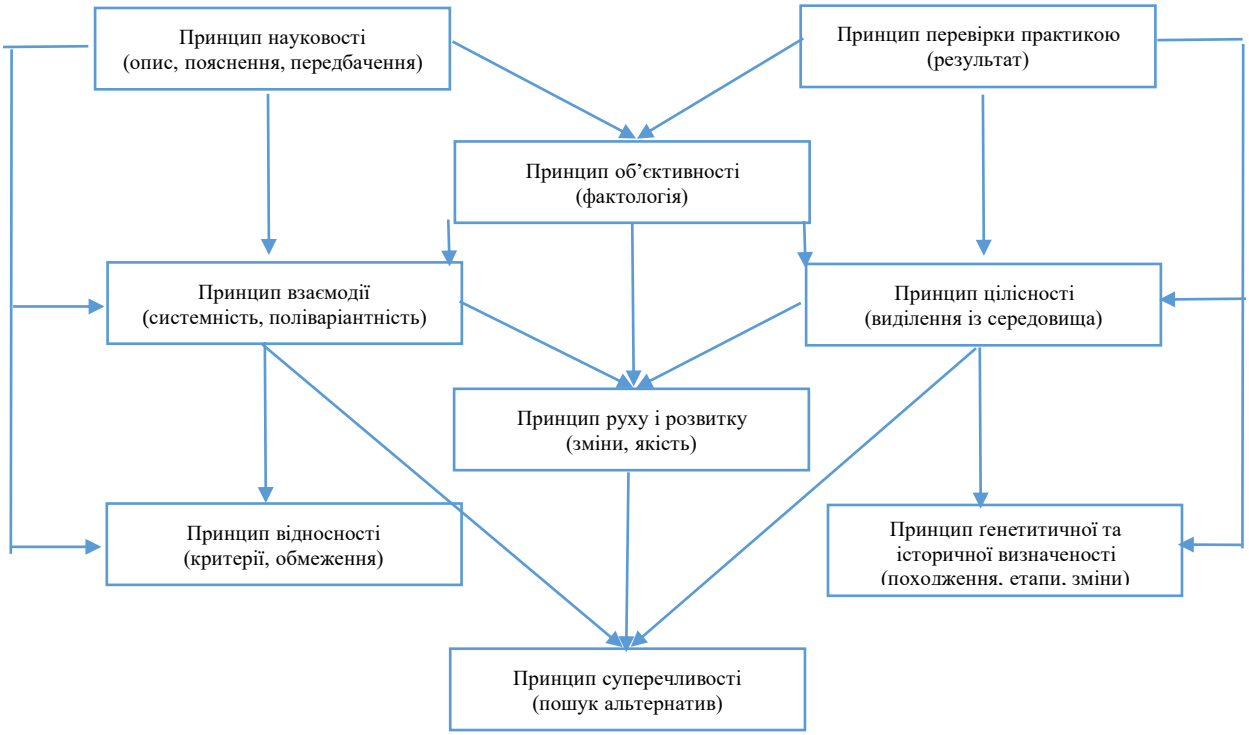


Рис. 2. 2. 1 – Принципи діалектичного підходу

У будь-якому дослідженні явно чи неявно є вихідна ідея, яка звичайно відображає ставлення дослідника до практики та істини. За цим критерієм можна виділити:

– дуалістичну методологію, яка характеризується визнанням або припущенням двох сутностей у явищі;

– теологічну, побудовану на вірі в Бога, вищу істоту, абсолютну ідею тощо;

– методологію агностицизму, вихідною позицією якої є визнання непізнаваності реальної дійсності;

– методологію позитивізму, наукові критерії якої зводяться до розуміння та оцінки користі;

– методологію екзистенціалізму, побудовану на перебільшенні ролі факту в наукових висновках;

– матеріалістичну методологію, яка виходить із припущення про те, що всі явища дійсності мають матеріальну основу.

Попри різноманітність підходів до дослідження, вони, як правило, не завжди жорстко пов'язані з вихідною ідеєю, але певною мірою відображають її вибір та практичну реалізацію.

Принципи діалектичного підходу до дослідження є засобом конкретизації підходу. Вони, відображаючи практику успішного дослідження, впливають на його результат, а також виступають як опорні моменти у проведенні дослідження, критеріїв проміжної оцінки ефективності, обмежувачів позитивного руху до істини та практичної значущості. Система принципів діалектичного підходу до дослідження включає 9 основних принципів та представлена на рис. 2. 2. 1.

Діалектичний підхід – підхід до вивчення дійсності з погляду загальних законів розвитку природи, суспільства та мислення та загальних зв'язків явищ.

В основі даного підходу лежать три закони діалектики, які є рушійної силою розвитку матеріального світу, форми та шляхи його пізнання.

По-перше, закон єдності та боротьби протилежностей. Сутність його полягає в тому, що об'єкти в процесі свого розвитку, що здійснюється за допомогою взаємодії та протиріччя між об'єктами та різними сторонами всередині об'єктів, переходять зі стану несуттєвої відмінності складових об'єкта до суттєвих відмінностей складових та до протилежностей, які вступають у боротьбу протиріч. Саме це і є основою розвитку цього об'єкта.

Будь-який об'єкт складається з взаємовиключних протилежностей, завдяки боротьбі протилежностей, що постійно відбувається, і відбувається розвиток об'єкта. Поняття «єдність протилежностей» пояснюється тією обставиною, що протилежності, що борються, властиві одному об'єкту.

По-друге, закон перетворення кількісних змін на якісні. Означає розвиток як безперервний процес, рух від простого до складного, від нижчого до вищого тощо. Розвиток у кількісному відношенні об'єкта відбуватиметься доти, поки даний об'єкт змінюється кількісно в межах однієї й тієї ж міри, не перестає бути тим, що він є.

Тільки на певному етапі розвитку, при існуванні певних умов об'єкт втрачає свою колишню якість і стає новим.

По-третє, закон заперечення заперечення. Він стверджує, що розвиток – безперервний спрямований процес, у якому кожен об'єкт перетворюється на інший об'єкт, який може бути повної протилежністю першого і його запереченням.

Але об'єкт, що знову виник, переходить в іншу якість, і відтак виникає новий об'єкт, який є запереченням заперечення. Тоді процес розвитку вбачається як процес заперечення заперечення, перехід від простого до складного, від нижчого до вищого тощо.

Закон заперечення заперечення формулює характер розвитку, основою якого є відтворення рис старої якості в новій якості на вищому рівні. Кожний вищий щабель розвитку здійснює синтез усього попереднього явища.

Діалектичний підхід до дослідження спирається на низку принципів (див. рис. 2. 2. 1), сутність яких можна узагальнити у такий спосіб:

– рух та розвиток явищ, що постійно функціонують, розвиваються, пристосовуються до мінливих умов;

– спадкоємність, яка означає, що явища, що знову виникають, відтворюють риси вже існуючих явищ;

– суперечливість виходить з того, що боротьба протилежних сторін об'єкта – найважливіша складова процесу розвитку;

– науковість означає, що для досягнення найбільш ефективного дослідження необхідно вміти передбачати явища, це може бути досягнуто шляхом використання всього нового та прогресивного.

Діалектичний підхід до дослідження, що виходить з необхідності заміни всього застарілого новим, є найбільш прогресивним і використовується в переважній частині всіх проведених досліджень. По суті, вибір та використання принципів та методів діалектичного підходу до дослідження у поєднанні з методологічним інструментарієм інших підходів є наразі його практичною формулою.

Діалектичний підхід, поряд із системним підходом, багато в чому визначив розвиток цілого спектру інших підходів.

2. 3. Інші підходи до вивчення систем управління як похідні від діалектичного підходу

Як результат значного впливу діалектичного підходу виникла ціла низка інших підходів, що реалізуються в процесі дослідженні менеджменту. Усі вони виходять з того, що будь-яке явище слід розглядати в двоїстості його властивостей і характеристик, знаходити їх протиріччя та взаємозв'язок (обумовленість, єдність, залежність). А також виявляються в способах поділу та з'єднання цілого та частини, головного та другорядного, необхідного та випадкового, статики та динаміки, абстрактного та конкретного тощо.

Комплексний підхід передбачає врахування під час аналізу як внутрішнє, так і зовнішнє середовище організації, внутрішні та зовнішні чинники – економічні, геополітичні, соціальні, демографічні, екологічні тощо.

Наприклад, часто соціальні питання під час проєктування нових організацій не враховуються чи відкладаються. При формуванні нових трудових колективів належним чином не враховуються соціально-психологічні аспекти, зокрема, проблеми мотивації праці. Відтак. комплексний підхід є необхідною умовою під час вирішення завдання аналізу організації.

Інтеграційний підхід використовується для дослідження функціональних зв'язків інформаційного забезпечення систем управління. По суті, дослідження здійснюються як по вертикалі (між окремими елементами системи управління), так і по горизонталі (на всіх стадіях життєвого циклу продукту).

Під інтеграцією розуміється об'єднання суб'єктів управління, посилення взаємодії всіх елементів системи управління конкретної організації. За такого підходу з'являються міцніші зв'язки між окремими підсистемами організації, конкретніші завдання. Наприклад, керуюча система задає службам та підрозділам організації конкретні показники їх діяльності за якістю, кількістю, витратами ресурсів, термінами тощо. За підсумками виконання цих показників досягаються поставлені цілі.

Інтеграція за стадіями життєвого циклу продукту по горизонталі вимагає формування єдиної та чіткої інформаційної системи управління, яка повинна включати, насамперед, показники якості та кількості витрат за стадіями науково-дослідної, конструкторської та технологічної підготовки виробництва, а також показники власно виробництва, впровадження, експлуатації та зняття виробу з виробництва. Така узгодженість показників за стадіями життєвого циклу продукту дозволяє створити структуру управління, що забезпечує оперативність та гнучкість управління.

Інтеграція по вертикалі є об'єднання юридично самостійних організацій для найкращого досягнення поставленої мети. Це забезпечується, по-перше, об'єднанням зусиль людей, тобто синергетичним ефектом, по-друге, створенням нових науково-експериментальних баз, впровадженням нових технологій та нового обладнання. Інтеграція дає організаціям додаткові можливості підвищення їх конкурентоспроможності з допомогою розширення співробітництва. Застосування інтеграційного підходу створює умови для найкращого здійснення стратегічних завдань всіх рівнів системи управління: лише на рівні холдингу, окремих підприємств і конкретних підрозділів.

Процесний підхід – підхід до дослідження систем управління як до безперервного виконання сукупності взаємозалежних між собою робіт та загальних функцій управління. Процес дослідження – сукупність функцій і дій дослідника під час вивчення об'єкта дослідження, які перетворюють входи (досліджуваний об'єкт) на виходи (результат дослідження). Процес дослідження регулюється важелями та ресурсами. Важелі впливають на процес управління за допомогою методів і методик, вимог замовників та споживачів, конкурентів, законодавств тощо. Ресурси забезпечують усіма необхідними засобами (матеріальними, технічними, транспортними тощо) для здійснення процесу дослідження.

Ситуаційний підхід – використовується при прийняття рішень в умовах швидкоплинних змін навколишнього середовища: зміни на ринках, поява нових конкурентів тощо. Вивчається ситуація, що склалася, виявляються її причини і впливу, які можуть бути використані для досягнення цілей дослідження в конкретних випадках. Зазначений підхід зазвичай використовується: по-перше, коли одні й самі ситуації часто повторюються й у вирішення яких виробляються стандартні рішення з урахуванням аналізу попередніх однотипних ситуацій, що

дозволяє економити матеріальні та трудові ресурси, час; по-друге, у разі виникнення нових ситуацій, які відрізняються від стандартних і не мають готових рішень.

Об'єктами аналізу можуть бути: структура управління, коли залежно від ситуації та на підставі проведених об'ємних розрахунків вибирається структура управління з переважанням вертикальних або горизонтальних зв'язків; методи керування; стиль керівництва, що визначається професіоналізмом, чисельністю та особистісними якостями співробітників вибирається і орієнтується або на завдання, або на людські відносини; зовнішнє та внутрішнє середовище організації; стратегія розвитку організації; технологічні особливості виробничого процесу.

Маркетинговий підхід передбачає проведення аналізу організацій з урахуванням результатів маркетингових досліджень. Головною метою є орієнтація керуючої системи на споживача. Реалізація поставленої мети вимагає насамперед удосконалення ділової стратегії організацій, що має на меті забезпечити своїй організації стійку конкурентну перевагу. Маркетинговий аналіз покликаний виявити ці конкурентні переваги та чинники їх визначальні.

Як показала практика проведення досліджень, до таких факторів належать такі: якість продукції чи послуг; якість управління самої організації; маркетингова якість, тобто властивість товару відповідати реальній потребі населення. Важливо враховувати конкурентну позицію, тобто позицію досліджуваної організації в галузі на цей період, оскільки конкурентна боротьба вимагає значних ресурсів, тому ринок характеризується високими вхідними бар'єрами. Відтак, значення маркетингового підходу у тому, щоб забезпечити організацію всією необхідною інформацією, знання якої дозволить надовго утримати та зберегти свою конкурентну позицію у галузі.

Інноваційний підхід заснований на вмінні організації швидко реагувати на зміни, що диктуються довкіллям. Це стосується впровадження нововведень, нових технічних рішень, неухильного відновлення виробництва нових товарів та послуг для найкращого задоволення потреб ринку збуту. Запорука успішного функціонування будь-якої організації в тому, що вона повинна йти не лише нарівні з технічним прогресом, а й випереджати його.

Впровадження інноватики також потребує проведення системного аналізу, саме можливостей організації запровадження нововведення. Процес аналізу при інноваційному підході дуже складний та охоплює всі стадії життєвого циклу продукту. Розглянемо ці стадії:

1. Аналіз можливості проведення науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт. Тут необхідно визначити, чи має в своєму розпорядженні дана організація необхідні фінансові ресурси на розробку інноваційних ідей та їх впровадження. Фінансування зазвичай здійснюється в кілька етапів: спочатку прикладні дослідження, потім досвідчені розробки і на заключному етапі – фінансування масового виробництва. Пошук надійних фінансових інвесторів має важливе значення, оскільки наукомістке виробництво супроводжується великою

невизначеністю. Багато нововведень не сягають масового виробництва через те, що відкидаються ринком, і фінансовий ризик тут досить великий. На цій стадії також необхідно з'ясувати, чи є в команді виконавців спеціальна група людей, яка займатиметься розробкою та реалізацією інноваційних проектів та якою є їх професійна підготовка.

2. Аналіз можливості впровадження у виробництво результатів НДР. Тут потрібно визначити технічну, організаційну та економічну доцільність застосування нової техніки чи технології.

3. Аналіз можливості виведення нового товару на ринок. Особлива роль належить маркетинговому підходу. Необхідно вивчити вимоги ринку, характер продукції подібного типу, що має попит, визначити, де вона виробляється і в якій кількості. Значущим чинником є також конкурентна позиція. Саме на цій стадії аналізу найбільш проявляється ділова (конкурентна) стратегія організації, від якої залежить тривалість життя товару – від перших продажів до насичення попиту та виходу з ринку.

При інноваційному підході необхідно пам'ятати: щоб успішно конкурувати на ринку, необхідно дати можливість винахідникам створювати нові речі, вільно творити та доводити свої винаходи до успішної реалізації. Управління організацією має бути спрямоване на заохочення ініціативи та заповзятливості винаходів.

Нормативний підхід. Аналіз будь-який системи управління щодо її вдосконалення пов'язаний з урахуванням сукупності найважливіших нормативів, якими керується в своїй діяльності апарат компанії. Це і встановлені для кожної галузі нормативи, наприклад, норми керованості та нормативи, що розробляються самими проєктувальниками. (Положення про організацію, посадові інструкції, штатний розпис тощо) Нормативи можуть мати цільову, функціональну та соціальну спрямованість.

До цільових нормативів відноситься все те, що забезпечує реалізацію поставлених перед організацією цілей. Це насамперед показники якості продукції, ресурсомісткість продукції, ергономічні показники, показники надійності, а також технічний рівень виробництва.

До функціональних нормативів належить якість і своєчасність опрацювання планів, чітка організованість підрозділів, оперативний облік і контроль, суворий розподіл функціональних обов'язків у кожному структурному підрозділі організації.

Нормативи в соціальній сфері мають забезпечити оптимальні умови для спеціального розвитку колективу: показники стимулювання та охорони праці, показники забезпеченості всіх співробітників необхідними технічними засобами успішної роботи; необхідність систематичного підвищення професійного зростання, хороша мотивація, правові та екологічні нормативи. Отже, нормативний підхід під час проведення аналізу вимагає врахування всієї сукупності нормативів під час управління ресурсами, процесом і продуктом.

Поведінковий підхід передбачає створення всіх необхідних умов реалізації творчих здібностей кожного співробітника, усвідомлення своєї значимості під управлінням організації. Важливе значення для менеджерів тут набуває вивчення різних поведінкових підходів, рекомендованих загальним менеджментом та дослідженнями можливості їх застосування в процесі аналізу організації. Необхідно пам'ятати, що людина – це найважливіший елемент у системі управління. Вдало підібрана команда однодумців та партнерів, здатних розуміти та впроваджувати ідеї свого керівника – найважливіша умова економічного успіху.

Рефлексивні дослідження передбачають вивчення реакції системи на шкідливі впливи, оскільки основною умовою, що забезпечує виживання та поступальний розвиток організаційної системи, є її здатність адаптуватися, тобто пристосовуватися до зовнішніх і внутрішніх мінливих умов існування. Чим вище адаптаційні властивості системи управління організації, тим досконаліший механізм самоорганізації, ефективніша система управління. Здатність ділової організації до самозбереження в умовах зовнішніх умов чи змін внутрішньої структури визначається як стійкість.

У процес рефлексивного аналізу доцільно включення діагностичних досліджень із метою виділення неадекватних і неефективних реакцій системи, і навіть реакцій із неприпустимо великим запізненням. Реакції такого типу свідчать про нездатність організації до ефективної боротьби за виживання за умов гострої конкуренції.

Рефлексивний аналіз – це аналіз динаміки системи управління. Але позитивна динаміка розвитку системи неможлива без певного набору статичних показників, що підвищують стійкість організаційної системи. Тому при аналізі систем прийнято виділяти два режими роботи: статичний та динамічний.

ВИСНОВКИ

Системний підхід – методологічний підхід, що вивчає об'єкт як єдине ціле. Об'єкт дослідження вбачається як сукупність підсистем, елементів із внутрішніми та зовнішніми зв'язками. Використовується для комплексного дослідження прийнятих рішень, аналізу можливих варіантів їх реалізації, координації зусиль із втілення їх у життя. Системний підхід – підхід до дослідження об'єкта (проблеми, явища, процесу) як до системи, у якій виділені елементи, внутрішні та зовнішні зв'язки, що найбільш істотно впливають на досліджувані результати його функціонування, а цілі кожного з елементів визначені виходячи із загального призначення об'єкта.

Системний аналіз – це комплекс досліджень, спрямованих на виявлення загальних тенденцій і факторів розвитку організації та вироблення заходів щодо вдосконалення системи управління та всієї виробничо-господарської діяльності організації.

Організаційно-виробнича система – сукупність множин технологій, засобів виробництва, допоміжних елементів, персоналу, з'єднаних структурно та функціонально таким чином, щоб на заданій множині умов реалізувати певну множину цілей при обмежених витратах ресурсів та часу. Як організаційно-виробнича система можуть розглядатися держава, територія, область, фінансово-промислова група, холдинг, організація.

Діалектичний підхід до дослідження – використання об'єктивно зумовлених, науково розроблених, практично перевірених та найбільш ефективних у конкретних умовах діалектичних принципів дослідження, наприклад, взаємовідносини загального та особливого, якості та кількості, цілого та частини, принципів комплексності, системності, розвитку тощо.

Як результат значного впливу діалектичного підходу виникла ціла низка інших підходів, що реалізуються в процесі дослідженні менеджменту. Усі вони виходять з того, що будь-яке явище слід розглядати в двоїстості його властивостей і характеристик, знаходити їх протиріччя та взаємозв'язок (обумовленість, єдність, залежність). А також виявляються в способах поділу та з'єднання цілого та частини, головного та другорядного, необхідного та випадкового, статики та динаміки, абстрактного та конкретного тощо.

Діалектичний підхід, поряд із системним підходом, багато в чому визначив розвиток цілого спектру інших підходів: комплексний підхід, інтеграційний підхід, процесний підхід, ситуаційний підхід, маркетинговий підхід, інноваційний підхід, нормативний підхід, поведінковий підхід, рефлексивні дослідження.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Які є особливості діалектичного підходу до дослідження?
2. Які принципи діалектичного підходу ви знаєте?
3. У чому сутність законів діалектики?
4. Що передбачає системний аналіз як інструмент дослідження менеджменту?
5. Що включає сукупність принципів системного аналізу та синтезу?
6. У чому практична цінність діалектичного підходу до дослідження?
7. У яких діях дослідника виражається системний підхід?
8. До яких наслідків веде ігнорування підходу?
9. У чому переваги та труднощі використання системного підходу у практиці дослідження?
10. Чи можна говорити про системність використання принципів системного підходу? Чому?

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Співвіднести поняття та їх визначення:

1. Склад	а) відносини між елементами в системі, необхідні та достатні для того, щоб система досягла мети.
2. Структура	б) повна (необхідна та достатня) сукупність елементів системи, взята поза її структурою, тобто набір елементів.
3. Функції	в) це те, чого система має досягнути на основі свого функціонування.
4. Мета	г) способи досягнення мети, що ґрунтуються на доцільних властивостях системи.

Завдання 2. Визначить, що не відноситься до елементів наукового дослідження.

1. Об'єкт.
2. Мета.
3. Науковий колектив..
4. Предмет.
5. Завдання.
6. Методологія.

Завдання 3. Використання якого наукового методу описує наступне міркування? Обґрунтуйте відповідь.

«Оскільки протягом мого життя мені щомісяця завжди виплачували зарплату, то й цього місяця її виплатять».

1. Моделювання.
2. Індукція.
3. Дедукція.
4. Опитування.
5. Моніторинг.
6. Експеримент.

Завдання 4. Що і зазначеного не відноситься до засобів наукового дослідження? Обґрунтуйте відповідь.

1. ІКТ-техніка
2. Дослідник
3. Математичний апарат
4. Терміни та поняття
5. Вимірювальна техніка
6. Ціль.

ТЕМА 3. СИСТЕМА ЗАГАЛЬНОНАУКОВИХ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Мета вивчення теми: розглянути систему загальнонаукових методів дослідження менеджменту, з‘ясувати базові характеристики розумово-логічних методів дослідження; охарактеризувати зміст емпіричних методів дослідження.

План

3. 1. Розумово-логічні методи дослідження.
3. 2. Емпіричні методи дослідження.
Висновки.
Контрольні питання.
Практичні завдання.

Ключові слова: загальнонаукові методи дослідження, розумово-логічні методи дослідження, емпіричні методи дослідження, дедукція, індукція, експеримент, спостереження.

Ефективність дослідження систем управління багато в чому визначається вибраними та використаними методами дослідження.

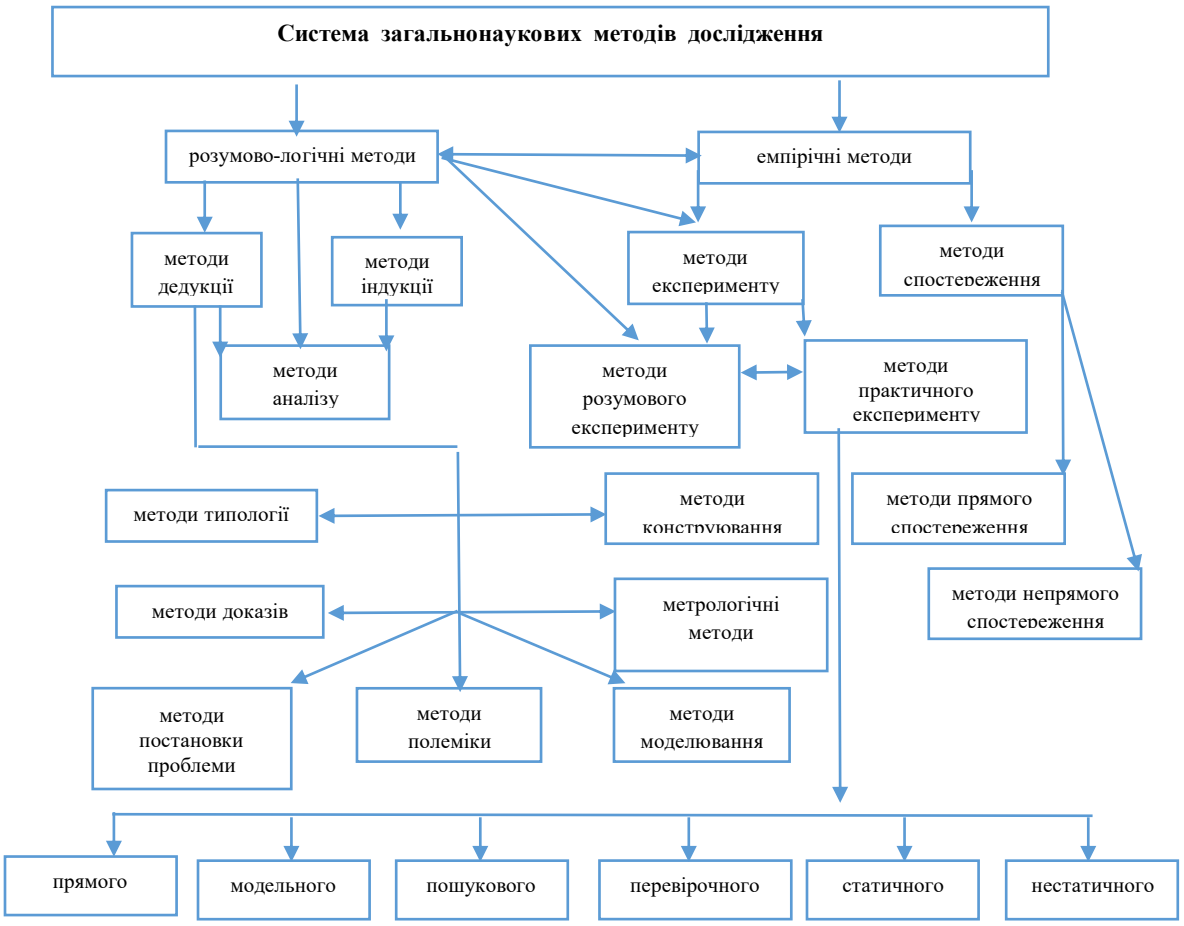


Рис. 3. 1. 1 – Загальнонаукові методи дослідження

Метод дослідження – спосіб вивчення явищ, який вибирається відповідно до особливостей предмета дослідження, можливості та ефективності його використання в конкретних умовах. Це – способи, прийоми проведення досліджень. Їх грамотне застосування сприяє отриманню достовірних та повних результатів дослідження проблем, що виникли в організації. Вибір методів дослідження, інтеграція різних методів під час проведення дослідження визначається знаннями, досвідом та інтуїцією фахівців, які їх проводять.

Першим кроком у розумінні системи загальнонаукових методів дослідження є класифікація методів, що дозволяє впорядкувати уявлення про їх склад, зв'язки та особливості.

Усю сукупність методів прийнято ділити на дві групи: емпіричні та розумово-логічні методи дослідження (рис. 3.1.1).

3. 1. Розумово-логічні методи дослідження

Розумово-логічні методи спираються на використання інтелектуальних операцій дедукції чи індукції для вирішення досліджуваної проблеми чи ситуації.

Методи дедукції

Дедуктивний метод дозволяє шляхом різних логічних та математичних перетворень отримувати безліч наслідків із небагатьох основних положень та законів.

Дедукція (від латин. deductio – «виведення») – висновок за правилами логіки; ланцюг умовиводів (міркувань), ланки якого (висловлювання) пов'язані ставленням логічного слідування. Початком дедукції є аксіоми, постулати чи гіпотези, що мають характер загальних тверджень («загальне»), а завершенням – наслідки, теореми («окреме»). Якщо посилки дедукції є істинними, то істинними є і її наслідки. Дедукція – основний засіб підтвердження.

Методи індукції

Індуктивний метод наукового пізнання дозволяє здійснювати перехід у протилежному від дедукції напрямі. Застосування індуктивного методу пов'язане з використанням наукового пізнання математичної статистики та теорії ймовірностей, за допомогою яких вдається кількісно оцінити ймовірність настання тієї чи іншої події.

Індукція (від лат. inductio – «наведення») – загальнонауковий метод руху знання від окремого, особливого до загального, закономірного. Знання, набуте за допомогою індукції, називається індуктивним, процес його набуття – індукуванням; науки, що користуються цим способом, – це індуктивні науки, а відкриті з його допомогою закони – індуктивні закони.

Методи аналізу

Аналіз – уявний чи реальний поділ об'єкта на елементи. Зіставлення предметів чи явищ у тій чи іншій сфері реальності. Вивчення за допомогою розчленування та зіставлення; метод дослідження.

У ході аналізу накопичуються відомості про окремі властивості та характеристики, частини та елементи досліджуваного об'єкта. Всі знання, накопичені в ході аналізу, об'єднуються, зв'язуються за певними правилами у такий спосіб, щоб вони найточніше, вірно відображали властивості, характеристики, відносини та зв'язки між підсистемами та елементами об'єкта, що вивчається.

Методи класифікації, узагальнення та типології

Класифікація – це поділ явищ, а отже, і понять, що характеризують їх, на певні класи, що дозволяють побачити специфіку явищ, їхню різноманітність, властивості, зв'язки та залежності, спільне та специфічне і за допомогою цього вникнути в їхню сутність. Є два види класифікації: розподіл спільного та поділ цілого.

Перший вид передбачає розподіл деякої сукупності явищ, що мають деякі спільні риси й те водночас – відмінності.

Другий вид класифікації – поділ цілого. Головною його ознакою є те, що тут критерієм класифікації є частина цілого.

Існують принципи коректної та ефективної класифікації, без урахування яких дослідницька робота не може бути успішною.

–принцип єдності критерію;

–принцип пропорційності поділу явищ і понять;

–принцип альтернативності або взаємовиключення;

–принцип багатоступеневості класифікації;

–принцип повноти класифікації для кожного її ступеня.

Декомпозиція – це особливий вид класифікації, який не допускає наявності довільного критерію. Декомпозиція призначена для встановлення пов'язаних між собою змістовних елементів певною об'єктивною цілісністю і є поділом цілого на складові елементи (композиції).

Стратифікація – це визначення верств (страт) у багатошаровому явищі, тобто залежності особливого виду. У дослідженні управління такими стратами можуть бути зовнішнє та внутрішнє середовище, технічні засоби та людські ресурси, стратегія та тактика управління тощо. Стратифікація широко використовується в соціології виділення типових груп населення.

Узагальнення – це логічна операція, яка полягає в тому, що для певної групи явищ знаходиться нове, ширше за обсягом поняття, що відображає спільність властивостей цих явищ на рівні нового знання про них.

Типологія – це угруповання об'єктів з урахуванням їхньої подоби деякому зразку, який називається типом, еталоном, чи ідеальним чином. Тут кожне явище більшою чи меншою мірою наближається до одного з ідеалів.

Види класифікацій у дослідженні:

– змістовні – будуються за критеріями, що відображають сутнісні та змістовні ознаки явищ;

– штучні – побудовані на несуттєвих ознаках, але можуть бути дуже корисними (поділ персоналу за алфавітом, меблями – за кольором тощо);

– комбінативні – коли об'єкти класифікації мають дві або кілька «рівносутнісних» ознак, критеріїв, спільна дія яких визначає різноманітність властивостей та відмінних ознак явища. наприклад, матриця стилів управління, побудована на зіставленні ознак ставлення менеджера до людини та виробництва;

– однокритеріальні;

– багатокритеріальні класи можуть частково перетинатися, це визначається відносинами критеріїв класифікації: пересічні або непересічні;

– декомпозиція;

– стратифікація.

Правила використання класифікації у дослідженні наступні.

Правило пропорційності (адекватності).

Класифікація вважається пропорційною тоді, коли сума членів поділу дорівнює діленої множини. Кожен предмет, що належить ділимій множині, повинен увійти до одного з класів.

Правило об'ємної роздільності членів поділу.

Отримані у результаті розподілу класи повинні бути представлені так, щоб не було жодного об'єкта діленої множини, який одночасно належав би декільком членам поділу.

У процесі певної класифікаційної операції не можна змінювати основу поділу, його критерії. Неприпустима і розпливчастість критерію.

Підстави поділу чи критерії можуть бути як простими, так і складними, які включають одночасно кілька параметрів досліджуваного об'єкта.

Поділ за видозміненою ознакою називається дихотомією.

Найпростіший варіант дихотомії, що часто використовується в практиці досліджень, це розтин надвоє. Наприклад, формальне та неформальне управління, диференціація та інтеграція управління тощо.

Прийоми узагальнення:

Узагальнення – це логічна операція, суть якої у тому, що для певної групи явищ знаходиться нове, ширше за обсягом поняття, що відбиває спільність властивостей цих явищ лише на рівні нового знання про них.

Будь-яке узагальнення повинно мати основу.

Наприклад, поняття «людський капітал» узагальнює такі властивості людських ресурсів, кадрів, персоналу, особистісних характеристик працівників, як:

–здатність гарантувати економічний успіх організації;

–підвищувати прибуток;

–стабілізувати функціонування;

–прискорювати розвиток.

Типологія – це угруповання об'єктів на основі їхньої подоби деякому типу (еталону, ідеальному образу).

Типологія перевершує класифікацію своєю універсальністю.

Вона є початковою операцією будь-яких систематизацій.

Методи морфологічного аналізу

Поєднання методу класифікації та методу узагальнення дає метод морфологічного аналізу. Він побудований на декомпозиції проблеми за складовими її елементів, пошуку в цій схемі найбільш перспективного щодо всієї проблеми елемента її вирішення.

Морфологічний аналіз передбачає як просту декомпозицію, тобто розкладання цілого на складові його частини, так і виділення елементів за принципами функціональної значимості та ролі, тобто впливу елемента або аспекту проблеми на загальну проблему, а також прямий чи опосередкований зв'язок із зовнішнім середовищем (іноді це називають надсистемою). В описі методу морфологічного аналізу виходитимемо з того, що результатом дослідницької роботи є ефективне вирішення проблеми.

Він будується на: по-перше, декомпозиції проблеми; по-друге, пошуку в цій схемі ключового елемента вирішення проблеми.



Рис. 3. 1. 2 – Етапи морфологічного аналізу

Морфологічний метод дослідження – аналіз варіантів рішень щодо певного набору їх параметрів.

Такими параметрами може бути своєчасність виконання, рівномірність завантаження, інноваційність діяльності, якість роботи.

Рішення можуть бути: ключовими та другорядними; проміжними та остаточними.

Зробити вибір та обґрунтування рішень дозволяє морфологічна карта, яка поєднує всі ці фактори, відображає комплекс дій, здатних змінити становище.

Декомпозицію проблем треба робити не лише «згори донизу», а й «знизу догори».

Оператори морфологічного аналізу:

1. Вихідна проблема.
2. Чому виникла проблема?
3. Навіщо це потрібно?
4. Як це можна зробити?

Різновидом морфологічного аналізу є метод «букету проблем». Він передбачає пошук такого формулювання проблеми, яке більшою мірою сприяє знаходженню її вирішення.

Коректна постановка питання завжди відбиває знання шляхи його вирішення. На цьому і побудовано метод «букету проблем».

Етапи методу «букету проблем».

1. Постановка проблеми у такому вигляді, як вона представлена у реальної практиці управління.

2. Узагальнення проблеми з використанням різноманітних формул і рівнів.

3. Визначення проблеми-аналогу. Ці дії полягають у пошуку аналогічних проблем в інших сферах діяльності або сферах природи. Це звучить парадоксально, але в дослідженні не треба боятися парадоксів – вони можуть підказати вдалі рішення.

4. Встановлення ролі та взаємодії проблеми в комплексі інших проблем. Це уможливлює вирішити проблему не саму по собі, а через вирішення іншої проблеми, коли вирішення проблеми відбудеться як наслідок.

5. Формулювання зворотної проблеми. Це дуже корисно, оскільки може підказати рішення, навести дослідника на зручний варіант.

6. Вирішення проблеми.



Рис. 3. 1. 3 – Технологія метода постановки проблем

Методи доказу

Поняття доказу в практиці дослідженні розглядається як приведення будь-яких аргументів, що підтверджують визначені положення.

Доказ – це інтелектуальна операція, яка полягає у встановленні істинності певного судження, за допомогою його виведення з інших суджень, істинність яких

встановлена до цієї операції незалежно від неї, а також за допомогою підтвердження фактами та практичною діяльністю.

Залежно від характеру та особливостей предмета дослідження та можливостей його проведення форми доказу можуть бути різними.

Існують фактологічні докази, що спираються в основному на фактичний матеріал; формально-логічні, головною опорою яких є закони формальної логіки; експериментальні – побудовані на експерименті; емпіричні – які спираються на осмислений та узагальнений досвід.

Коректність доказу визначається його будовою. У кожному доказі існує три елементи: теза, аргументи (підстави), демонстрація.

Теза – це судження, істинність та прийняття якого встановлюється через доказ; аргументи – судження, з яких виводиться теза; демонстрація – логічна форма зв'язку названих двох елементів, що обумовлює необхідність виведення одного з іншого, тези аргументу.

Метод конструювання визначень

Конструювання визначення – це один із методів дослідження. Без визначень неможливий опис проблеми, оцінка ситуацій, доказ результатів, презентація ідеї. Слова «визначення» та «термін» є синонімами.

Формулювання визначення у багатьох випадках визначає розпізнавання чи навіть постановку проблеми. У визначенні виявляється сутність явища, яка може бути першого, другого тощо порядку.

Без визначень неможливо: опис проблеми; оцінка ситуацій; доказ результатів; презентація ідей тощо.

Існують явні та неявні визначення.

Явні побудовані на пошуку найвдаліших з погляду практики синонімів, тобто. таких понять, що видаються безперечними, які відомі, функціонують у системі знань.

Але визначення не будуються лише зі зіставленні понять. Вони конструюються у вигляді доповнення цих понять, їх обмеженням, виділенням істотних властивостей.

Існують правила конструювання визначення, які не можна порушувати, якщо прагнути адекватності реальності, наукової коректності, концептуальної значимості:

- пропорційність визначення;
- виключення «порочного кола»;
- сутнісна основа визначення;
- ясність і конкретність;
- зняття невизначеності;
- розрізнення призначення;
- мінімальна додатковість;
- значимість визначення.

Визначення понять є ефективним формально-логічним методом дослідження, без якого неможливо побудувати концепцію пояснення тих чи інших явищ, неможливо відстоювати ідеї та думки, доводити та обґрунтовувати їх значущість та практичну цінність.

Метод постановки проблем (питання)

Проблему можна сформулювати різними способами. Це може бути просто констатація об'єкта дослідження у термінах його назви чи специфіки. Постановка проблеми у вигляді питання сприяє більш точному ставленню до її змісту, оскільки орієнтується на отримання конкретної відповіді як судження. Будь-яке судження можна як розглядати як отриману відповідь на деяке питання. Загалом питання має дві функції: комунікативну; дослідницьку. Питання в дослідницькій діяльності виступає також як засіб інформаційного пошуку.

Прикладами дослідницьких питань та їх конструкцій можуть бути такі:

Як відбиває система управління потреби та умови розвитку організації?

Чому організація втрачає позиції конкурентної боротьби?

Де знайти додаткові ресурси для завершення проєкту?

Як розробити стратегію?

Існують дві групи питань:

– категоріальні, у яких вказується напрям дослідження та галузь дослідницької діяльності;

– пропозиційні, що начебто містять відповідь у вигляді готового судження, що у процесі дослідження треба або підтвердити, або відкинути.

Існує принцип коректної постановки дослідницького питання: переважна більшість питання має спиратися на справжні, безперечні причини.

Причини некоректних питань: стереотипи мислення; поверхневе ставлення до формулювання проблеми; недобросовісне ставлення до дослідження тощо.

Методи полеміки

Полеміка – це аргументоване обговорення у групі дослідників проблем та способів їх вирішення.

Важко уявити дослідження, яке було проведено без полеміки. Навіть очевидні факти іноді мають різні оцінки, тим більше проблеми, які потребують вирішення.

Для дослідника полеміка сприяє:

– знаходженню додаткових аргументів;
– уточненню формулювання;
– змінюванню або зміцненню позиції та думки;
– конкретизації рекомендації;
– наведенню переконливих доказів.

Полеміка дозволяє перетворювати припущення на переконання.

Ознаки неправильної полеміки: безсистемність; безплідність; задоволення амбіцій, а не пошуки істини; психологічна напруга.

Основні принципи наукової та дослідницької полеміки:

1. Прагнення зрозуміти опонента щодо його: мотивів; позиції; аргументів; знання предмета (проблеми); типу мислення.

2. Уникати абсолютного заперечення правильності думок, ставлячись до них скептично та аналітично, але доброзичливо.

3. Мати чітку мету полеміки.

4. Оцінювати висновки, пропозиції, думки, а не їх автора; поважати опонента.

5. Максимально чітко; аргументовано виражати свою позицію.

6. Визначати поняття, якими висловлюєте думки, на яких будуєте докази.

7. Шляхом питань уточнювати позиції, виявляти слабкі місця у полеміці, наводити додаткові аргументи.

8. Уникати оперування думкою авторитетів чи формальних лідерів, посадових осіб.

9. Не можна встановлювати істину голосуванням.

10. Полеміка повинна вестись на професійній науковій методологічній основі, а не лише на основі здорового глузду.

11. Продуктивність полеміки визначається насамперед правильним розподілом часу: вона не повинна вестися «замкненим колом».

У полеміці велике значення має аналіз тез опонента.

Це робиться за такою схемою:

1. Змістовна ясність понять, якими оперує опонент.

2. Емпірична та практична цінність понять.

3. Аргументація та фактологія тези.

4. Логіка використання аргументів.

Дуже часто полеміка перетворюється на діалог глухих. Це буває тоді, коли її мета: не встановлення істини; не пошук ефективного методу дослідження; не обмін інформацією та інтелектуальним потенціалом. Натомість панують амбіції; індивідуально-психологічні відносини; хибне лідерство тощо.

Методи моделювання у дослідженні систем управління

У сучасних дослідженнях широко використовуються методи моделювання. Суть їх полягає в тому, що реальні об'єкти дослідження, особливо якщо вони недоступні або якщо не можна втручатися в їхнє функціонування, замінюються відповідними моделями, користуючись якими, можна провести експеримент, вивчати їхню поведінку при змінах параметрів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Модель - це копія реального об'єкта, що має його основні характеристики і здатна імітувати його поведінку.

Модель повинна відповідати таким вимогам:

1. Достатньо повно відображати особливості та сутність досліджуваного об'єкта, щоб можна було заміщати його при дослідженні.

2. Представляти об'єкт у спрощеному вигляді, але з допустимим ступенем простоти для цього виду та мети дослідження.

3. Надавати можливість переходу від модельної інформації до реальної. Це має бути враховано у правилах побудови моделі.

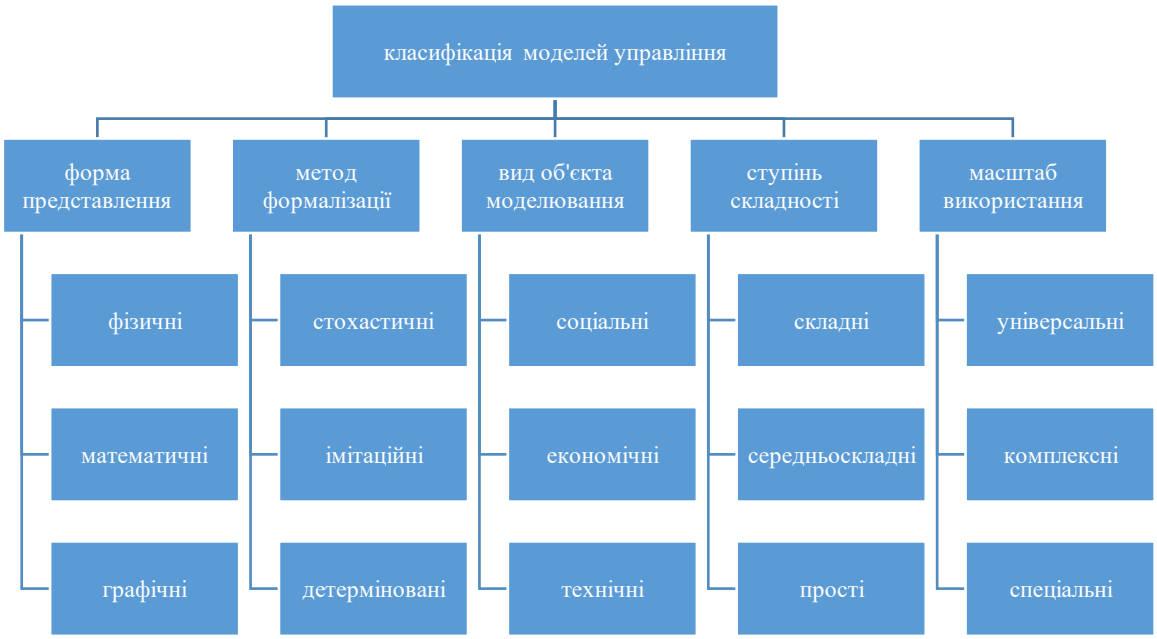


Рис. 3. 1. 4 – Спрощена схему класифікації моделей управління

3. 2. Емпіричні методи дослідження

Емпіричні методи побудовані на практичній діяльності, осмислення якої дає нам уявлення про сутність та особливості подій та ситуацій.

В емпіричних методах існують дві групи – методи спостережень та методи експерименту.

Методи спостереження

Спостереження – метод дослідження за допомогою збору інформації про об'єкт, що досліджується, який здійснюється шляхом спостереження за обраним об'єктом дослідження. При його проведенні дослідник повинен скористатися такими чуттєвими здібностями, як відчуття, сприйняття та уявлення.

Результатами використання даного методу є знання про зовнішні та внутрішні властивості та характеристики об'єкта дослідження.

Використовуючи даний метод отримання інформації, дослідник набуває:

– інформацію для побудови гіпотез;
– інформацію для перевірки даних, одержаних іншими методами;
– додаткові відомості про об'єкт, що вивчається.

Критерії класифікації спостереження:

1. Спосіб спостереження дослідника за об'єктом вивчення:

–пряме спостереження – безпосереднє спостереження за поведінкою, наприклад робочих у процесі виробництва продукції; недоліком є вивчення об'єкта лише за певних умов;

–непряме – спостереження, здійснюване у вигляді вивчення результатів поведінки, наприклад вивчення даних про продуктивність праці кожного працівника, на основі яких можна дійти висновку, який працівник виробляє більше у процесі праці.

2. Ступень поінформованості об'єкта дослідження про спостереження:

відкрите – спостереження, у процесі якого об'єкт дослідження знає, що з ним відбувається спостереження;

приховане – спостереження, при якому об'єкт дослідження не знає про спостереження, що проводиться;

3. Рівень формалізації даного методу дослідження:

– структуроване – спостереження, проведене за заздалегідь розробленим детальним планом, у якому може визначатися, наприклад, об'єкт дослідження, місце проведення спостереження, необхідний час проведення спостереження;

– неструктуроване – спостереження, що будується на основі загальних понять про дослідження, що фіксує всі види поведінки об'єкта дослідження.

4. Умови проведення:

–польове – спостереження за об'єктом дослідження в природних умовах його функціонування;

–лабораторне – спостереження за об'єктом дослідження, поміщеним у штучно створені умови, ситуації.

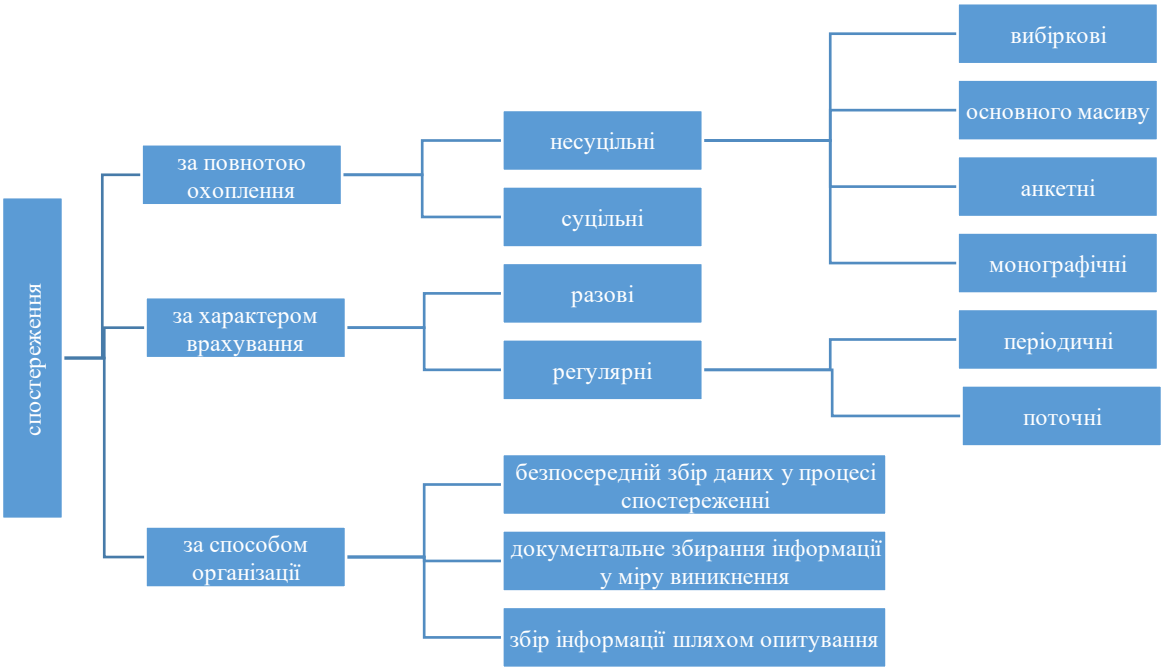


Рис. 3. 2. 1 – Класифікація спостережень у наукових дослідженнях

Під час проведення спостереження його розбивають такі етапи:

1. Визначається мета проведення спостереження, об'єкт та предмет спостереження;

2. Збирається необхідний матеріал щодо спостереження.

3. Визначається спосіб спостереження.

4. Проводиться спостереження, що сприяє отриманню необхідних даних.

Правила організації спостереження:

–елементи подій, що підлягають спостереженню, мають бути класифіковані максимально детально;

–встановити, чи спостерігається той самий елемент в різних ситуаціях: стандартних, конфліктних тощо;

–розрізняють і реєструють зміст і форму подій, їх кількісні характеристики (інтенсивність, регулярність тощо);

–опис подій не змішують з інтерпретацією.

Виділяють такі види труднощів при проведенні спостереження:

– суб'єктивні – проблеми, пов'язані з особистістю спостерігача, що виникають через вплив на результати дослідження цінностей спостерігача, його емоційного стану, наявного досвіду, переваг спостерігача тощо;

– об'єктивні – проблеми, що у процесі спостереження не залежать від спостерігача, оскільки можуть виникати через брак часового ресурсу, неможливість спостереження деяких факторів тощо.

Метод експерименту

Проведення експерименту зазвичай обумовлено необхідністю підтвердження чи спростування наукової теорії чи гіпотези. Підсумками експерименту може бути як якісні, і кількісні характеристики досліджуваного об'єкта. Але всі результати експерименту потребують теоретичної інтерпретації.

Застосування цього методу має такі переваги:

– за бажанням дослідника об'єкт, що вивчається, може не тільки спостерігатися, а й відтворюватися;

– у штучно створених умовах можуть виявитися нові властивості об'єкта, що вивчається, які не можна побачити в реальних умовах;

– штучно створені умови дозволяють виключити несприятливі чинники, які можуть ускладнити процес вивчення;

– експеримент дозволяє використовувати різні прилади та інструменти для дослідження об'єкта, які не можуть бути використані в реальних умовах;

– експеримент можна повторювати стільки разів, скільки потрібно дослідження.

Усі експерименти можна класифікувати за різними критеріями.

Експерименти, в основі яких лежать різні цілі, поділяються на:

–дослідні (пошукові) - експерименти, метою яких є виявлення нових, невідомих науці явищ або їх нових, несподіваних властивостей;

–перевірочні (контрольні) – експерименти, проведення яких необхідне для перевірки теоретичного передбачення чи теоретичної гіпотези.

У цій групі експериментів розрізняють:

– експеримент, що підтверджує, мета якого – підтвердження теоретичної гіпотези;

– експеримент, що спростовує теоретичний прогноз;

– вирішальний експеримент, мета якого – підтвердження одного теоретичного передбачення та спростування іншого, абсолютно протилежного передбачення.

За умовами проведення експерименти поділяються на:

–лабораторні – експерименти, які в спеціально створених штучних умовах із єдиною метою виключення впливу несприятливих чинників, що дозволяє економити матеріальні та часові ресурси;

–польові – експерименти в реальних умовах існування об'єкта дослідження. Головною перевагою цих експериментів – правдивість результатів, але їх проведення не передбачає урахування всіх побічних факторів, тому потребує непередбачених часових та матеріальних витрат.

За отриманими результатами експерименти поділяються на:

–кількісні – експерименти, за результатами яких отримано кількісні показники об'єкта дослідження;

–якісні – експерименти, результатом яких стають якісні характеристики об'єкта, що досліджується.

За характером проведення експерименти поділяються на:

–модельні – експерименти, що проводяться із спеціально створеною моделлю об'єкта дослідження;

–реальні – експерименти, які проводяться над об'єктом дослідження в реальних умовах його функціонування за допомогою варіювання даних умов;

–уявні – експерименти, у яких досліджуваний об'єкт ставиться в уявні умови, які регулюються законами науки та правилами логіки. Основу цього експерименту становлять чуттєві образи чи теоретичні моделі.

Розумовий (уявний) експеримент – метод дослідження системи управління у певних умовах її функціонування, які можуть бути реальними чи штучно створеними дослідником для отримання необхідної інформації. Проводиться за спеціально розробленою моделлю, що відображає об'єктивні залежності, що існують в об'єкті дослідження. Це експериментування в мисленні, побудова мислення за принципом «а що якщо... ». Побудова в уявному (розумовому) моделюванні об'єкта дослідження та встановлення характеру його поведінки за зміни будь-яких параметрів або умов функціонування.

Процес проведення експерименту складається з таких складових:

– розробка програми та плану експерименту;

– підготовка проведення експерименту;

– проєктування моделей, установок, заходів щодо безпеки та зниження ризиків, систем фіксації, збору, накопичення та обробки інформаційних даних;

– виконання експериментальних робіт;

– аналіз результатів експерименту;

– узагальнення, оцінка та розробка рекомендацій щодо використання експерименту.

ВИСНОВКИ

Усю сукупність методів прийнято ділити на дві групи: емпіричні та розумово-логічні методи дослідження

Розумово-логічні методи спираються на використання інтелектуальних операцій дедукції чи індукції для вирішення досліджуваної проблеми чи ситуації.

Дедуктивний метод дозволяє шляхом різних логічних та математичних перетворень отримувати безліч наслідків із небагатьох основних положень та законів. Індуктивний метод наукового пізнання дозволяє здійснювати загальнонауковий метод руху знання від окремого, особливого до загального, закономірного.

Метод аналізу – уявний чи реальний поділ об'єкта на елементи. Зіставлення предметів чи явищ у тій чи іншій сфері реальності. Вивчення за допомогою розчленування та зіставлення; метод дослідження.

Методи класифікації, узагальнення та типології по суті, – це поділ явищ, а отже, і понять, що характеризують їх, на певні класи, що дозволяють побачити специфіку явищ, їхню різноманітність, властивості, зв'язки та залежності, спільне та специфічне і за допомогою цього вникнути в їхню сутність. Є два види класифікації: розподіл спільного та поділ цілого.

Прийоми узагальнення – це логічна операція, суть якої у тому, що для певної групи явищ знаходиться нове, ширше за обсягом поняття, що відбиває спільність властивостей цих явищ лише на рівні нового знання про них.

Методи морфологічного аналізу поєднують метод класифікації та метод узагальнення.

Методи доказу – це інтелектуальна операція, яка полягає у встановленні істинності певного судження, за допомогою його виведення з інших суджень, а також за допомогою підтвердження фактами та практичною діяльністю.

Метод постановки проблем (питання) існує в різних проявах. Це може бути просто констатація об'єкта дослідження у термінах його назви чи специфіки. Постановка проблеми у вигляді питання сприяє більш точному ставленню до її змісту, оскільки орієнтується на отримання конкретної відповіді як судження. Будь-яке судження можна як розглядати як отриману відповідь на деяке питання.

Методи полеміки – це аргументоване обговорення у групі дослідників проблем та способів їх вирішення.

Методи моделювання у дослідженні систем управління полягають у тому, що реальні об'єкти дослідження, особливо якщо вони недоступні або якщо не можна втручатися в їхнє функціонування, замінюються відповідними моделями, користуючись якими, можна провести експеримент, вивчати їхню поведінку при змінах параметрів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Емпіричні методи побудовані на практичній діяльності, осмислення якої дає нам уявлення про сутність та особливості подій та ситуацій. Розрізняють дві групи емпіричних методів – методи спостережень та методи експерименту.

Розумовий експеримент – метод дослідження системи управління у певних умовах її функціонування, які можуть бути реальними чи штучно створеними дослідником для отримання необхідної інформації.

Перший проводиться за спеціально розробленою моделлю, що відображає об'єктивні залежності, що існують в об'єкті дослідження.

Уявний експеримент – це експериментування в мисленні, побудова мислення за принципом «а що якщо... ». Побудова в уявному (розумовому) моделюванні об'єкта дослідження та встановлення характеру його поведінки за зміни будь-яких параметрів або умов функціонування.

Проведення експерименту зазвичай обумовлено необхідністю підтвердження чи спростування наукової теорії чи гіпотези. Підсумками експерименту може бути як якісні, і кількісні характеристики досліджуваного об'єкта. Але всі результати експерименту потребують теоретичної інтерпретації.

Методи спостереження як метод дослідження передбачає збір інформації про об'єкт, що досліджується, що здійснюється шляхом спостереження за обраним об'єктом дослідження. При його проведенні дослідник повинен скористатися такими чуттєвими здібностями, як відчуття, сприйняття та уявлення.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. На які критерії спираються розумово-логічні методи дослідження?
2. Що передбачає дедуктивний та індуктивний методи дослідження?
3. У чому сутність методу морфологічного аналізу?
3. Дайте класифікацію видів методу доказів.
4. У яких проявах існує метод постановки проблем (питання)?
4. Дайте визначення полеміці та наведіть правила її проведення.
5. Наведіть вимоги до моделі у методах моделювання
6. На яких засадах побудовані емпіричні методи дослідження?
7. У чому сутність і спрямованість методу розумового експерименту?
8. Які результати передбачає методи спостереження як метод дослідження?
9. Які переваги має метод розумового експерименту?
10. За якими критеріями можна класифікувати експерименти?

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Визначить послідовність процесу моделювання, впишіть у таблицю

1	а) перевірка на достовірність.
2	б) оновлення моделі
3	в) побудова гіпотези
4	г) постановка задачі
5	г) постановка задачі

1	2	3	4	5

Завдання 2. Які елементи відносяться до групи емпіричних методів?

1. Аналіз
2. Уява
3. Моніторинг
4. Спостереження
5. Опитування
6. Індукція
7. Побудова гіпотез
8. Досвідчена робота, експеримент
9. Моделювання

Завдання 3. Які методи відносяться до групи теоретичних розумово0логічних методів-операцій?

1. Аналіз.
2. Моніторинг.
3. Абстрагування.
4. Спостереження.
5. Опитування.
6. Індукція.
7. Побудова гіпотез.
8. Експеримент.
9. Моделювання.

ТЕМА 4. СПЕЦИФІЧНІ МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Мета вивчення теми: розглянути систему специфічних методів дослідження менеджменту, з‘ясувати базові характеристики специфічних методів, що засновані на використанні та узагальнені думки експертів; охарактеризувати методи тестування, що спираються на логіко-методологічні прийоми аналізу емпіричних даних, визначити сутність і спрямованість експертних технологій дослідження в галузі менеджменту.

План

4. 1. Методи, що спираються на експертну оцінку.

4. 2. Методи тестування як логіко-методологічні прийоми аналізу емпіричних даних.

4. 3. Експертні технології: сутність і спрямованість

Висновки.

Контрольні питання.

Практичні завдання.

Ключові слова: соціологічні дослідження, тестування, експертні технології, мозковий штурм

Щоб розкрити сутність явищ, необхідно теоретично і методично правильно підійти до їх дослідження. Економічною наукою використовується багато методів. Вибір того чи іншого з них у кожному конкретному випадку залежить від характеру досліджуваного явища (процесу) і поставленої мети. Крім того, слід усвідомлювати різницю між методологією, методикою і робочою методикою або способом дослідження.

Методологія наукового пізнання у широкому розумінні, як було сказано вище, включає методи дослідження, логіку і теорію наукового пізнання.

Методика є сукупністю методів, пов'язаних спільністю вирішення окремих проблем. Робоча методика розкриває прийнятий порядок і послідовність дій під час проведення досліджень, виконуючи функцію алгоритму.

До складу спеціальних методів, які широко застосовуються під час проведення соціально-економічних досліджень, входять методи збору та узагальнення інформації, аналізу, прогнозування, моделювання, програмно-цільові, евристичні методи.

Подібна побудова системи спеціальних методів залежить від логічної послідовності будь-якого дослідження, яке завжди починається збором інформації та її зведенням, подальшим її групуванням, аналізом, виявленням суттєвих елементів та визначальних зв'язків, що у подальшому дасть змогу опрацьовувати завдання майбутнього розвитку, будувати певні очікування, визначати ризики, ресурси та ефективність управлінських рішень.

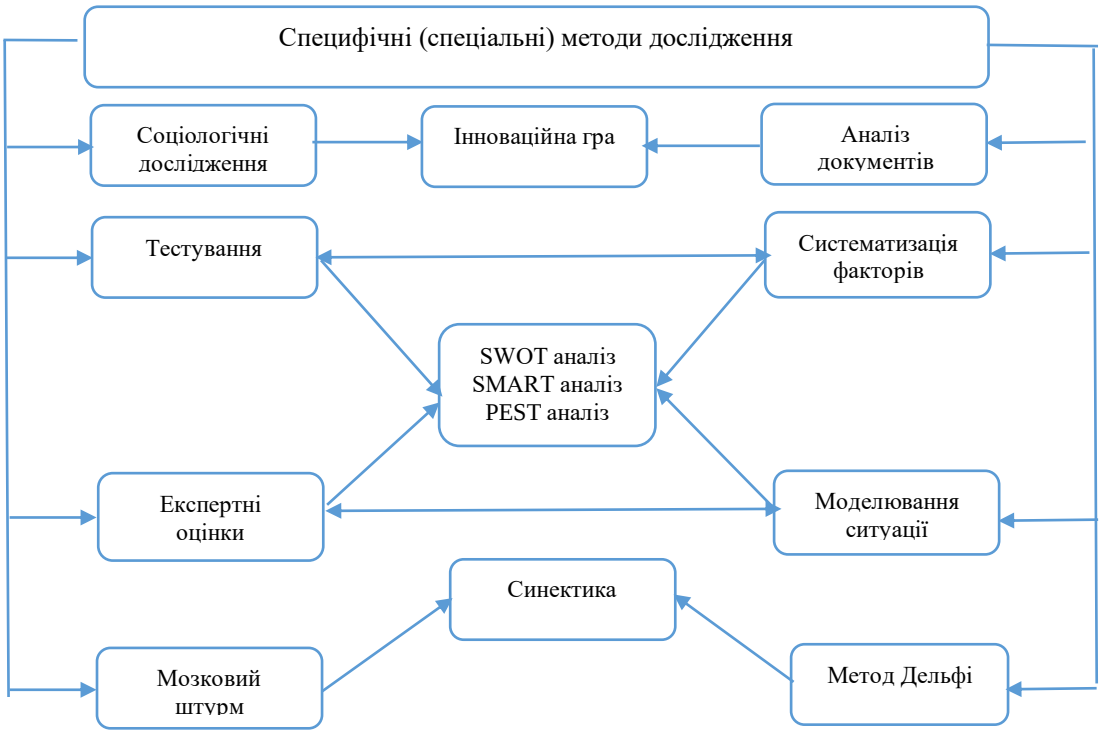


Рис. 4. 1. 1 – Специфічні (спеціальні) методи дослідження систем управління

Метод дослідження – це засіб пізнання, спосіб проведення дослідження задля досягнення певного результату. Коли в організації виникають проблеми, вона проводить дослідження ситуації, що спричинила дану проблему. Для проведення цього дослідження фахівці, які відповідають за вирішення цієї проблеми, вибирають метод дослідження залежно від свого досвіду, знань, наявної інформації, природи проблеми. Правильно обраний метод дослідження визначатиме отримання достовірного результату.

Розглянемо в узагальненому вигляді всі названі вище методи – їх сутність, сфери застосування, інтерпретацію отриманих результатів із залученням прикладів. Це дасть можливість систематизувати свої знання щодо різнопланових методів наукових досліджень, допоможе у виборі структури власної дослідної роботи, її послідовності, способів досягнення поставленої мети.

Специфічні (спеціальні) методи дослідження зумовлені специфікою об’єкта дослідження, його предметом і задачами (рис. 4. 1. 1).

Специфічні методи дослідження можуть бути об'єднані у дві групи.

До першої групи належать такі методи, що засновані на використанні та узагальнені думки експертів: мозкової атаки; експертної оцінки; синектики; Дельфі; сценаріїв; SWOTаналіз; PEST аналіз; SMART аналіз; дерева цілей.

До другої групи – методи тестування в дослідженнях систем управління, що спираються на логіко-методологічні прийоми аналізу емпіричних даних при висуванні наукових гіпотез: експерименту; соціологічних досліджень; тестування; факторного аналізу; спостереження; аналіз документів.

4. 1. Методи, що спираються на експертну оцінку

Метод «мозкової атаки» («мозкового штурму»)

Метод дозволяє за мінімальних витрат часу знайти для поставленої проблеми багаточисельні рішення, що висуваються учасниками спонтанно. Засновником методу вважається А. Осборн (1953 р.). Інша назва – метод колективної генерації ідей, або метод творчого вирішення проблем. Даний метод застосовується при пошуку рішень у недостатньо дослідженій галузі, при виявленні нових напрямків вирішення проблеми та при усуванні недоліків вже існуючої системи.

Розглядається два формати застосування методу «мозкової атаки»:

По-перше, формат звичайного засідання, під час якого керівник по черзі опитує учасники засідання, які називають проблеми, що негативно впливають на ефективність діяльності організації чи її підрозділу. Після закінчення засідання складається перелік проблем ждя подальшого загального ознайомлення. У разі неефективного процесу висування ідей засідання переноситься на інший день.

По-друге, проведення засідання за круговою системою: складаються підгрупи з 3-4 осіб. Кожен представник групи записує на папері 2-3 ідеї, якими потім обмінюється з іншими учасниками в межах своєї групи. Висунуті ідеї вивчаються іншими учасниками та доповнюються новими. У кожній підгрупі здійснюється триразовий обмін ідеями, після якого складається зведений перелік висунутих ідей. Потім складені переліки підгруп передаються на розгляд групи.

Серед переваг даної форми методу «мозкового штурму» можна визначити: підвищення активності за рахунок письмової форми викладу ідей; виключення очікування своєї черги в процесі висунення ідей; сприяння вдосконаленню представленої ідеї та на її основі розроблення нових.

Технологія методу «мозкової атаки» спирається на низку правил:

– заборона на критику ідей, що висуваються;

– оцінювання запропонованих ідей після «мозкової атаки»;

– серед ідей, що висуваються, передусім перевага віддається оригінальним ідеям, що висловлені експромтом;

– ймовірність появи цінних ідей залежить від кількості ідей, що висуваються: чим більше, тим краще;

– перевага комбінованим (з'єднання кількох ідей в одну) та вдосконаленим ідеям (на розвиток вже висловленої ідеї);

– дотримання ланцюгової реакції ідей;

– формулювання не більше однієї ідеї одним учасником «мозкової атаки» задля кращого її сприйняття;

– генерована ідеї не має авторів, оскільки ідея могла раніше «подумки належати» кожному з учасників.

Організація методу «мозкової атаки» здійснюється за такою методикою.

На першому етапі формулюється завдання на основі двох положень: що хочемо отримати у результаті; що заважає нам досягати бажані результати.

Внутрішня структура розв'язуваної задачі повинна бути проста і конкретно сформульована для найбільшої ефективності ідей, що генеруються.

Складне завдання потребує попереднього розчленування на складові. Для розгляду цього завдання формується творча група, що складається з 5-7 осіб (але не менше 3). Творча група у своєму складі має дві підгрупи – постійне ядро, що складається з керівника групи та співробітників, які легко генерують ідеї. До обов'язків керівника входить: визначення завдання, яке вирішуватиметься за допомогою «мозкового штурму», здійснення підбору та навчання учасників необхідним прийомам роботи, забезпечення діяльності учасників сеансу, оцінювання висунутих ідей, підбиття підсумків штурму.

Керівник повинен: бути творчо активним; ставитись доброзичливо до ідей, висловлених іншими колегами; мати авторитет серед творчої групи; поєднувати у собі позитивні якості.

Метод експертних оцінок

Це – метод аналізу та узагальнення суджень та припущень за допомогою експертів. Використовується за умов, коли раціональні математичні методи малоефективні під час вирішення проблем. Вирішені проблеми можуть бути умовно поділені на: проблеми, забезпечені інформацією; проблеми, яким бракує інформації.

Дані методи особливо ефективні за таких умов:

–значна невизначеність середовища, у якому функціонує досліджуваний об'єкт;

–дефіцит часу та кризові ситуації;

–відсутність надійної теоретичної основи.

Методи експертної оцінки бажано застосовувати при вирішенні наступних завдань:

–складання переліку можливих подій у різних галузях за певний проміжок часу;

–визначення найімовірніших інтервалів часу здійснення сукупності подій;

–визначення цілей та завдань управління з упорядкуванням їх за ступенем важливості;

–визначення альтернативних варіантів вирішення завдань з оцінкою їхньої переваги;

–альтернативного розподілу ресурсів для вирішення завдань з оцінкою їхньої переваги;

–альтернативних варіантів прийняття рішень у певній ситуації з оцінкою їхньої переваги.

Серед етапів процесу організації експертизи доцільно виокремити такі:

1. Складання керівного документа із зазначенням основних положень проведення експертизи: цілі; завдання щодо її виконання; склад та обов'язки робочої

групи та групи експертів; ресурси, необхідні для забезпечення робіт, та строки виконання робіт; підбір робочої та експертної груп.

Дві групи беруть участь у проведенні експертизи:

–робоча група, що складається з організатора, фахівця-системотехніка та технічного працівника;

–експертна група, тобто група експертів, думки якої стануть базовими для ухвалення майбутніх рішень.

2. Розробка методики проведення опитування (за потреби).

На цьому етапі визначаються: місце та час проведення опитування; завдання; форма проведення; порядок фіксації та збору результатів; склад документів.

3. Розробка методики обробки даних опитування, що може бути здійснена двома способами:

– перевіркою узгодженості думок експертів (або класифікацією експертів, якщо немає узгодженості);

– усередненням думок експертів усередині узгодженої групи.

4. Оформлення результатів роботи на основі аналізу результатів, отриманих під час проведення експертизи. Після обговорення та затвердження отриманих результатів звіт надає замовникам експертизи.

Формування експертної та робочих груп висуває низку вимог до експертів:

– оцінки, що висуваються експертами, повинні бути стабільними в часі;

– при введенні додаткової інформації експертна оцінка має покращуватися, але вона не повинна принципово змінюватися від сформульованої оцінки;

– експерт повинен бути визнаним фахівцем у галузі знання, що вивчається;

– експерт повинен мати досвід участі в подібних експертизах;

– думки експертів мають бути стійкими, що визначається характером помилок, яких можуть припуститися експерти під час проведення експертизи.

У зв'язку з цим виділяються помилки:

– систематичні, що характеризуються стійким позитивним чи негативним відхиленням від істинного значення;

– випадкові, коли значення експертів характеризуються великою дисперсією.

Синектика як метод дослідження систем управління

Синектика (у перекладі з грецьк.) – це поєднання різноманітних, інколи навіть несумісних елементів. Метод «синектика» як метод пошуку нових рішень запропоновано У. Гордоном з метою збільшення ймовірності успіху в процесі постановки та вирішення завдань у дослідженні «Синектика: розвиток творчої уяви» (1961 р.)

Основна ідея цього методу полягає в тому, що під час творчої активності при створенні особливих умов особа висуває несподівані аналогії та асоціації щодо досліджуваної проблеми. Творча активність вбачається як розумова діяльність у процесі вирішення проблем, результатом якої є мистецьке чи технічне відкриття. Іншими словами, людина приходить до вирішення шляхом включення несвідомих

механізмів у процес свідомого дослідження проблем. Ідея методу «синектики» як методу дослідження систем управління полягає в створенні спеціальної, постійної «групи синекторів» (5-7 осіб) для виявлення, постановки та вирішення проблем, що виникають при функціонуванні систем управління.

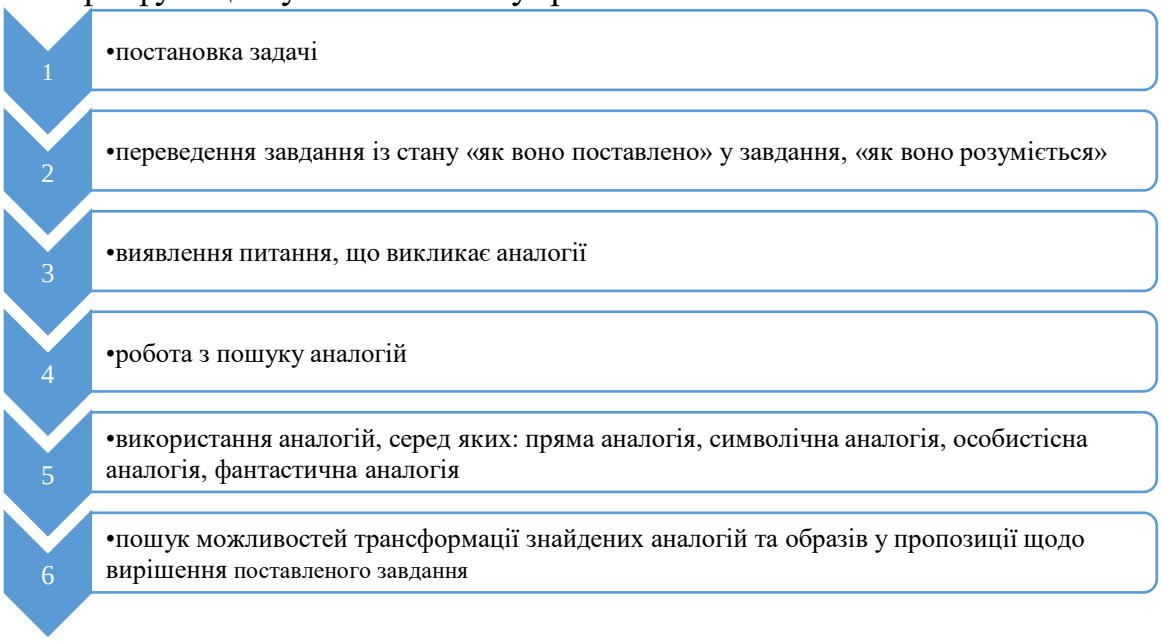


Рис. 4. 1. 1 – Етапи використання методу синектики

Оператори синектики – конкретні психологічні чинники, які сприяють творчому процесу і призначені для активізації залученості, гри тощо.

Синектика складається з двох основних процесів:

1. Перетворення невідомого на відоме, вирішення кожної проблеми починається з її усвідомлення, тобто відбувається зведення нової проблеми до вже відомої з метою зменшення її загрози для людини (кожна нова річ загрожує людині через її консерватизм). Спочатку пояснення нової проблеми пропонується в рамках звичної моделі.

2. Перетворення відомого на невідоме залежно від нової проблеми. У повсякденному житті одні й самі предмети неоднаково сприймаються різними особами. Здійснюється за допомогою 4 механізмів:

– механізм особистої аналогії – особиста ідентифікація дослідника з елементами проблеми, для якої необхідно досліднику мати творчу уяву та мистецтво дослідницької діяльності, що допомагає побачити раніше невідомі аспекти проблеми;

– механізм прямих аналогій – перенесення параметрів порівняння з одного об'єкта на інший із паралельно існуючих галузей знань, технологій; вимагає від дослідника наявності освіти, багатостороннього знання, різнопрофільної підготовки;

– механізм символічної аналогії – заснований на описі проблеми за допомогою використання об'єктивних та неособистих образів, тобто суть проблеми

або її вирішення описується короткою метафорою, яка, з одного боку, є характеристикою проблеми, а з іншого – суперечністю; наприклад, виставка – організована випадковість; прохолодний напій – прозора примара; книга – німий співрозмовник;

– метод фантастичної аналогії – передбачає свободу при використанні символів, що дозволяє досліднику побачити несподіване вирішення проблеми, яке не може бути знайдено в реальному світі через існування суперечливих об'єктивних законів.

Метод «Дельфі»

Один із методів експертних оцінок, за допомогою якого здійснюється швидкий пошук рішень, серед яких обирається найкраще. Інша його назва – «дельфійський оракул», яку він отримав у Стародавній Греції. Це координаційна процедура, орієнтована на складання різноманітних прогнозів, оцінку ймовірності здійснення тієї чи іншої події, визначення кількісної та якісної оцінки ефективності роботи окремих ланок системи управління, описаних у ситуації.

Якість і надійність методу значною мірою залежить від підбору експертів, які повинні мати такі якості: компетентність, незалежність, зацікавленість у вирішенні поставленого завдання, об'єктивність тощо.

Ефективність застосування цього методу великою мірою залежить від керівника експертизи – координатора, який спрямовує роботу учасників опитування, повідомляє проміжні результати і організовує при необхідності наступні тури.

Метод заснований на послідовному індивідуальному опитуванні експертів та інтеграційному зведенні їхніх думок до єдиного. Зазвичай проводиться кілька турів опитування експертів.

Метод «Дельфі» передбачає такі етапи:

1. Формування робочої групи, що займається організаційними питаннями: надає інформацію експертам для оцінки; збирає, узагальнює оцінки експертів тощо.

2. Організація експертної групи за критеріями кількості і складу експертів.

3. Укладання анкети, питання якої повинні допускати формулювання відповіді у кількісній формі. Анкети складаються: із основних та допоміжних питань; умов проведення експертизи.

4. Безпосереднє проведення опитування.

Перед кожним експертом формулюються завдання проведення експертизи. Потім кожний експерт отримує анкету, на питання якої необхідно дати індивідуальну незалежну та обґрунтовану оцінку. На основі заповнених анкет виявляються: думки кожного експерта, переважні думки, крайні судження. Між експертами завжди існують розбіжності, причини яких виявляються на цьому етапі.

Отримані результати із зазначенням оцінок та результатів обробки думок доводяться до кожного з експертів. На основі отриманих результатів експерти можуть або змінити свою оцінку, або зберегти колишню, або висловити критику

оцінок інших експертів. Ця операція зазвичай відбувається у 2 – 3 тури доти, доки спостерігатимуться збіги думок, які й будуть результатами досліджень. Повторне опитування проводиться для того, щоб запобігти непорозумінню і довести до експертів думки їхніх колег.

5. Узагальнення отриманих результатів та розробка рекомендацій з питань щодо об'єктів дослідження.

Серед переваг використання методу «Дельфі» доцільно зазначити:

– зменшення впливу конформізму;

– виключення суперечок з авторитетами, оскільки оцінки, аргументації та критика даються експертами анонімно;

– усунення конфліктних ситуацій;

– анонімність експертів, що досягається шляхом усунення взаємодії між експертами;

– обробка оцінок експертів за допомогою методів вимірювання: ранжування, парне порівняння, послідовне порівняння та безпосередня оцінка;

– на кожному наступному етапі експерти поінформовані про результати попереднього;

– наявність зворотного зв'язку завдяки проведенню експертизи в кілька турів;

– можливість змінити свою думку без ризику критики цього факту.

Метод сценаріїв

Сценарії – це один із способів моделювання майбутнього на основі ситуації, що склалася. М. Портер у 1985 році дав таке визначення сценарію: «Сценарій – це внутрішньо несуперечливе уявлення про те, яким може виявитися майбутнє, – не прогноз, а один із варіантів майбутніх наслідків». У сучасній літературі з бізнесу планування сценаріїв визначається як частина стратегічного планування, що відноситься до інструментів і технологій, які дозволяють керувати невизначеністю майбутнього.

Визначаються основні цілі розвитку об'єкта дослідження. Метод сприяє розробці вирішення проблеми на основі виявлення всіх можливих перешкод та виявлення серйозних недоліків. Сценарії будуються як на міркуваннях, така і на результатах технічних чи статистичних аналізів, характеристиках і показниках об'єкта дослідження.

Сценарій є описом ймовірнісного стану зовнішнього середовища в майбутньому. Як правило, розробляють три види сценарію: оптимістичний, песимістичний та найімовірніший.

Сценарій – описовий матеріал, необхідний роботи з розвитку об'єкта дослідження, укладення якого потребує певну послідовність дій:

1. Формулювання питання: збирається та вивчається вся базова інформація; виявляються усі внутрішні проблеми; формулюється точне питання дослідження.

2. Визначення сфер впливу – вивчається вплив середовища на об'єкт дослідження.

3. Встановлення ступеня впливу факторів об'єкта дослідження на майбутню ситуацію.

4. Введення в дослідження раніше неспрогнозованих подій, які можуть змінити напрямок дослідження. Такі події можуть мати як негативний (аварії, збої у системі тощо), так і позитивний (технологічні вибухи, політичні конфлікти тощо) характер. Події, що можуть мати найбільш сильний вплив, повинні бути враховані при складанні сценаріїв.

5. Визначення наслідків – визначається рівень впливу на об'єкт дослідження запропонованих варіантів рішення.

6. Прийняття рішення – з урахуванням обраного варіанта вирішення питання дослідження вибираються заходи з втілення їх у життя.

Для розробки сценаріїв залучаються провідні фахівці з досліджуваної галузі знань, які користуються під час підготовки сценарію допомогою фахівців із системного аналізу, що виконують такі ролі:

– виявляють загальні закономірності системи;

– аналізують зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на розвиток системи та формування її цілей;

– визначають джерела цих факторів;

– аналізують висловлювання провідних фахівців у ЗМІ, наукових публікаціях та інших джерелах науково-технічної інформації;

– створюють допоміжні інформаційні фонди (краще автоматизовані), які б сприяли вирішенню відповідної проблеми.

Метод SWOT-аналізу

SWOT – це абревіатура, що складається з 4 англійських слів: strengths – сильні сторони; weaknesses – слабкі сторони; opportunities – можливості; threats – загрози.

Це – метод, що дозволяє отримати загальну картину розвитку організації за допомогою вивчення внутрішнього та зовнішнього середовища організації.

Даний метод складається з аналізу даних із зовнішнього та внутрішнього середовища та встановлення зв'язків між ними з подальшим зведенням їх в єдине ціле. Таке детальне вивчення впливу на організацію різних факторів необхідне для пристосування організації до мінливих можливостей і загроз зовнішнього середовища.

SWOT-аналіз допомагає відповісти на такі питання:

Чи використовує компанія внутрішні сильні сторони або переваги у своїй стратегії?

Якщо компанія не має відмінних переваг, то які її потенційні сильні сторони можуть ними стати?

Чи є слабкості компанії її вразливими місцями в конкуренції та (або) вони унеможливлюють використання певних сприятливих обставин?

Які слабкості вимагають коригування, виходячи із стратегічних міркувань?

Які сприятливі можливості дають компанії реальні шанси на успіх при використанні її кваліфікації та доступу до ресурсів?

Метод SMART аналізу

Технологія SMART (СМАРТ) - сучасний підхід до постановки працюючих цілей. Система постановки smart – цілей дозволяє на етапі цілепокладання узагальнити всю наявну інформацію, встановити прийнятні терміни роботи, визначити достатність ресурсів, надати всім учасникам процесу ясні, точні, конкретні завдання.

SMART є абревіатурою, що складається з таких понять: Specific – конкретність; Measurable – оцінюваність (вимірюваність); Achievable – досяжність; Relevant – актуальність; Time bound – часова обмеженість.

Метод передбачає послідовну оцінку цілей за сукупністю критеріїв, розташованих у матричній формі.

Застосування SMART-методу пропонується за таким алгоритмом.

Провести дослідження та аналізи, необхідні для формулювання SMART-мети. Наприклад, оцінити сильні та слабкі сторони компанії (SWOT-аналіз), її внутрішнього середовища (SNW-аналіз), зовнішнього оточення (PEST-аналіз), провести конкурентний аналіз.

Оцінити наявні у компанії ресурси – кадрові, фінансові, технологічні. Чи достатні вони задля досягнення мети.

На основі отриманих даних конкретизувати SMART-мету та її складові – тривалість проєкту, показники, що відстежуються тощо.

Обговорити завдання проєкту з передбачуваними виконавцями, домовитися про стимули та штрафи.

Зафіксувати сформульовані завдання та домовленості.

Призначити відповідальних за виконання завдань, необхідні виконання SMART-мети.

Скласти графік для відстеження процесу виконання SMART-мети.

Грамотно сформульовані SMART-цілі приносять такі результати:

– менеджери – отримують ясні критерії, за якими можна оцінити результативність маркетологів та загальний хід виконання робіт;

– маркетологи – отримують чіткі орієнтири за термінами, цілями, інструментами та діяльністю;

– причетні до створення та реалізації мети співробітники – набувають досвіду спільної роботи, підвищують свою ефективність.

Компанія загалом навчається досягати вимірних цілей у конкретні терміни, грамотно використовуючи наявні ресурси.

Серед недоліків методу зазвичай виділяють:

Жорсткість. Метод SMART може призвести до відсутності гнучкості, що особливо згубно на ринках з кон'юнктурою, що швидко змінюється.

Акцент на короткострокові цілі. Концентрація з метою, обмеженою за часом, може зашкодити довгостроковому успіху.

Придушення ініціативи. Метод SMART може гальмувати креативність виконавців, які будуть сконцентровані на досягненні наперед визначених цілей, а не на вивченні нових можливостей.

Потребує багато часу та сил. Потрібно провести дослідження, проаналізувати отримані дані, організувати взаємодію виконавців тощо. Особливо проблемним може бути для малого бізнесу.

Баланс описаних плюсів та мінусів залежить від розмірів компанії та ринкової ситуації. Якщо фірма невелика, її ресурси дуже обмежені, а ринок вимагає постійної гнучкості, то метод SMART їй протипоказаний. В іншому випадку плюси методу SMART переважують його недоліки.

Метод PEST-аналізу

PEST-аналіз (іноді вказаний як STEP-аналіз) – метод стратегічного планування та управління, що є інструментом для аналізу зовнішніх факторів організації (об'єкта аналізу), шляхом їх поділу в рамках основних чотирьох категорій:

– Political – політика – політичні чинники, що впливають на функціонування організації (об'єкта аналізу)

– Economic – економіка – економічні чинники, що впливають на функціонування організації (об'єкта аналізу)

– Social – соціум – соціальні фактори, що впливають на функціонування організації (об'єкта аналізу)

– Technological – технологія – технологічні фактори, що впливають на функціонування організації (об'єкта аналізу)

PEST-аналіз був розроблений у 1967 році американським фахівцем у галузі стратегічного планування та загального управління Френсісом Дж. Агіларом як основний інструмент для сканування та аналізу навколишнього середовища організації (передусім на макрорівні). На думку дослідника, організації повинні враховувати вплив економічних, технічних, політичних та соціальних категорій (ETPS), які можуть вплинути на її стратегію в довгостроковій перспективі. Пізніше для зручності запам'ятовування і вимови акронім був замінений на PEST. При цьому зміна порядку аналізу факторів (ETPS – PEST – STEP) не впливає на теоретичний зміст концепції даного методу та/або ефективність застосування даного інструменту на практиці.

Групи досліджуваних факторів. У рамках PEST-аналізу виділяються такі групи досліджуваних чинників.

Політичні чинники – у зв'язку з тим, що політична обстановка значно впливає на стан та розвиток зовнішнього середовища, у рамках PEST-аналізу вивчають такі політичні фактори: вибори (кандидати, партії, програми, особливості політики), законодавство (скасування, зміна існуючих та введення нових законодавчих актів),

участь держави у різних міжнародних організаціях та альянсах, державне регулювання (галузі, конкуренції тощо) та інше.

Економічні фактори – у зв'язку з тим, що визначається значний вплив факторів даної групи на організації, у рамках PEST-аналізу вивчають такі економічні фактори: ВВП (статика, динаміка, основні фактори впливу на зміни), грошова маса (інфляція, дефляція та пов'язані з ними процеси), курси валют (національний, країн-партнерів), витрати (ресурси, комунікації), динаміка вартості (ставка рефінансування, конкуренти, партнери, що впливають на організації), ринок (загальні тенденції, найближчі конкуренти, робоча сила, купівельна спроможність) тощо.

Соціальні фактори – за ступенем впливу на організацію, дана група факторів є з найбільш непрямим впливом, і в рамках PEST-аналізу вивчають такі соціальні фактори: зміни соціальних норм і цінностей, зміни щодо стиля та рівня життя, трансформації відносини соціуму (до праці та відпочинку, до демографічного питання, до питання релігії тощо), вплив на соціум (ЗМІ, інфлюенсери) та інше.

Технологічні фактори – у зв'язку з тим, що дана група факторів набирають все більшої цінності та значущості для існування та ефективної діяльності організацій, в рамках PEST-аналізу вивчають такі технологічні фактори: технологічні тенденції (НДДКР, патенти, продукти), навчання та впровадження (інформаційні) технології, підходи до управління людьми та організаціями тощо) та інше.

На відміну від SWOT-аналізу як інструменту (насамперед) з метою оцінки поточної стратегічної позиції організації (об'єкта аналізу), методика PEST використовується виключно для оцінки зовнішніх факторів (переважно ключових тенденцій), тобто вона не враховує особливості (як позитивні, так і негативні) внутрішньої побудови та функціонування організації (об'єкта аналізу). При цьому результати PEST-аналізу можуть бути використані для визначення списку загроз та можливостей у процесі проведення SWOT-аналізу (у разі відповідності до цілей SWOT-аналізу). PEST-аналіз передусім є інструментом довгострокового стратегічного планування і складається на період від 3-х років і більше (з наступним оновленням даних із заданою періодичністю).

Метод «дерева цілей»

Метод вперше було запропоновано У. Черменом у зв'язку з проблемами прийняття рішень у промисловості. Заснований на принципі поділу загальної мети системи управління на підцілі, які у подальшому діляться цілі нижчих рівнів. Цей метод має важливе значення для дослідження систем управління, оскільки діяльність організації зводиться до досягнення сформульованих цілей. Необхідність використання даного методу обумовлена тим фактом, що «дерево цілей» допомагає отримати стійку структуру цілей, яка буде відносно стабільна на якомусь проміжку часу при змінах, що відбуваються.

При використанні методу «дерево цілей» як засіб прийняття рішень часто вводять термін «дерево рішень». При застосуванні «дерева» для виявлення та

уточнення функцій управління говорять про «дерево цілей та функцій». При структуризації тематики науково-дослідної організації зручніше користуватися терміном «дерево проблеми», а при розробці прогнозів терміном «дерево напрямів розвитку (або прогнозування розвитку)» або вищезгаданим терміном «прогнозний граф».

Цілі організації, можна класифікувати за такими ознаками:

1. Джерело виникнення: певні потреби зовнішнього середовища функціонування організації; потреби учасників організації.

2. Комплексність: прості; складні, які декомпозуються на підцілі.

3. Ступень важливості: стратегічні (на вирішення перспективних масштабних проблем); тактичні (розробляються задля досягнення стратегічних цілей).

4. Термін реалізації: довгострокові (понад 5 років); середньострокові (від року до 5 років); короткострокові (до одного року);

5. Зміст: технологічні (комп'ютеризації організації та забезпечення її новими технологіями); економічні (досягнення фінансової стійкості); маркетингові (формування нового продукту та виходу на новий ринок тощо);

6. Пріоритетність: необхідні для забезпечення функціонування організації; бажані для сприятливого розвитку організації; можливі, які ніяк не позначаться на існуванні та розвитку організації в даний час.

7. Спрямованість: на кінцевий результат, наприклад, випуск товару або надання тієї чи іншої послуги; здійснення тієї чи іншої діяльності, наприклад, поліпшення робочих умов на виробництві; досягнення певного стану об'єкта управління, наприклад, підвищення кваліфікації або отримання працівником нової професії.

8. Форма вираження: у кількісних показниках; описані якісними характеристиками.

9. Особливості взаємодії: індиферентні – цілі, байдужі щодо одна до одної; конкуруючі; компліментарні – цілі, які доповнюють одна одну; антагоністичні – цілі, які виключають одна одну; ідентичні, тобто збігаються;

10. Рівень виникнення:

– місія як базис для всіх подальших цілей організації. Включає філософію організації, її цінності, опис наданих організацією послуг або товарів, що випускаються, характеристику свого ринку, зовнішній образ компанії (імідж).

– загальні, що розробляються на тривалу перспективу та відображають основні напрямки діяльності організації. Наприклад, розробка нових напрямів діяльності організації забезпечення оптимальної рентабельності;

– специфічні, що розробляються на основі спільних цілей у кожному підрозділі. Наприклад, визначення рентабельності щодо кожного окремого підрозділу.

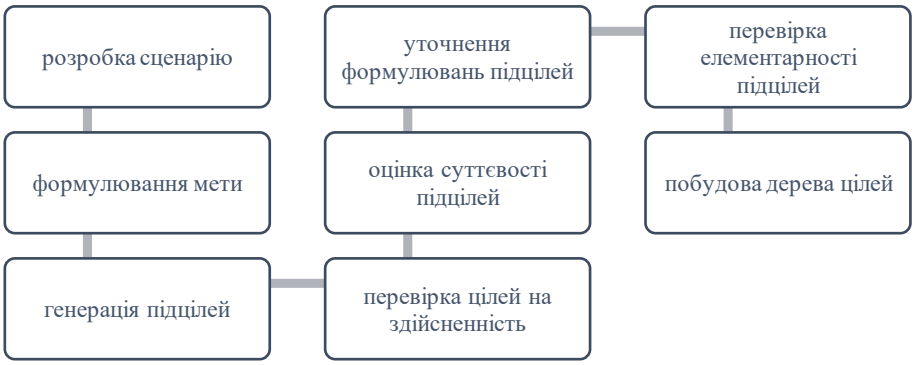


Рис. 4. 1. 2 – Етапи побудови «дерева цілей» передбачає такі етапи.

«Дерево цілей» будується за допомогою здійснення двох операцій: декомпозиції (операція виділення компонентів); структуризація (операція виділення зв'язків між компонентами).

При побудові «дерева цілей» необхідно керуватися такими правилами:

– кожна сформульована мета повинна мати ресурси для її забезпечення;

– при декомпозиції цілей має дотримуватися умова повноти редукції, тобто кількість підцілей кожної мети має бути достатньою для її досягнення;

– декомпозиція кожної мети на підцілі здійснюється за однією обраною класифікаційною ознакою;

– розвиток окремих гілок дерева може закінчуватись на різних рівнях системи;

– вершини вищого рівня системи є цілі для вершин нижчих рівнів;

– розвиток «дерева цілей» триває доти, доки особа, яка вирішує проблему, не матиме всіх засобів для досягнення вищої мети.

Розглянемо другу групу специфічних методів дослідження систем управління, в основі яких лежать логіко-методологічні прийоми аналізу емпіричних даних при висуванні наукових гіпотез.

4. 2. Методи тестування як логіко-методологічні прийоми аналізу емпіричних даних

Метод «Ділова інноваційна гра»

Прийняття рішень у умовах, що швидко змінюються, з кожним роком стає все більш складною діяльністю. Зростає кількість інформації, яку необхідно враховувати, ускладнюються внутрішньо- та міжорганізаційні зв'язки, інтенсифікуються виробничі та соціальні процеси, зростає ризик непередбачених наслідків.

У таких умовах спроби вирішення окремих проблем найчастіше виявляються безрезультатними, оскільки навіть найретельніше урахування десятків і сотень ситуаційних факторів не може підмінити цілісного погляду на організацію та її розвиток. А без такого погляду вирішення окремих проблем у ряді випадків може

лише посилити ситуацію. Водночас, вирішувати деякі завдання, що постають перед менеджерами, часто взагалі не має сенсу – вони або нерозв'язні в рамках окремої організації, або, будучи вирішеними, неминуче через якийсь час виникнуть знову.

У результаті розвитку суспільства загалом і окремих організацій, зокрема, виникає необхідність керувати цим процесом. Тому потрібно фіксація і нормування нового порядку мислення, нових технологій впливу на організації.

З цією метою фахівцями в галузі управління та організації, економіки та соціології, психології та деяких інших галузей науково-практичної діяльності розробляються спеціальні засоби. Зокрема, йдеться про метод ділової інноваційної гри.

Ділова гра – це групова вправа з вироблення послідовності рішень у штучно створених умовах, що імітують реальну виробничу ситуацію. Це своєрідна система відтворення управлінських процесів, що мають місце в минулому або можливих у майбутньому, в результаті якого встановлюється зв'язок та закономірності існуючих методів вироблення рішення та їх вплив на результати виробництва в даний час та в перспективі.

Інноваційна гра повинна була будуватися як спеціальний вид соціальної технології, що включає програми вирішення проблем, дослідження та розвитку учасників та всієї організації. Для проведення інноваційної гри має бути створена високоінтегрована група організаторів, яка пройшла повний курс підготовки та навчання. Інноваційні ігри повинні організовуватися поза звичними виробничими та побутовими умовами (на базах відпочинку, спортивних базах тощо). В іншому випадку створення необхідного ігрового простору виявляється практично неможливим.

Групи учасників повинні підбиратися з працівників, порушених вирішуваною проблемою і, бажано, які у конфлікті, або, які мають можливості самостійно налагодити необхідне роботи ефективне взаємодія.

Для виявлення сутності поняття необхідно розглянути теоретичні основи ділових ігор, призначення, основні характеристики, структуру. Необхідно розуміти значення ділової гри у гуманізації професійної діяльності, усвідомлювати цей метод як реалізацію діалогічного принципу у професійному навчанні.

Визначимо лише основні атрибути ділових ігор:

– Гра імітує той чи інший аспект цілеспрямованої людської діяльності.

– Учасники гри отримують ролі, які визначають відмінність їхніх інтересів та спонукальних стимулів у грі.

– Ігрові дії регламентуються системою правил.

– У діловій грі перетворюються просторово-часові характеристики діяльності, що моделюється.

– Гра має умовний характер.

Розглянемо переваги ігрового методу.

Метод дозволяє поєднати широке охоплення проблем та глибину їх осмислення. Це спосіб розвитку навичок і здібностей; стимулювання комунікацій; обміну досвідом. Ділова гра насичена зворотним зв'язком, причому більш змістовною проти застосовуваної у традиційних методах. У грі формуються настанови професійної діяльності, легше долаються стереотипи, коригується самооцінка. Традиційні методи передбачають домінування інтелектуальної сфери, у грі проявляється вся особистість. Метод провокує включення рефлексивних процесів, надає можливість інтерпретації, осмислення отриманих результатів.

Ділова гра – це функція дослідження менеджменту за допомогою управлінського експерименту.

Методи соціологічних досліджень менеджменту

Методологія соціологічного дослідження включає інструменти або процедури, які ставлять одне або кілька питань, на які можуть відповісти або які можуть залишити без відповіді.

У практиці дослідження управління соціологічні дослідження, якщо вони підготовлені та проведені досить коректно, дають багату інформацію для дослідника.

Фокус-група - це метод маркетингового та соціологічного дослідження, що передбачає групове інтерв'ю з представниками цільової аудиторії. Також називають і команду опитуваних людей. У маркетингу зазвичай аналізують, як аудиторія сприймає бренд, конкретний товар чи послугу, і навіть способи просування.

Простими словами, фокус-група – це опитування представників цільової акдиторії, яке проводять за участю модератора чи без нього.

Табл. 4. 2. 1 – Характеристики стандартних фокус-груп

характеристика групи	зміст характеристики
розмір групи	8-12 осіб
склад групи	однорідність, попередній відбір респондентів
обстановка	неофіційна, невимушена
час проведення	1-3 години
запис	аудіо- та відеозапис
ведучий (модератор)	спостережливість, комунікабельність

У практиці управління широко використовують соціологічні методи дослідження: спостереження, інтерв'ювання, анкетування, соціометрія.

Анкетування дозволяє збирати необхідну інформацію шляхом масового опитування людей за допомогою спеціальних анкет. Це – письмова форма опитування, здійснювана з допомогою спеціально складених анкет і що відбувається без безпосереднього контакту дослідника з респондентом.

Найбільш ефективно опитування у випадках великої кількості респондентів, яких потрібно опитати за короткий час, а також при необхідності продуманих відповідей, яка досягається наявністю надрукованого запитальника перед очима.

Табл. 4. 2. 2 – Види фокус-груп

види групи	зміст характеристики
міні-групи (peer-групи)	групи із 3-5 респондентів; вимагають більш ретельного відбору учасників
двостороннє інтерв'ю	участь двох цільових груп, кожна з яких доповнює обговорення іншої
обстановка	неофіційна, невимушена
час проведення	1-3 години
запис	аудіо- та відеозапис
ведучий (модератор)	спостережливість, комунікабельність
фокус-група із двома модераторами («адвокат диявола»)	групу ведуть два модератори-опоненти
фокус-група із замовником	замовник є в ролі учасника
віддалена фокус-група	група, що проводиться засобами телекомунікації: телеконференція

Функціонально опитування розрізняють:

– основне – з цих питань збирається інформація безпосередньо про об'єкт дослідження;

– неосновне – питання, які не належать до об'єкта дослідження.

Питання задаються для налагодження контакту між дослідником та респондентом, створення мотивації участі в опитуванні у респондентів, знайомства з метою дослідження, інструктажу з питань заповнення анкети, перевірки щирості відповідей.

Анкетування має такі переваги:

– дозволяє зібрати потрібну інформацію за короткий час;

– інформація про об'єкт, що досліджується, одержувана за допомогою анкетування, представляє масову картину;

– отримані відповіді є індивідуальними думками респондентів, на які впливають особистість інтерв'юера та його погляди;

– для проведення анкетування респондентам необов'язково бути висококваліфікованими фахівцями;

– респонденти дають більш обґрунтовані відповіді завдяки впевненості в анонімності проведених досліджень та відсутності дослідника;

– час та швидкість заповнення анкети підбираються респондентом самостійно залежно від особистих якостей.

Разом з цим анкетування не вільне від недоліків:

– можливість підміни респондента, особливо при поштових опитуваннях;

– втрата індивідуальності відповідей (іноді респонденти дають відповіді, радячись з тим, хто знаходиться поблизу в даний момент);

– низьке повернення анкет (при поштових опитуваннях).

Інтерв'ю – усна форма опитування, в основі якої лежить безпосередній чи опосередкований контакт інтерв'юєра з респондентом.

Безпосередній контакт здійснюється за допомогою особистого інтерв'ю («віч-на-віч»), а опосередкований контакт здійснюється за допомогою телефону або комп'ютера. Даний метод будується за принципом бесіди дослідника з респондентом для отримання відповідей на питання, що цікавлять дослідника. Респондент висловлює свою думку щодо запитуваних питань. Відповіді мають даватися швидко та якісно.

Інтерв'ювання має такі переваги:

– респондент не може бути підмінений іншим, а саме: інтерв'ювання здійснюється за допомогою контакту, що створює впевненість у тому, що відповідає особа, яка була спочатку обрана для цього;

– щодо інтерв'ю необов'язково заздалегідь детально розробляти питання, оскільки може здійснюватися як формалізовані, так і у довільній формі;

– ґарантується отримання відповідей на всі питання та серйозне ставлення респондента до опитування шляхом здійснення особистого контакту інтерв'юера з респондентом;

– інтерв'ювання здійснюється для невеликої кількості опитуваних;

– надійність отриманих даних;

– у респондентів під час опитування фіксуються як вербальні відповіді, так і невербальні реакції, що виникають у процесі відповідей;

– у процесі анкетування можуть бути уточнені протиріччя.

Інтерв'юванню притаманні такі недоліки:

– мала оперативність;

– часові та матеріальні витрати;

– використання великої кількості інтерв'юерів;

– складність пошуку інтерв'юерів, оскільки інтерв'юери мають бути кваліфікованими фахівцями;

– можливість переривання інтерв'ю;

– неможливість перевірки ступеня та характеру впливу інтерв'юера на респондента;

– складність обробки даних.

При відповідях на опосередковані питання піддослідні роблять послідовний вибір членів групи, людей, яким віддають перевагу або відкидають у певних конкретних ситуаціях. Такі методики застосовують вивчення динаміки внутрішніх міжособистісних відносин у різних вікових групах, виявлення замкнутих угруповань, ступеня внутрішньогрупової згуртованості, мотиваційної структури групи та її конфліктних зон.

Соціометричний метод - це метод збору первинної соціальної інформації про міжособистісні відносини в малих соціальних групах.

Соціометричний метод дозволяє вирішити два важливих завдання: по-перше, він застосовується для дослідження міжособистісних та міжгрупових відносин з

метою їхнього покращення та вдосконалення. По-друге, він дозволяє вивчити будову малих соціальних груп. Особливо це стосується вивчення неофіційних відносин. Під «малою соціальною групою» розуміється реально існуюча спільнота, у якій зібрані люди (12-15 осіб), об'єднані будь-якою загальною ознакою, різновидом спільної діяльності або поміщені в якісь ідентичні умови, обставини і усвідомлюють певним чином свою приналежність до цієї освіти.

Для аналізу та інтерпретації результатів соціометрії велике значення має різновид групи, де проводяться дослідження. У разі розрізняють «групу членства» і «референтну» групу. Перша їх об'єднує людей, формально які у неї; друга – тих, хто разом створює «значне коло спілкування».

Система вимог до проведення соціометричного опитування:

– соціометричне опитування можна проводити у групах, члени яких мають досвід спільної діяльності не менше 6-ти місяців;

– вибраний критерій, яким проводиться опитування, повинен однозначно розумітися всіма членами групи;

– опитування має проводитися сторонньою особою;

– кількість соціометричних критеріїв має перевищувати 8-10.

Сама процедура соціометричного опитування складається з кількох фаз.

1. Підготовча фаза:

а) визначення проблеми, завдань дослідження;

б) вибір об'єкта дослідження;

в) отримання інформації про членів групи, про саму групу.

2. Фаза соціометричної розминки.

а) встановлення контакту із групою;

б) психологічна підготовка до опитування членів групи;

в) визначення змісту соціометричного критерію.

3. Фаза власне опитування.

а) інструктаж респондентів;

б) тиражування та роздача соціометричних карт;

в) заповнення карток респондентом;

г) збирання соціометричних карт.

4. Фаза обробки.

а) обробка отриманої інформації;

б) перевірка даних на надійність та достовірність.

5. Завершальна фаза.

а) формулювання висновків;

б) розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення внутрішньогрупових міжособистісних взаємин, структурного складу групи.

Під час проведення опитування необхідно керуватися такими правилами:

– респондент повинен знати, хто і з якою метою його опитує, бути зацікавленим у проведеному опитуванні та видачі неправдивої інформації;

– питання мають бути зрозумілі та мати один сенс;

– питання мають бути сформульовані без граматичних та лексичних помилок; відповідати рівню культури респондента та бути дружнім для нього;

– питання мають бути сформульовані так, щоб респондент міг дати на нього точну та аргументовану відповідь;

– питання не повинні нести інтелектуальне та психологічне навантаження;

– усі варіанти відповідей мають бути рівносильними щодо один до одного;

– дослідник не повинен впливати на вибір відповіді респондента.

Даний метод дослідження має такі переваги:

– дозволяє зібрати статистичну та документальну інформацію про слабозабезпечений об'єкт дослідження;

– досліджує об'єкти, які є малодоступними для прямого спостереження;

– забезпечує високий рівень стандартизації шляхом задання респондентам тих самих питань та надання однакових варіантів відповідей на них;

– дозволяє економити матеріальні та часові ресурси.

Результати обробляються на основі застосування методів математичної статистики та прикладних програм для персональних комп'ютерів.

Метод тестування

Тест – засіб та метод дослідження недоступних для кількісного аналізу властивостей та характеристик соціально-економічних явищ за допомогою кількісного узагальнення оцінок, висловлювань чи переваг з поставленої проблеми.

Оцінки можуть бути: спрощені (типу: «згодний», «не згоден»); шкальовані (типу: «цілком вірно», «вірно», «скоріше вірно, ніж невірно», «важко сказати», «скоріше неправильно, ніж правильно», «неправильно», «зовсім неправильно»). Шкала може мати цифрові оцінки у вигляді: рейтингових коефіцієнтів; ступеня згоди. Конструкція тесту має передбачати можливість обробки його результатів за визначеними статистичними програмами. Кожен тест має ключ, що дозволяє обробити отриману інформацію відповідно до цілей тестування.

Згідно правил формулювання висловлювань, вони мають бути:

– короткими (не більше однієї пропозиції);

– зрозумілими всім без винятку досліджуваних (респондентів);

– без натяків на правильну, схвалювану або очікувану відповідь;

– з одним і тим самим числом альтернатив (не менше 5 і не більше 11);

– позитивні та негативні разом в одному тесті;

– виключаючи двозначні ствердження.

Основні характеристики тесту:

Надійність. Пов'язана з можливістю та точністю вимірювань, переведенню якісних показників у кількісні. Визначається метою, завданнями та характером тестового дослідження, якістю висловлювань. Прийоми перевірки надійності тестів: повторне тестування; паралельне тестування; прийом роздільного

корелювання (внутрішня кореляція висловлювань); використання дисперсійного аналізу; факторний аналіз.

Валідність тестів. Це здатність тесту відображати та вимірювати те, що потрібно за задумом та цілями. Це стосується як самого тесту, так і процедури його проведення. Валідність тесту може бути перевірена за допомогою: порівняльної оцінки результатів, отриманих іншими методами; проведенням даного тесту в різних групах тестованих; аналізу змісту тесту.

У менеджменті за допомогою тестування можна досліджувати:

– проблеми використання ресурсів (зокрема, найважливішого з них – час);
– рівень кваліфікації персоналу;
– розподіл функцій управління;
– поєднання формального та неформального управління;
– стиль управління тощо.

Факторний аналіз як метод дослідження взаємодії факторів

Це метод вивчення взаємодії факторів, що визначають поведінку об'єктів, характер ситуації, зміст проблеми. Дозволяє вивчити та виміряти взаємозв'язок факторів та їх вплив на результативний показник.

Будь-яка проблема чи ситуація може бути представлена в сукупності факторів її прояву та існування. Всі чинники існують не кожен окремо, а перебувають у взаємодії, яка розкриває суть проблеми і підказує її вирішення. Тому необхідно визначити склад і характер взаємодій.

Розрізняють детермінований факторний аналіз, який застосовується для вивчення впливу факторів, зв'язок яких з результативним показником носить функціональний характер (сума, різниця, добуток або ділення), і стохастичний аналіз, тобто такий, у якому зв'язок між факторами та результативним показником носить неповний, вірогідний (кореляційний) характер.

Етапи методу:

1. За певними критеріями чітко виокремлюються чинники ситуації.

2. Будується матриця існуючих та можливих взаємодій між цими факторами.

3. Взаємодії ранжуються за групами: суттєві – несуттєві;бажані – небажані; стійкі – нестійкі (можлива інша градація взаємодій).

Матриця допоможе визначити: існуючу картину; нові грані проблеми; можливі шляхи її вирішення.

У системах управління таким методом можна досліджувати взаємодію:

– функцій і ланок системи управління;
– факторів підвищення ефективності або інноваційного розвитку;
– обмежень у здійсненні стратегії;
– неформальні відносини – у процесах управління тощо.

Метод аналізу документів

Це – метод збору даних у ході проведення досліджень систем управління, заснований на застосуванні інформації, зафіксованої в письмовій чи друкованій формі, в електронному вигляді, в іконографічній формі тощо.

Документ – зафіксована на матеріальному носії інформація з певними реквізитами.

Використання цього методу дає досліднику можливість визначити структуру та елементи системи управління, взаємозв'язку, що існують між цими елементами, вивчити закони функціонування даної системи, отримати дані, необхідні для зміни системи, що вивчається тощо. Метод аналізу документів може бути двох видів: традиційний; формалізований.

Традиційний аналіз документів складається з дослідження змісту документів: його авторів; цілей створення; форм та видів; надійність документів; достовірності інформації, що використовується.

Цей метод працює при аналізі: функціональних обов'язків у поєднанні з аналізом наказів про заохочення; довідок щодо результатів перевірки діяльності підрозділів; листів, скарг, які надходять до апарату управління.

Формалізований аналіз документів (контент-аналіз) – метод збору даних за допомогою кількісного опису наявної інформації в документах. Аналізу піддаються різні джерела інформації: офіційні документи організації (статут, укази, накази та ін.); логотипи; емблеми; етикетки; відеозаписи; газетні та журнальні статті; фотографії тощо.

Основу даного методу становить процес кодування інформації з метою отримання кількісної інформації про зміст документа.

Контент-аналіз передбачає такі етапи:

1. Визначення системи категорій аналізу (смислових одиниць) таким чином, щоб вона: відповідала рішенню дослідницьких завдань; відображала зміст основних понять дослідження; була надійною, її складові були взаємовиключними;

2. Вибір одиниці аналізу тексту, якою можуть виступати: слово; пропозиція, запрошення, речення; тема; ідея; автор; персонажі; соціальна ситуація; частина тексту;

3. Встановлення одиниці відліку – кількісний критерій одиниці аналізу, що дозволяє зафіксувати частоту появи одиниць аналізу в досліджуваному документі. Як одиниці відліку можуть виступати: кількість певних слів; кількість абзаців; число літер в абзаці тощо.

Результати проведеного контент-аналізу можуть бути опрацьовані різними методами: методами статистичного угруповання, методами ранжирування.

4. 3. Експертні технології: сутність і спрямованість

Експерт – це фахівець або штучна інтелектуальна система, яка дає кількісну або порядкову оцінку процесів чи явищ, що не піддаються безпосередньому виміру.

Класифікація експертів щодо компанії, що запросила або предмета експертизи, прийнята наступною: незалежні, залежні, особисто зацікавлені, дисиденти та антагоністи.

Незалежні експерти жодним чином не пов'язані з бізнесом компанії та не мають особистих зв'язків із її адміністрацією.

Залежні експерти відчувають у собі явний чи неявний вплив результатів експертної оцінки.

Особисто зацікавлені експерти пов'язані прямо чи опосередковано з предметом експертизи.

Експерти-дисиденти, оцінки яких різко відрізняються від думок основної маси експертів.

Експерти-антагоністи – у рамках однієї комісії з одного й того самого питання мають протилежні думки.

На практиці існує низка способів формування експертної комісії:

– формальний спосіб підбору – за посадою, вченим ступенем, званням, стажем, числом публікацій;

– спосіб «снігового кому» – спочатку запрошують одного експерта, якого просять написати прізвища трьох інших експертів з даної проблеми – вже стає чотири експерти. Потім кожного із чотирьох експертів просять рекомендувати ще трьох гідних експертів. Якщо не буде повторень прізвищ, то експертів має бути 16 осіб. Так триває доти, доки 5–10 прізвищ експертів повторюватимуться у більшості рекомендуючих. Цих експертів і запрошують щодо експертної оцінки.

Основними напрямками застосування експертних оцінок є:

1. Визначення цілей.

При прийнятті важливих рішень необхідно чітко представляти цілі, до досягнення яких потрібно прагнути. Для складних ситуацій розроблено та використовується метод формування «дерева цілей», що дозволяє оцінити ступінь його досягнення. Велике значення має визначення пріоритетності цілей та механізмів їх здійснення. Усі ці питання можуть бути предметом оцінки експертів.

2. Експертний прогноз.

Особливу роль при прийнятті рішень відіграють проблеми, пов'язані з оцінкою розвитку аналізованих ситуацій, очікуваних результатів альтернативних варіантів рішень. Традиційні методи прогнозування не можуть бути застосовані. Експертна інформація в подібних ситуаціях дуже корисна, оскільки містить не тільки кількісні, а й якісні оцінки.

3. Сценарії очікуваного розвитку ситуації.

Вони відіграють важливу роль при ухваленні управлінських рішень.

Найбільш поширеним для експертного оцінювання альтернативних варіантів сценарію є метод «мозкової атаки» у поєднанні зі спеціальними методами використання аналітичної інформації.

4. Генерування альтернативних варіантів.

Подібні процедури можуть передбачати проведення експертиз з використанням методів типу «мозкової атаки», а також створення у складних випадках автоматизованих систем генерування альтернативних варіантів.

5. Визначення рейтингів.

Останнім часом вони дуже популярні, дозволяють визначити порівняльну надійність банків, страхових компанії, якості різного виду послуг, порівняльну впливовість політиків тощо.

6. Оцінювальні системи.

Оціночна система формується при індивідуальних та колективних порівняльних оцінках об'єктів експертизи для визначення ступеня досягнення мети. Велика увага при цьому приділяється оцінці порівняльної важливості критеріїв.

7. Ухвалення колективних рішень.

Це одна з найважливіших процедур процесу управління. Вона передбачає не тільки розрахунок колективної експертизи, а й використання спеціальних методів відкритого обговорення альтернативних варіантів рішення, додаткового обміну інформацією між особами, такими, що приймають безпосередню участь у процесі прийняття рішень, погодження, пошуку компромісу. Підвищення надійності експертних оцінок при розробці важливих стратегічних та тактичних рішень одна із проблем ефективного управління підприємством.

Важливе місце у експертних технологіях займають колективні експертизи.

1. Формування експертної комісії.

При цьому необхідно передбачити можливість ефективної взаємодії експертів з метою одержання повної та адекватної оцінки об'єкта експертизи. У її складі повинні бути високі професіонали, які мають досвід ефективної роботи експерта і добре знайомі з об'єктом експертиз. Інформаційний обмін між експертами необхідний, перш за все в експертних процедурах, метою яких є вироблення альтернативних варіантів рішень у складних ситуаціях. Так, в основі експертних процедур методу «мозкової атаки» лежить активний обмін інформацією з обов'язковим наведенням аргументації як на підтримку висловленої ідеї, так і проти неї. Без ефективної організації такого обміну інформацією рівень підготовленості управлінських рішень значно знижується.

2. Організація та проведення експертиз.

Наявність аналітичної групи, що професійно володіє технологією організації та проведення експертиз, методами отримання та аналізу експертної інформації – одна з умов ефективності експертиз. Здійсненню методів експертних оцінок присвячено низку робіт. Вони стосуються систематизації різновидів методу Дельфі. Подальший розвиток набувають методи «мозкової атаки», сценаріїв, ситуаційного аналізу.

3. Отримання достовірної експертної інформації.

До основних проблем у цій частині ставляться: уявність експертної інформації, однозначність вимірів, адекватність, що дуже важливо визначення коректних перетворень експертної інформації.

4. Визначення результуючих експертних оцінок.

5. Багатокритеріальні оцінки.

6. Коректна обробка та аналіз результатів експертиз.

7. Комп'ютерні системи підтримки.

Автоматизовані системи включають технологічний супровід, необхідне автоматичне забезпечення процесу експертного оцінювання для організації та проведення експертиз специфічного характеру.

Розрахунок коефіцієнтів за якістю експертів:

1. $$К_{комп\ експ.} = \frac{К_{вкл}}{К_{заг}}$$

де:

$К_{комп\ експ.}$ – коефіцієнт компетентності від 0 до 1;

$К_{вкл}$ – кількість експертів, які висловилися за включення цієї особи в групу;

$К_{заг}$ – загальна кількість експертів-респондентів.

2. $$К_{експ.\ креат} = \frac{Е_{підв}}{Е_{заг}}$$

$К_{експ.\ креат}$ – коефіцієнт креативності;

$Е_{підв}$ – кількість проведених (за певний період) експертиз підвищеної складності;

$Е_{заг}$ – загальна кількість проведених експертиз за той самий період часу.

3. $$К_{експ.\ конф} = \frac{Е_{компр}}{Е_{заг}}$$

$К_{експ.\ конф}$ – коефіцієнт конфронтації;

$Е_{компр}$ – затверджені експертом компромісні колективні експертизи (за певний період);

$Е_{заг}$ – загальна кількість проведених експертиз за той самий період часу.

4. $$К_{експ.\ констр} = \frac{Е_{в}}{Е_{заг}}$$

$К_{експ.\ констр}$ – коефіцієнт конструктивності;

$Е_{в}$ – використання результатів і рекомендацій за підсумками експертиз (за певний період часу);

$Е_{заг}$ – загальна кількість проведених експертиз за той самий період часу.

Характеристика основних якостей експерта: висока компетентність; висока креативність; відсутність конформізму; середня конструктивність.

Висновок: експерт придатний, рекомендований, ефективний тощо.

ВИСНОВКИ

Специфічні (спеціальні) методи дослідження зумовлені специфікою об’єкта дослідження, його предметом і задачами і можуть бути об'єднані у дві групи. До першої групи належать такі методи, що засновані на використанні та узагальнені думки експертів: мозкової атаки; експертної оцінки; синектики; Дельфі; сценаріїв; SWOTаналіз; PEST аналіз; SMART аналіз; дерева цілей. До другої групи – методи тестування в дослідженнях систем управління, що спираються на логіко-методологічні прийоми аналізу емпіричних даних при висуванні наукових гіпотез: експерименту; соціологічних досліджень; тестування; факторного аналізу; спостереження; аналіз документів

Метод «мозкової атаки» («мозкового штурму») дозволяє за мінімальних витрат часу знайти для поставленої проблеми багаточисельні рішення, що висуваються учасниками спонтанно.

Метод експертних оцінок – метод аналізу та узагальнення суджень та припущень за допомогою експертів. Використовується за умов, коли раціональні математичні методи малоефективні під час вирішення проблем. Вирішені проблеми можуть бути умовно поділені на: проблеми, забезпечені інформацією; проблеми, яким бракує інформації.

Синектика як метод дослідження систем управління – це поєднання різноманітних, інколи навіть несумісних елементів. Основна ідея цього методу полягає в тому, що під час творчої активності при створенні особливих умов особа висуває несподівані аналогії та асоціації щодо досліджуваної проблеми.

Метод «Дельфі» – один із методів експертних оцінок, за допомогою якого здійснюється швидкий пошук рішень, серед яких обирається найкраще.

Метод сценаріїв – один із методів експертних оцінок, за допомогою якого формується картина досліджуваного об'єкта в майбутньому на основі ситуації, що склалася. Визначаються основні цілі розвитку об'єкта дослідження. Метод сприяє розробці вирішення проблеми на основі виявлення всіх можливих перешкод та виявлення серйозних недоліків.

Метод SWOT-аналізу – метод, що дозволяє отримати загальну картину розвитку організації за допомогою вивчення внутрішнього та зовнішнього середовища організації. Складається з аналізу даних із зовнішнього та внутрішнього середовища та встановлення зв'язків між ними з подальшим зведенням їх в єдине ціле. Таке детальне вивчення впливу на організацію різних факторів необхідне для пристосування організації до мінливих можливостей і загроз зовнішнього середовища.

Технологія SMART – сучасний підхід до постановки працюючих цілей. Система постановки smart-цілей дозволяє на етапі цілепокладання узагальнити всю наявну інформацію, встановити прийнятні терміни роботи, визначити достатність ресурсів, надати всім учасникам процесу ясні, точні, конкретні завдання.

PEST-аналіз – метод стратегічного планування та управління, що є інструментом для аналізу зовнішніх факторів організації (об'єкта аналізу), шляхом їх поділу в рамках основних чотирьох категорій як об'єкта аналізу, що впливають на функціонування організації: політика; економіка; соціум; технологічні фактори.

Метод «дерева цілей» заснований на принципі поділу загальної мети системи управління на підцілі, які у подальшому діляться цілі нижчих рівнів. Цей метод має важливе значення для дослідження систем управління, оскільки діяльність організації зводиться до досягнення сформульованих цілей.

Метод ділової гри – це групова вправа з вироблення послідовності рішень у штучно створених умовах, що імітують реальну виробничу ситуацію. Це своєрідна система відтворення управлінських процесів, що мають місце в минулому або можливих у майбутньому, в результаті якого встановлюється зв'язок та закономірності існуючих методів вироблення рішення та їх вплив на результати виробництва в даний час та в перспективі.

Методи соціологічних досліджень менеджменту: спостереження, інтерв'ювання, анкетування, соціометрія. Метод тестування – засіб та метод дослідження недоступних для кількісного аналізу властивостей та характеристик соціально-економічних явищ за допомогою кількісного узагальнення оцінок, висловлювань чи переваг з поставленої проблеми.

Факторний аналіз як метод вивчення взаємодії факторів, що визначають поведінку об'єктів, характер ситуації, зміст проблеми. Будь-яка проблема чи ситуація може бути представлена в сукупності факторів її прояву та існування. Всі чинники існують не кожен окремо, а перебувають у взаємодії, яка розкриває суть проблеми і підказує її вирішення. Тому необхідно визначити склад і характер взаємодій. Метод аналізу документів – метод збору даних у ході проведення досліджень систем управління, заснований на застосуванні інформації, зафіксованої в письмовій чи друкованій формі, в електронному вигляді, в іконографічній формі тощо.

Основними напрямками застосування експертних технологій є: визначення цілей; експертний прогноз; сценарії очікуваного розвитку ситуації; генерування альтернативних варіантів; визначення рейтингів; оцінювальні системи; ухвалення колективних рішень.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Опишіть можливості використання експертних оцінок в дослідженнях економіко-управлінських ситуацій?

2. У яких ситуаціях доцільно застосовувати метод мозкового штурму?

3. У чому сутність, етапи, основні процеси методу синектики?

4. Метод «Дельфі» – призначення, етапи, переваги.

5. У чому суть методу сценаріїв?

6. У чому полягає призначення методів SWOT, PEST, SMART-аналізу?

7. Призначення та етапи розбудови методу дерева цілей.

8. Яка значущість факторного аналізу як методу дослідження менеджменту?

9. На які параметри потрібно звертати увагу при використанні техніки тестування?

10. Як можна використати техніку ділової інноваційної ігри при проведенні наукового дослідження?

11. Як реалізуються експертні технології в дослідженні менеджменту?

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Використання якого наукового метода описує наступна теза?

«Аргентина є республікою; Бразилія – республіка;

Венесуела – республіка; Еквадор – республіка. Аргентина, Бразилія, Венесуела, Еквадор – латиноамериканські держави.

Отже, усі латиноамериканські держави є республіками».

1. Моделювання.

2. Індукція.

3. Дедукція.

4. Опитування.

5. Постановка проблеми.

6. Експеримент.

Завдання 2. Який термін описує наступне визначення?

«Це учасник опитування, яке проводить розмову з опитуваним за певним планом, здійснюючи запис відповідей останнього письмово, або на аудіоносіях».

1. Респондент.

2. Анкетер.

3. Інтерв'юєр.

4. Супервайзер.

Завдання. 3. Методи експертних оцінок

За допомогою прямої мозкової атаки визначити, які характеристики одного з відомих товарів/послуг найбільш важливі для споживачів.

Товар/послуга: хліб, молоко, авторучка, поліетиленовий пакет, послуги міського транспорту, безкоштовна медицина, організація свят.

Оцінити ці характеристики за допомогою методів експертних оцінок

Завдання 4. Розробіть опитувальний лист, що дозволяє визначити ступінь лояльності студентів до навчального закладу.

ТЕМА 5. ЕФЕКТИВНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Мета вивчення теми: розглянути наукову та практичну ефективність дослідження менеджменту, з‘ясувати принципи забезпечення ефективності дослідження; охарактеризувати види, основні джерела та способи оцінки економічних ефектів.

План

5. 1. Наукова та практична ефективність дослідження менеджменту.
5. 2. Принципи забезпечення ефективності дослідження.
5. 3. Види, основні джерела та способи оцінки економічних ефектів.
Висновки.
Контрольні питання.
Практичні завдання.

Ключові слова: наукова та практична ефективність, принципи забезпечення ефективності дослідження, оцінка економічних ефектів, дослідницький потенціал менеджменту.

5. 1. Наукова та практична ефективність дослідження менеджменту



Рис.5. 1. 1 – Чинники ефективності дослідження менеджменту

Ефективність дослідження менеджменту як системи управління обумовлена специфікою соціально-економічних систем, ядром яких є людина.

Зв'язки, завдяки яким існують ці системи, характеризують складні та суперечливі відносини між людьми, засновані на інтересах, мотивах та установках. Тому всі зміни в діяльності підприємств пов'язані з людиною та обумовлені причинним зв'язком та залежністю. Завдання дослідника – розкрити та вивчити ці причини. Виявити та вивчити вплив абсолютно всіх причин на соціально-економічну діяльність підприємства дуже важко та не завжди необхідно.

Ефективність дослідження – це визначення або знаходження такого варіанта проведення дослідження, який найкоротшим шляхом веде до успіху.

Доцільно виявити насамперед основні, визначальні, найбільш суттєві фактори.

Усі визначальні чинники ефективності дослідження можна розділити на дві групи: чинники дослідницького потенціалу управління та принципи його використання.

Поняття дослідницького потенціалу управління відображає можливості використання ресурсів та досягнення поставлених цілей. Адже наявність необхідних ресурсів ще автоматично не веде до ефективності.

У сучасному управлінні дедалі більшу роль грає передбачення, прогнозування. Сьогодні прогнозувати на підставі лише інтуїції чи простої екстраполяції на майбутнє поточних подій просто неможливо. Побачити майбутнє можна, лише спираючись на явне бачення та глибоке розуміння всіх тенденцій сьогодення – малих і великих.

Усі чинники, що характеризують дослідницький потенціал управління, можна розділити на три групи: методологічна готовність, наявність і структура ресурсів, організаційні можливості.

Методологічна готовність проявляється в наявності мети та місії дослідження. Тут велике значення мають обґрунтованість мети, науковий підхід до її формулювання та постановки, розуміння та прийняття мети дослідницькою групою чи взагалі всім колективом фірми, інтеграційні властивості мети.

Місія дослідження сприймається як його домінанта, що забезпечує послідовний рух до мети. Вона допомагає вибрати обмеження в русі до мети та пріоритети на кожному з етапів цього руху. Місія має відповідати на запитання: навіщо проводиться дослідження, чи дозволяє реальність досягти мети?

Методологічна готовність визначається також концепцією розвитку фірми, розробленої за метою та місією. Це комплекс положень, що відбивають тенденції розвитку. Концепція тісно пов'язана з метою і місією, бо включає і те й інше, крім того, характеризує їх конкретизацію, визначає ключові положення програми дослідження.

У сучасному управлінні дедалі більшу роль грає передбачення, прогнозування. Сьогодні прогнозувати на підставі лише інтуїції чи простої

екстраполяції на майбутнє поточних подій просто неможливо. Побачити майбутнє можна, лише спираючись на явне бачення та глибоке розуміння всіх тенденцій сьогодення – малих і великих.



Рис. 5. 1. 1 – Дослідницький потенціал менеджменту

Дослідницький потенціал управління включає і організаційні можливості його проведення. Вони проявляються у наявності необхідної організаційної культури та типу організації. Важливу роль також відіграє позитивний та негативний організаційний досвід, що дозволяє успішно вибрати тип організації та розпочати дослідження.

Будь-яка організація має певну інфраструктуру, яка також впливає на проведення дослідження.

За результатами проведення досліджень у галузі менеджменту доцільно визначати їхню наукову та практичну ефективність. Разом з тим очевидно, що результати досліджень багато в чому залежать від якості проведеного дослідження.

Рівень якості досліджень у галузі менеджменту – відносна сукупна характеристика досліджень, пов'язаних з вивченням керуючої підсистеми соціально-економічної системи організації (підприємства) та зіставленням досягнутої результативності, методів, засобів та ресурсів дослідження із встановленими вимогами. Він може визначатися на основі відповідності виконаного дослідження вимогам технічного завдання на проведення досліджень у галузі менеджменту або світового науково-технічного, або іншого рівня, що склався.

Для того щоб оцінити рівень якості досліджень у галузі менеджменту, слід обрати номенклатуру показників, яка загалом повинна:

–характеризувати відповідність результатів досліджень їхньому призначенню та цілям проведення;

–визначати значущість та достовірність наукових та практичних результатів дослідження;

–характеризувати науково-технічний рівень проведених досліджень;

–надавати можливість контролювати та оцінювати ефективність результатів проведених досліджень.

Слід зазначити, що результати дослідження у ряді випадків можуть бути негативними, але це ще не говорить про низький рівень їхньої якості, включаючи цінність самої результативності (оскільки негативний результат – теж результат певної цінності та значимості).

Оцінка може здійснюватися диференціальним, комплексним чи змішаним методами, досить широко висвітлені у літературі.

Базову чисельну величину кожного з аналізованих показників залежно від мети оцінки слід приймати рівною 1. Можна всі показники розподілити за групами і кожної групи розрахувати коефіцієнти вагомості.

Слід зазначити, що за наявності будь-якої критичної оцінки за будь-яким показником (при невиконанні вимоги щодо того чи іншого нормативного обмеження на показник чи групу показників) подальший розгляд питань оцінки рівня якості дослідження стає безглуздим, тобто не має значення. недоцільним. Попередньо зупинимося на деяких термінах.

Ефект розуміється як різниця між результатом та витратами зусиль чи ресурсів на їх досягнення.

Науковий ефект дослідження – науковий результат проведення дослідницьких робіт, який визначається у вигляді додаткових нових знань.

Практичний ефект дослідження – результат проведення досліджень, який можна оцінити як різницю між досягнутим результатом та витратами на його досягнення. Одним із видів практичного ефекту можуть бути соціальний, екологічний та економічний ефекти.

Ефективний – отже дієвий, тобто. дає певний позитивний результат.

Економія – різницю між нормою (нормативом) чи питомою витратою будь-якого ресурсу, зусилля, елементом витрат чи витратами на окремій стадії життєвого циклу об'єкта до впровадження організаційно-технічного заходу і тим самим показником після його впровадження за певний період. Економія обчислюється в натуральному (кг, м, нормочас, кВт / год тощо) або грошах. Критерієм прийняття будь-якого управлінського рішення є економічний ефект.

Економічний ефект – різниця економічних результатів реалізації та витрат на його здійснення за певний (наприклад, нормативний) термін дії. Результати можуть обчислюватися економією часу, матеріальних, трудових, грошових та інших

ресурсів, зменшенням трудомісткості, підвищенням рівня якості, збільшенням обсягів виробництва та реалізації продукції та послуг, прискоренням оборотності коштів тощо.

Ефективність – це співвідношення показників результатів функціонування чогось і витрат ресурсів, зусиль з його досягнення.

Ефективність об'єкта – результативність створення та використання об'єкта, яка визначається як відношення сумарного корисного ефекту (результатів функціонування) до сукупних витрат ресурсів, зусиль на його досягнення за весь життєвий цикл.

Ефективність управлінського рішення – співвідношення показників результатів виконання (реалізації) і витрат ресурсів, зусиль з його досягнення.

Ефективність дослідження – співвідношення показників результатів досліджень (чи ступінь досягнення цілей дослідження) і витрат ресурсів, зусиль з його проведення.

Економічна ефективність дослідження – співвідношення показників отриманих економічних результатів досліджень (чи ступінь досягнення економічних цілей дослідження) та витрат за його проведення.

Дослідження в галузі менеджменту за своїм призначенням спрямовані на забезпечення високої ефективності, досягнення цілей та вирішення конкретних завдань організації.

До питань визначення та оцінки ефективності як дослідження системного управління, так і виробництва існують різні методичні підходи. Усі вони першому етапі враховують переважно лише економічні наслідки управлінських рішень та його результатів.

Цим відрізняються практично всі традиційні методики (умовно їх можна віднести до методик першого покоління).

Однак, починаючи приблизно з 50–60-х рр. XX ст. теоретики та практики дійшли висновку про необхідність урахування, крім економічного ефекту, соціальних та екологічних наслідків. Для усунення їх впливів у розрахунках почали враховувати додаткові витрати. При неможливості повністю ліквідувати наслідки в розрахунки закладали витрати на компенсацію. Саме підхід підсумовування всіх витрат та компенсацій на соціальні та екологічні наслідки було закладено у модернізовані методики визначення, ефективності (другого покоління).

Отже, визначення ефективності досліджень системного управління має ґрунтуватися на підходах, що враховують пріоритетні загальнолюдські цінності та адаптовані до умов ринкових відносин. Серед основних детермінантів ефективності досліджень у галузі менеджменту слід зазначити такі:

– пріоритетність соціальних та екологічних ефектів: означає, що при оцінці ефективності досліджень у галузі менеджменту необхідно враховувати насамперед соціальні та екологічні ефекти з одночасною їх перевіркою за критеріями безпеки та екологічності;

– комплексний підхід: відображає необхідність урахування при визначенні економічної ефективності всіх витрат, що здійснюються при дослідженні, створенні та функціонуванні управлінських систем, а також економічних результатів, що виникають унаслідок створення та використання продукції та послуг (результатів діяльності організації) на всіх стадіях життєвого циклу та рівнях управління як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку;

– забезпечення мінімального впливу неповноти та недостовірності наявної інформації означає мінімізацію негативного впливу на прийняття рішення та результати діяльності господарської системи;

– сумісність результатів означає необхідність забезпечення порівнянності досягнутих соціальних, екологічних, науково-технічних та економічних ефектів завдяки функціонуванню систем управління за такими ознаками: соціальні; екологічні; науково-технічні наслідки; обсяг задоволення потреб розробників та виробників (продавців) продукції; обсяг та діапазон (взаємозамінності) задоволення потреб споживачів продукції; визнання та авторитетність сертифікатів на систему управління, її підсистеми та продукцію;

– принцип обов'язкового урахування та аналіз витрат на проведення та реалізацію результатів дослідження, без його реалізації практично неможливо визначити ефективність дослідження, а основні положення доцільно регламентувати, наприклад, у методичній інструкції.

Крім перерахованих, можна взяти до уваги інші принципи визначення ефективності:

– урахування фактору часу, який зумовлює обов'язковість урахування зміни ефектів з плином часу, вартості різночасних результатів та витрат з перевагою отримання більш швидких результатів та пізніх витрат, впливу на них інфляції та можливості використання в розрахунках кількох валют;

– урахування ефектів, отриманих лише з проведених досліджень, тобто. минулих чи сьогоднішніх, а не пов'язані з ними результати та витрати не повинні враховуватися;

– багатоетапність визначення ефективності дослідження, що означає необхідність розрахунку (з різною глибиною) на кожній стадії розробки, впровадження та реалізації заходів;

– кількісне урахування впливу невизначеностей та ризиків під час проведення дослідження.

5. 2. Принципи забезпечення ефективності дослідження

Ефективність дослідження значною мірою залежить від принципів його побудови та здійснення. Визначимо необхідні поняття.

Принцип – це правило, яке слідує при здійсненні тієї чи іншої діяльності.

Серед принципів слід назвати насамперед *принцип об'єктивності*. Відповідно до цього принципу, будь-яке дослідження має шукати об'єктивні чинники, зв'язки, залежність. Це визначає успіх дослідження. Але використання цього принципу зовсім не означає, що треба виключати все суб'єктивне. Багато чого у дослідженні визначається інтуїцією, її незрозумілим впливом на поведінку людини, на пошук істини. Принцип об'єктивності – це принцип порівняння, зіставлення чинників з об'єктивної реальністю, повернення до об'єктивного зрештою роздумів, аналізу ідей, думок і позицій. Об'єктивність - це маяк, та критерій дослідницької діяльності, система доказу та оцінок.

Принцип системності – це принцип пошуку та визначення зв'язків, цілісності, зіставлення властивостей, знаходження меж внутрішнього та зовнішнього середовища. Чому цей принцип визначає ефективність? Тому що він дозволяє концентрувати дослідження на сутності, головному, оцінювати зв'язки, розмежовувати їх на зовнішні та внутрішні, розуміти властивість як прояв цілого в одному випадку та як окремий прояв – в іншому.

Принцип послідовності вимагає проведення дослідження за певною, заздалегідь розробленою технологією. «Слона можна з'їсти лише частинами» – говорить східна мудрість, яка образно може характеризувати цей принцип. У використанні цього принципу велике значення має відповідь на питання: з чого почати та як рухатися до результату?

Принцип цілеспрямованості означає, що будь-яке дослідження повинно мати цілком певну мету. Дослідження – це не тільки вирішення проблеми, але й визначення, до якої мети може вести цей дозвіл, якою мірою воно сприяє досягненню мети. Мета визначає вибір рішень та послідовність їх розробки, мета інтегрує діяльність у найскладніших її варіантах: багатоаспектність, спільне дослідження, розгалуженість дослідження, складність проблеми тощо.

Принцип «обганяти, не наздоганяючи». Інший варіант образного уявлення цього принципу формулюється як "не винаходити велосипед". Будь-яке дослідження необхідно будувати на досягнутому, не витрачати час та зусилля на повторні рішення, йти вперед, спираючись на відоме та перевірене. Цей принцип може сприйматися неоднозначно. У дослідженнях іноді буває дуже корисно засумніватися у відомому, перевірити його новими способами. Іноді це може бути імпульсом для виникнення нових підходів, продовження дослідження, мотивації ідей.

Принцип дослідницького сумніву – це не скептицизм, що заважає пошуку нового, це оцінка існуючого за новими критеріями об'єктивності, точності, корисності. Адже розвиток науки – це виникнення нових наукових положень, а й нових методів аналізу, оцінки, уточнення, доповнення, конкретизації. Тому сумніватися досліднику корисно, але не можна всю його діяльність звести до сумнівів. Вона має будуватися на пошуку нового. Сумніви повинні поєднуватись з рухом думки вперед.

Принцип свободи мислення, що визначає необхідність зняття обмежень щодо польоту думки, фантазії, уяви, ідей.

Принцип управління мисленням. Як і будь-який процес, мислення має бути не спорадичним і стихійним, а керованим процесом, в яких масштабах і формах воно не здійснювалося. Це може бути керування процесом індивідуального мислення або процесом групової мисленнєвої діяльності. Це призводить до ефективності дослідження.

Звісно, дослідницька діяльність – це творчість, прояв якого залежить лише від добре організованої роботи, а й від натхнення, яким, начебто, неможливо управляти. Але ж не можна виключати мотивування натхнення, забезпечення його спрямованості, створення сприятливої обстановки щодо його прояви. А це вже є управління.

Як і будь-яка діяльність, дослідження будується на використанні певних ресурсів, величина та структура яких значною мірою визначають його ефективність. Ресурси не можна використовувати бездумно, але, прагнучі отримати необхідний результат, не можна бездумно обмежувати дослідження у необхідних ресурсах. Звідси виникає важливий принцип гнучкої економії ресурсів: Чому гнучка? Тому що в деяких дослідженнях заздалегідь дуже важко передбачити та розрахувати досить точно, скільки ресурсів знадобиться для досягнення необхідного результату. Тому розрахунок ресурсів треба робити із запасом, розуміючи, що і результат дослідження не завжди достатньо передбачуваний.

Іноді він може бути значнішим за очікуване. Тоді й за перевитрати ресурсів ефективність дослідження однаково високої.

Принцип якісної та кількісної визначеності дослідження. Він полягає в тому, що, по можливості, дослідження треба проводити, спираючись на кількісні вимірювачі параметрів, показники, але при цьому не втрачати якість явищ, що вивчаються, тобто сукупність тих властивостей, які визначають їх суть та особливості.

Принцип фактологічного забезпечення дослідження, який полягає у тому, що дослідження необхідно будувати на фактах та відбирати факти відповідним чином. У цьому вся основа і об'єктивності дослідження, та її успішності, а зрештою й ефективності.

Принцип реалізації креативної освіти менеджера, що формується в освітніх процесах, закріплюється та проявляється у практичній діяльності та розвивається у процесах дослідження.

Принцип опори на дослідницьке мислення менеджера, розвиток якого має мотивуватися у практиці управління та проведенні дослідження. Дослідження має на меті не тільки знайти вдале вирішення проблеми, але й навчити менеджера мислити ефективно, дослідно, інноваційно.

Інтелектуальний потенціал менеджера як дослідника. Його можна віднести і до ресурсів, і до методологічної готовності, але він також відіграє важливу роль у

реалізації організаційних можливостей. Організація дослідження – це організація інтелектуальної діяльності, вона значною мірою визначається інтелектуальним потенціалом дослідника.

І ще один принцип слід додати до цього переліку – *принцип трудомісткості.* Суть його полягає в тому, що будь-яке дослідження має бути розраховане на трудомісткість його проведення. Від цього залежить його організація, і раціональне використання всіх ресурсів, отже, і ефективність.

Сучасні тенденції розвитку управління народжують нові вимоги до менеджера. Виникає поняття «менеджер дослідницького типу». Кожен менеджер виявляє у своїй роботі риси індивідуальності. Але завжди існує щось спільне, що визначається особливістю діяльності та умовами, в яких вона здійснюється.

Сучасні умови управління – потреба у дослідженнях. Ця потреба реалізується в найрізноманітніших проявах – організації, методології та інших. Але одним із наслідків реалізації цієї потреби є поява менеджерів, яких можна зарахувати до дослідницького типу. Їхня особливість – загострена увага до дослідницького підходу, до вирішення всіх проблем, розробки управлінських рішень.



Рис. 5. 2. 1 – Менеджер дослідницького типу

Менеджер дослідницького типу – це сучасний керівник, який володіє методологією наукового дослідження, який може самостійно аналізувати систему

управління організацією та реалізувати конкретні інноваційні пропозиції щодо її удосконалення.

У детальному наближенні можна назвати такі основні риси менеджера дослідницького типу:

- проблемне бачення світу, здатність розпізнавати проблеми там, де для інших все здається ясним;
- уміння превентивно, тобто заздалегідь, завчасно ставити проблеми, коли вони тільки починають формуватися;
- системне та панорамне сприйняття дійсності, процесів функціонування та розвитку керованого об'єкта;
- антимоничність – вміння сприймати, розуміти, приймати і використовувати точки зору, відмінні від власних або навіть протилежні їм;
- експрезентність – здатність робити вірні та вдалі висновки при дефіциті інформації;
- розвинена психологічна саморегуляція, що визначає ставлення до проблем та їх оцінки;
- здатність до імітації функцій, мотивів та поведінки різних членів колективу;
- психологічна проникливість, що дозволяє бачити в людях більше, ніж вони виявляють у діяльності або демонструють, при цьому компенсатором проникливості є психодіагностика;
- інноваційність та безінерційність мислення, здатність вийти за межі формального, звичного, перевіреного, традиційного;
- атрактивність – здатність залучати людей до спільної діяльності, не вдаючись до засобів матеріального чи адміністративного примусу;
- здатність швидко перебудовуватися психологічно при зміні умов діяльності чи переході до вирішення принципово нових завдань;
- уміння делегувати не тільки владу та відповідальність, а й свій авторитет лідера для вирішення поставлених завдань;
- здатність до латентного (прихованого) керівництва, що передбачає включення людей у діяльність не на формальній субординаційній основі, а шляхом звернення за порадою та допомогою.

Всі ці якості існують не дискретно як розрізнена, хаотична сукупність, а як взаємодія. Саме це характеризує менеджера дослідницького типу.

Вважається, що для сучасного управління дослідницька діяльність має становити не менше 30% робочого часу та зусиль менеджера. Тому формула сучасного управління – «Керувати, удосконалюючи та вдосконалюючись».

Лише дослідження управління допоможе реалізувати цю формулу.

5. 3. Види, основні джерела та способи оцінки економічних ефектів

Кожен із ефектів може мати реальний чи потенційний характер.

Реальними, зазвичай, є суто економічні види ефектів. Інші види ефектів несуть у собі лише потенційний економічний ефект.

Наприклад, розроблений винахід як новація вищого рівня може дати економічний ефект або після його продажу або надання ліцензії на виготовлення, або після його виробництва та відповідної реалізації.

Або, наприклад, підвищення ступеня задоволення фізіологічних потреб управлінських працівників (щодо харчування, комфортності робочого місця тощо) може скоротити витрати робочого часу через хвороби, підвищить продуктивність праці, якість відтворення трудових ресурсів тощо, що не можна відразу розрахувати у формі економічного ефекту.

Види та джерела ефектів стосовно, наприклад, прикладних досліджень у галузі менеджменту можуть бути виключно різноманітними, зокрема, серед них можна виділити: соціальні, екологічні, науково-технічні та економічні.

Джерелами соціальних ефектів за результатами прикладного дослідження можуть бути:

– підвищення якості ухвалення управлінських рішень та їх реалізації;
– підвищення оперативності управлінського апарату;
– підвищення кваліфікації управлінського та виробничого персоналу;
– підвищення безпеки продукції та послуг;
– поліпшення умов та організації праці;
– підвищення безпеки праці;
– приріст доходу працівників;
– скорочення робочого дня персоналу;
– підвищення ступеня задоволення фізіологічних потреб працівників;
– підвищення ступеня задоволення соціальних та духовних потреб;
– збільшення тривалості життя працівників та членів їх сімей;
– покращення житлових та культурно-побутових умов працівників, включаючи покращення умов та можливостей відпочинку;
– поліпшення структури управлінського та виробничого персоналу;
– економія вільного часу працівників поза підприємством та споживачами.

Слід зазначити, що економічна оцінка соціальних результатів враховує лише їхню самостійну значимість. Витрати, необхідні досягнення соціальних ефектів чи зумовлені соціальними наслідками реалізації результатів дослідження (витрати на надання безкоштовного чи пільгового житла, підвищення витрат за виплату допомоги з тимчасової непрацездатності чи з безробіттю), враховуються в розрахунках ефективності. Можливі доходи від цих заходів враховуються в розрахунках економічних ефектів.

Джерелами екологічних ефектів з допомогою поліпшення функціонування систем управління може бути:

–зменшення забруднення довкілля;

–підвищення екологічного рівня продукції та надання послуг;

–зменшення штрафів порушення екологічних вимог;

–зниження відходів виробництва;

– підвищення ергономічності виробництва; поліпшення ергономічності (рівень шуму, вібрації тощо) товарів, що випускаються.

До науково-технічних ефектів за результатами дослідження менеджменту належать:

–кількість зареєстрованих авторських свідоцтв;

–збільшення частки нових інформаційних технологій;

–збільшення частки нових прогресивних технологічних процесів;

–підвищення коефіцієнта автоматизації виробництва;

–підвищення організаційного рівня виробництва та праці; зростання кількості публікацій (індексу цитування);

–підвищення конкурентоспроможності організації та її товарів на ринках промислово розвинених країн.

Під економічними ефектами розуміють:

–прибуток від ліцензійної діяльності;

–прибуток від впровадження винаходів, патентів, ноу-хау;

–приріст обсягу продажу;

–скорочення терміну окупності інвестицій;

–скорочення термінів капітального будівництва;

–покращення використання ресурсів, зростання продуктивності праці;

–підвищення фондовіддачі;

–прискорення оборотності обігових коштів;

– зниження витрат на управління;

–зниження виробничих витрат на виправлення дефектів продукції, що виготовляється;

–зменшення втрат остаточного браку готової продукції;

–зниження вартості контролю продукції;

–зниження трудомісткості виробничих процесів;

–запобігання надходженню у виробничий процес неякісної сировини та матеріалів;

–зменшення витрат на усунення дефектів щодо рекламацій (претензій) споживачів;

–зменшення суми штрафів за постачання недоброякісної продукції та виплат за рекламаціями;

–зменшення витрат на гарантійне обслуговування та ремонт;

–зменшення шкоди порушення контрактів;

–підвищення прибутку з допомогою поліпшення асортименту виготовленої продукції;

–підвищення прибутку з допомогою продажу споживачам продукції підвищеної якості.

Крім цього, за рахунок заходів щодо покращення системного управління можуть бути отримані інші позитивні результати:

–збільшення обсягів продажу;

–зниження собівартості продукції та послуг;

–більш точне виконання постачання продукції вчасно;

–скорочення термінів розробки та постановки нової продукції на виробництво;

–збільшення обсягів виробництва продукції та послуг.

Способи оцінки економічних ефектів

Одним із економічних джерел за результатами дослідження менеджменту як системи управління може стати зниження витрат на управління, яке визначається так:

$В = В_{1у} – В_{2у}$,

де $В_{1у}$, $В_{2у}$ – витрати на управління відповідно до проведення робіт з удосконалення управління якістю та після.

До основних джерел отримання позитивних результатів за рахунок більш досконалого управління в сфері виробництва належать:

1) зниження виробничих витрат на виправлення дефектів продукції, що виготовляється (аналогічно і у сфері розробки та проєктування):

$Е= В_1 – В_2$,

де $В_1$, $В_2$ – витрати на усунення дефектів відповідно до впровадження системи та після;

2) зменшення втрат від остаточного брака готової продукції:

$$Е = \frac{А*З*(Ц-У)}{100},$$

де А – обсяг продукції у натуральних одиницях виміру;

З – зменшення браку, %;

Ц – ціна одиниці виробленої продукції, грн.;

У – вартість одиниці виробленої продукції за ціною утилізації, грн.;

3) зниження вартості контролю продукції:

$Е = Вк_1 – Вк_2$,

де $Вк_1$, $Вк_2$ - витрати на вартість контролю відповідно до впровадження системи та після;

4) зниження трудомісткості виробничих процесів:

$Е = А (Т_1Н_1 – Т_2Н_2)$,

де А – обсяг продукції у натуральних одиницях виміру

Т – норма часу на одиницю виробництва продукції, годин, відповідно до впровадження системи та після;

Н – часова тарифна ставка, грн.;

5) зменшення витрат на усунення дефектів щодо рекламацій (претензій) споживачів:

$E = В_1 – В_2$;

6) зменшення суми штрафів за постачання недоброякісної продукції та виплат за рекламаціями:

$E = Ш_1 – Ш_2$;

7) зменшення витрат на гарантійне обслуговування та ремонт:

$E = В_1 – В_2$;

8) зменшення збитку за порушення контрактів:

$E = З_1 – З_2$;

де З – збиток за порушення контрактів відповідно до впровадження системи та після;

9) підвищення прибутку за рахунок покращення асортименту виготовленої продукції:

$E = П_2 – П_1$,

де П – прибуток за рахунок асортименту;

10) підвищення прибутку за рахунок продажу споживачам продукції підвищеної якості (при незмінності собівартості):

$E = А (Ц_2 – Ц_1)$.

За оцінками експертів, усі засоби, спрямовані на покращення функціонування менеджменту, у тому числі цільових систем управління якістю, дозволяють отримати ефект у співвідношенні 1:3,5–20,0 (за різними оцінками).

ВИСНОВКИ

Ефективність дослідження менеджменту як системи управління обумовлена специфікою соціально-економічних систем, ядром яких є людина. За змістом, – це визначення чи знаходження такого варіанта проведення дослідження, який найкоротшим шляхом веде до успіху. Усі визначальні чинники ефективності дослідження можна розділити на дві групи: чинники дослідницького потенціалу управління та принципи його використання. Поняття дослідницького потенціалу управління відображає можливості використання ресурсів та досягнення поставлених цілей. Усі чинники, що характеризують дослідницький потенціал управління, можна розділити на три групи: методологічної готовності, наявності і структури ресурсів, організаційних можливостей.

Методологічна готовність проявляється в наявності мети та місії дослідження. Тут велике значення мають обґрунтованість мети, науковий підхід до її формулювання та постановки, розуміння та прийняття мети дослідницькою групою чи взагалі всім колективом, інтеграційні властивості мети. Місія дослідження сприймається як його домінанта, що забезпечує послідовний рух до мети і відповідає на запитання: навіщо проводиться дослідження, чи дозволяє реальність досягти мети? Методологічна готовність визначається також концепцією розвитку фірми, розробленої за метою та місією. Це комплекс положень, що відбивають

тенденції розвитку. Концепція тісно пов'язана з метою і місією, бо включає і те й інше, крім того, характеризує їх конкретизацію, визначає ключові положення програми дослідження.

Ефект розуміється як різниця між результатом та витратами зусиль чи ресурсів на їх досягнення. Науковий ефект дослідження – науковий результат проведення дослідницьких робіт, який визначається у вигляді додаткових нових знань. Практичний ефект дослідження – результат проведення досліджень, який можна оцінити як різницю між досягнутим результатом та витратами на його досягнення. Одним із видів практичного ефекту можуть бути соціальний, екологічний та економічний ефекти. Економічна ефективність дослідження – співвідношення показників отриманих економічних результатів досліджень (чи ступінь досягнення економічних цілей дослідження) та витрат за його проведення.

Серед основних детермінантів ефективності досліджень у галузі менеджменту слід зазначити такі:

–пріоритетність соціальних та екологічних ефектів;

–комплексний підхід, що передбачає визначення економічної ефективності всіх витрат при дослідженні, створенні та функціонуванні управлінських систем, а також економічних результатів на всіх стадіях життєвого циклу та рівнях управління як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку;

–забезпечення мінімального впливу неповноти та недостовірності наявної інформації на прийняття рішення та результати діяльності господарської системи;

–сумісність результатів, що означає необхідність забезпечення порівнянності досягнутих соціальних, екологічних, науково-технічних та економічних ефектів;

–принцип обов'язкового урахування та аналіз витрат на проведення та реалізацію результатів дослідження;

–урахування фактору часу, який зумовлює обов'язковість урахування вартості різночасних результатів та витрат з перевагою отримання більш швидких результатів;

–урахування ефектів, отриманих лише з проведених досліджень, тобто. минулих чи сьогоднішніх, а не пов'язані з ними результати та витрати не повинні враховуватися;

–багатоетапність визначення ефективності дослідження, що означає необхідність розрахунку (з різною глибиною) на кожній стадії розробки, впровадження та реалізації заходів;

–кількісне урахування впливу невизначеностей та ризиків під час проведення дослідження.

Як основні показники, що використовуються для розрахунків ефективності прикладних досліджень менеджменту як системи управління, можна використовувати, наприклад: чистий дохід; чистий дисконтований прибуток; внутрішню норму доходності; потреба у додатковому фінансуванні; індекси

прибутковості витрат та інвестицій; термін окупності; групу показників, що характеризують фінансове становище підприємства.

Додатково можна розраховувати й інші показники, наприклад, точку беззбитковості. Обов'язково слід оцінювати громадську та комерційну ефективність великомасштабних систем управління, які мають важливе значення для інтересів міста, регіону чи всієї країни. Таку оцінку можна проводити відповідно до існуючих рекомендацій та інструкцій.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Чим обумовлена ефективність дослідження менеджменту як системи управління?
2. На які групи можна розділити чинники ефективності дослідження?
3. Що визначає методологічну готовність дослідницького потенціалу управління?
4. Які принципи забезпечують ефективність дослідження менеджменту?
5. Охарактеризуйте основні риси менеджера дослідницького типу.
6. Які є детермінанти економічної ефективності дослідження?
7. Які основні показники використовуються для розрахунків ефективності прикладних досліджень менеджменту?
8. У чому різноманітність видів та джерел ефектів прикладних досліджень у галузі менеджменту?
9. Які є основні способи оцінки економічних ефектів?

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Об'єднавшись у групи по 4-6 осіб, розробіть ділову гру, спрямовану на пошук причин зниження обсягу продажу в організації за останні півроку.

Завдання 2. Визначить об'єкт та предмет для таких досліджень:

1. Оптимізація стратегії ціноутворення нового продукту.
2. Оптимізація витрат на друковану рекламу.
3. Оцінка ефективності використання складських приміщень у торговельно-дистриб'юторській компанії.
4. Оптимізація схеми формування бонусів торговому персоналу.
5. Розширення спектра банківських послуг з електронних платежів.

Завдання 3. Перед дослідником стоїть завдання проведення дослідження з метою підвищення ефективності роботи комерційної медичної установи. Визначте характеристики дослідження відповідно до плану:

1. Постановка проблеми.
2. Формулювання проблеми.

3. Мета дослідження.
4. Завдання дослідження.
5. Об'єкт дослідження та предмет дослідження.
6. Гіпотеза дослідження.
7. Методологія та методи дослідження.

ТЕМА 6. ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ТА ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Мета вивчення теми: розглянути основні засади організації праці наукового колективу; проаналізувати колективну та індивідуальну наукову працю на предмет спільного та відмінного; з‘ясувати сутність та спрямованість інформаційної бази дослідження; охарактеризувати процес пошуку і відбору інформації; визначити зміст і етапи методики роботи над рукописом дослідження.

План

6. 1. Основні засади організації праці наукового колективу.
6. 2. Колективна та індивідуальна наукова праця: спільне та відмінне.
6. 3. Інформаційна база дослідження: сутність та спрямованість.
6. 4. Методика роботи над рукописом дослідження.
Висновки.
Контрольні питання.
Практичні завдання.

Ключові слова: організації праці наукового колективу, індивідуальна наукова праця, інформаційна база дослідження,

6. 1. Основні засади організації праці наукового колективу

Сучасні наукові дослідження мають певні особливості, що впливають на ефективність наукової праці:

–спадковість характеризує зв'язок між живою та уречевленою науковою працею в раніше виконаних дослідженнях. Науковець творить, використовуючи спадок минулого, що дозволяє уникнути паралелізму та помилок в науково-дослідній роботі;

–імовірний характер результатів дослідження проявляється в тому, що воно направлене на створення нової інформації, тому вони можуть значно перевершити сподівання дослідника, а можуть бути і мізерними; це вимагає від наукових працівників вольових та моральних якостей (організованості, настійливості, твердості);

–унікальність дослідження знаходить своє відображення в обмеженні використання багатьох умов або типових методів та нормативних матеріалів, що полегшують організацію праці в матеріальному виробництві (технологічних карт, норм виробітку тощо). Це потребує від дослідника самостійності, оперативності, ініціативності;

–складність та комплексність дослідження підвищують вимоги до наукових працівників – до їх здібностей, професійної кваліфікації та організованості – і створюють додаткові труднощі при кооперації праці дослідників різного профілю.

У першу чергу це відноситься до економічних аспектів досліджуваної проблеми. Вони вимагають не лише розширення економічного світогляду, але й використання знань суміжних професій, залучення кваліфікованих економістів;

–масштабність дослідження ґрунтуються на вивченні великої кількості об’єктів та експериментальній перевірці отриманих результатів;

–тривалість дослідження вимагає від наукового працівника чіткого планування робіт як в часі, так і в просторі.

Організацією наукових досліджень є системою взаємопов'язаних структур і організацій, які забезпечують оптимальний режим і безперервне вдосконалення наукової праці з метою отримання ефективних результатів. Відповідно до ієрархії структур наукових установ і відомств розрізняють організацію наукових досліджень на різних рівнях:

– організація праці наукового працівника;

– робота підрозділів наукової установи;

– діяльність наукової установи.

Важливе місце посідає наукова організація, обслуговування і управління дослідницького процесу. Питання організації роботи наукових колективів набувають особливого значення, оскільки їх структура має забезпечити можливість спеціалізації та кооперації праці вчених.

Кооперування – здійснюється поєднанням зусиль спеціалізованих підрозділів і спрямуванням їх на всебічне дослідження суб’єкта підприємницької діяльності.

Спеціалізація – може поглиблюватися до об'єктів дослідження – основний і оборотний капітал, праця і заробітна плата, операції менеджменту і маркетингу, втрати виробництва, калькулювання продукції (робіт, послуг), фінансове становище суб'єкта підприємницької діяльності тощо.

Паралельність – забезпечує одночасне паралельне виконання дослідницьких процедур для перевірки різних за змістом операцій, здійснюваних суб'єктом підприємницької діяльності.

Пропорційність – полягає в дотриманні правильного співвідношення інформаційного забезпечення дослідників обчислювальними центрами з метою забезпечення пропорційності надходження економічної інформації, для використання при дослідженні операцій з основними засобами, товарно-матеріальними цінностями, виготовленням продукції тощо.

Прямоточність – дозволяє раціонально організувати інформаційні потоки між учасниками науково-дослідного процесу, не допускати дублювання дослідницьких процедур різними виконавцями.

Ритмічність – забезпечується рівномірним виконанням дослідницьких процедур, передбачає правильну організацію роботи всіх виконавців.

Управління науковими дослідженнями є цілеспрямованим впливом на колективи науковців для організації та координації їх діяльності в процесі виробництва нових наукових знань та ефективного використання їх на практиці.

Методи управління науковими дослідженнями поділяються на:

– організаційно-розпорядчі;
– економічні;
– соціально-психологічні.

Організаційні методи існують у формі організаційного та розпорядчого впливу. Методи організаційного впливу визначають структуру наукової установи, нормативні документи. Цей метод має періодичний характер, оскільки структура та документи змінюються через відносно тривалі проміжки часу. Найбільш активною та гнучкою формою є розпорядний вплив, що спрямований на усунення різних відхилень від поставлених завдань та реалізується у формі наказів та розпоряджень.

Економічні методи визначаються економічними відносинами та рівнем розвитку економіки країни.

Соціально-психологічні методи враховують специфіку творчої інтелектуальної праці у сфері науки. Ефективність наукової творчості переважно залежить від підбору науковців, на їх психіку з боку керівників, і навіть колег. Такий вплив здійснюється через певні форми заохочення.

Успішна діяльність наукового колективу великою мірою залежить від того, чи дотримуються принципи організації роботи з людьми.

Принцип попереджувальної оцінки роботи полягає у своєчасному інформуванні співробітників для виключення ототожнення ними тимчасових труднощів з негативними наслідками самого управлінського заходу.

Принцип поінформованості про проблему. Будь-яке корисне нововведення може бути сприйнято позитивно і навіть з ентузіазмом, якщо для членів колективу стане ясно, які виробничі або соціальні завдання будуть вирішені в результаті їх роботи.

Принцип комплексності. Працівники всіх ланок, на яких прямо або опосередковано вплине нове завдання, повинні бути не тільки заздалегідь поінформовані про можливі проблеми, але й залучені до участі в їх вирішенні.

Принцип ініціативи знизу. Інформація про майбутнє завдання має бути усвідомлена безпосередніми виконавцями. Коли працівники розуміють потрібність і користь роботи, вона виконується набагато швидше і якісніше.

Принцип безперервності діяльності. Завершення однієї розробки має збігатися з початком розробки іншого завдання, яке може посилити можливості першої розробки або прийде до неї на зміну.

Принцип індивідуальної компенсації. Цей принцип враховує особливості ціннісних орієнтацій людей, їх потреби та інтереси.

Принцип постійного інформування. Керівник колективу повинен систематично інформувати весь колектив про досягнуті успіхи у вирішенні завдання та про труднощі та зриви. У цьому слід встановлювати найрізноманітніші форми зворотного зв'язку.

Принцип урахування загальних особливостей сприйняття інновацій різними людьми. Результати досліджень психологів показують, що всіх людей щодо їх нових завдань і нововведень можна поділити на ентузіастів, новаторів, нейтралів, раціоналістів, скептиків, консерваторів, ретроградів. Враховуючи індивідуальні особливості характерів, керівник може цілеспрямовано впливати на працівників, тим самим формуючи їх поведінку, що сприяє більш ефективній діяльності.

6. 2. Колективна та індивідуальна наукова праця: спільне та відмінне

Найважливішими атрибутами організації праці в науковій діяльності є:

– послідовність – взаємозв'язок між живою і матеріалізованої працею в раніше виконаних наукових дослідженнях;

– колективність праці в наукових дослідженнях обумовлена зростанням спеціалізації працівників, масштабами і складністю досліджень, розвитком матеріально-технічної бази науки;

– динамічність організаційних форм праці визначається тим, що в умовах прискорення темпів розвитку науки змінюються форми поділу і кооперації праці (розстановка кадрів, рівень колективності праці, розподіл роботи на етапи, організація робочого місця тощо);

– мобільність професійної підготовки кадрів полягає в адаптації працівників до зміни функцій, спеціалізації, місця роботи, значною мірою впливає на організацію праці;

– самоорганізація передбачає комплекс заходів соціологічного та психофізіологічного характеру, виконуваних працівником з метою підвищення ефективності досліджень.

Наукова діяльність виступає у двох вимірах: індивідуальному і колективному. Індивідуальна наукова діяльність – процес наукової роботи окремого дослідника. Колективна наукова діяльність – діяльність усієї спільноти вчених, які працюють у цій галузі науки, або робота наукового колективу дослідницького інституту, наукових груп.

Розглянемо кілька особливостей індивідуальної наукової діяльності.

1. Будь-яка наукова робота будується «на плечах попередників».

Перш ніж приступати до наукової роботи з будь-якої проблеми, необхідний найповніший аналіз наукової літератури, тобто те, що було зроблено в досліджуваній області попередниками.

2. Науковий працівник повинен чітко обмежувати рамки своєї діяльності та визначати цілі своєї наукової роботи. У науці, як і в інших галузях професійної діяльності, відбувається природний поділ праці.

Науковець не може займатися «чистою наукою». Він повинен вибрати чіткий напрямок роботи, поставити конкретну мету і послідовно йти до її досягнення. Властивістю наукової роботи є те, що на шляху дослідника постійно «трапляються»

найцікавіші явища і факти, які самі по собі мають велику цінність і які хочеться вивчити докладніше.

Але тим самим дослідник ризикує відволіктися від головної мети своєї наукової роботи і зайнятися вивченням цих побічних явищ і фактів, за якими можуть відкритися нові явища і факти, і це може продовжуватися без кінця. Таким чином робота «розпливеться» і результатів може не бути. Це є типовою помилкою більшості дослідників-початківців.

Однією з головних якостей є здатність наукового працівника зосередитися тільки на тій проблемі, якою він займається, а всі побічні використовувати тільки на тому рівні і в тій мірі, як вони описані в сучасній науковій літературі.

3. Науковий працівник обов'язково має освоїти наукову термінологію та строго вибудувати свій понятійний апарат. Багато науковців-початківців вважають, що якщо писати якомога складніше і незрозуміліше, то це буде науковішим. Головною гідністю справжнього вченого є те, що він говорить і пише про найскладніші речі простою мовою.

Дослідник повинен провести чітку грань між повсякденною та науковою мовою. Відмінність полягає в тому, що до звичайної розмовної мови не пред'являється особливих вимог. А наукова мова підпорядковується певним правилам та нормам.

У будь-якій науці паралельно існують різні наукові школи, кожна вибудовує свій власний понятійний апарат. Тому, якщо дослідник візьме один термін у трактуванні однієї наукової школи, інший – у розумінні іншої тощо, в результаті вийде повний різнобій у використанні понять. Таким чином, ніякої нової системи наукового знання дослідник не створить, оскільки, що б він не писав і не говорив, він не вийде за рамки повсякденного знання.

4. Результат будь-якого дослідження має бути обов'язково оформлений в електронному та друкованому вигляді. Обов'язкова умова – публікація роботи. Вона може бути у вигляді наукової доповіді, статті, наукового звіту, реферату, підручника.

Така вимога викликана двома обставинами.

По-перше, тільки письмово можна викласти свої ідеї та результати суворо науковою мовою. В усному мовленні це виходить вкрай рідко. При чому написання будь-якої наукової роботи, навіть найменшої статті, дослідника-початківця представляє велику складність, оскільки те, що легко промовляється в публічних виступах або ж подумки «про себе», виявляється важко викласти на папері. Тут та ж різниця, що й між звичайним і науковим мовами. У мовленні ми не помічаємо логічних огріхів. Письмовий текст вимагає суворого логічного викладу, а це зробити набагато важче.

По-друге, головна мета будь-якої наукової роботи – отримати і довести до людей нове здобуте наукове знання. І якщо це «нове на наукове знання» залишається тільки в голові дослідника і про нього ніхто не зможе прочитати, це знання пропаде. Крім того, кількість та обсяг наукових публікацій є показником продуктивності

будь-якого наукового працівника. І кожен дослідник постійно намагається поповнювати список своїх опублікованих праць.

Колективна наукова діяльність характеризується низкою особливостей, серед яких, зокрема визначимо найбільш значущі.

По-перше, наукові комунікації. Будь-які наукові дослідження можуть проводитися лише у певній спільноті вчених. Це обумовлено тим, що будь-якому досліднику, навіть самому кваліфікованому, завжди необхідно обговорювати та обговорювати з колегами свої ідеї, отримані факти, теоретичні побудови, щоб уникнути помилок та помилок.

Дослідники-початківці нерідко вважають, що займатимуться науковою роботою самі по собі, а коли отримають великі результати, то й будуть їх публікувати. Такі дослідники заплутувалися у своїх пошуках і, розчарувавшись, залишали наукову діяльність. Тому необхідне наукове спілкування.

Однією з умов наукового спілкування для будь-якого дослідника є його безпосереднє та опосередковане спілкування з усіма колегами, що працюють у даній галузі науки. Це можуть бути різні науково-практичні конференції, семінари та симпозіуми (безпосереднє або віртуальне спілкування), а також наукова література – статті у друкованих та електронних журналах, збірниках (опосередковане спілкування). І в тому і в іншому випадку дослідник, з одного боку, виступає сам або публікує свої результати, а з іншого боку – слухає та читає те, чим займаються інші дослідники, його колеги.

По-друге, плюралізм наукової думки. Оскільки будь-яка наукова робота є процесом творчим, дуже важливо, щоб цей процес не був «зарегламентований». Наукова робота кожного дослідницького колективу має досить строго плануватись. Але при цьому кожен дослідник має право на свою точку зору, свою думку, які, безумовно, мають поважатися. Нав'язування всім загальної єдиної точки зору ніколи не призводило до позитивного результату. Цим фактором обумовлено існування в одній галузі науки різних наукових шкіл.

По-третє, впровадження результатів дослідження як найважливіший етап наукової діяльності, оскільки кінцевою метою науки як галузі народного господарства є впровадження одержаних результатів у практику. Однак не всі результати наукової роботи мають бути обов'язково впроваджені.

Досить часто дослідження проводяться для збагачення самої науки, розвитку її теорії та арсеналу її фактів. Лише при накопиченні певної «критичної маси» фактів, концепцій відбуваються якісні стрибки – впровадження досягнень науки в масову практику.

Наприклад, мікологія – наука про плісняви. Десятиліттями вчені мікологи намагалися довести, що плісняву треба вивчати, а не знищувати. Це відбувалося до того часу, поки 1940 р. А. Флемінг не відкрив бактерицидні властивості пеніцилін (різновиди цвілі). Створені на їхній основі антибіотики дозволили під час Другої

світової війни врятувати мільйони людських життів, а сьогодні ми вже не уявляємо, як би без них обходилася медицина.

Особлива роль в організації і управлінні наукової праці належить керівникові. Щоб успішно співпрацювати, керівник повинен мати певне уявлення про якості особистості кожного залученого для роботи в колективі співробітника. Важливо враховувати такі особисті якості, як професійна підготовка; соціальна активність; здатність виконувати певний тип роботи; соціально-психологічні якості, тобто вміння взаємодіяти з іншими людьми в процесі спільної роботи; ділові якості, тобто здатність досягати визначені практичні результати за короткий час; інтелектуально-психологічні можливості (інтелектуальний рівень, творчий потенціал, ініціативність, силу волі).

Іншими словами, треба знати все, що може впливати на процес роботи людини і на її результат. Крім вище переліченого треба вміти оперувати цим знанням так, щоб отримувати надійний прогноз ділової поведінки працівника.

Здібності працівника за відповідних умов можуть розвиватися і коригуватися. Нині розроблено низку методів вивчення ділових та особистісних якостей працівників. Наприклад, один із методів призначений для виявлення у людини вроджених або набутих «управлінських» якостей, таких як креативність, тобто здатність до прогресивних перетворень, авантюрність, надійність, старанність, діловитість, консервативність.

Урахування усіх визначених вище оцінок співробітників наукового або іншого типу колективу, може сприяти підвищенню його працездатності. Основою згуртованості, а отже, і ефективної роботи колективу є його здоровий психологічний клімат, що сприяє орієнтації стимулів до праці на особисті потреби. Поряд з матеріальними стимулами, важливо задовольнити основні моральні потреби особистості, які виникають у професійній діяльності та професійному спілкуванні. До таких моральних якостей належать: прагнення творчо виразити себе в праці; усвідомлення особистої причетності до справ та планів колективу; повага колег по роботі; гордість своїм знанням, майстерністю; визнання соціальної значимості результатів роботи тощо.

Більш ефективна та творча робота колективу є похідною від усвідомлення керівником низки умов:

– хороший колектив – це найчастіше продукт повсякденних та тривалих зусиль керівника;

– виховати доброго підлеглого – шляхетне, хоч і важке завдання, оскільки потрібно навчити його думати, а не робити з нього бездоганного, але бездумного виконавця;

– щоб уникнути непорозумінь накази та розпорядження надаються в письмовій формі;

- не критикувати підлеглих публічно, особливо коли ви схвильовані і роздратовані; вміти слухати підлеглих;

- говоріть коротко, попередньо обмірковуючи все, що хочете сказати;

– вміти чесно визнавати свої помилки, у цьому запорука ефективної спільної роботи;

- контролювати роботу підлеглих постійно, своєчасно, оперативно, при цьому основний акцент робити на важливих етапах роботи;

– не виконувати роботу замість підлеглих;

– орієнтуватися на позитивну мотивацію, оскільки вона ефективніша за негативну;

– передавати завдання на той рівень компетентності, на якому може бути успішно виконано;

– будьте мудрішими за інших, але не показуйте цього.

Конфлікт є одним із засобів управління. Корисна функція конфліктів випливає з відомого положення про те, що джерелом будь-якого розвитку є протиріччя, зіткнення протилежних сил чи тенденцій. Звичайно, не всякий конфлікт сприяє розвитку колективу, тому керівник повинен прагнути впливати на конфлікт у потрібному напрямку. Конфлікти можна поділити на емоційні та ділові. Джерело емоційних криється в особистісних якостях опонентів або в їх психологічній несумісності. Ділові конфлікти відбуваються, наприклад, через розподіл відповідальності за виконання посадових функцій.

Ефективність роботи групи багато в чому залежить від позиції її неформального лідера. Потрібно спробувати залучити лідера на свій бік, спертися на його реальний авторитет, зробити його своїм союзником. Управляти – значить створювати таку обстановку, в якій з необхідністю буде отримано запланований результат. Повний успіх може бути досягнутий тоді, коли цілі організації сприймаються членами групи як свої, особисті.

6. 3. Інформаційна база дослідження: сутність та спрямованість

Основою всякого наукового дослідження є інформація — сукупність відомостей (повідомлень), яка визначає міру наших знань про ті чи інші явища, факти, події та їх взаємозв'язки.

Інтелектуальна, розумова праця у будь-якій формі його прояву нерозривно пов'язана з пошуком інформації. Процеси пошуку інформації з розвитком суспільства стають все складніше і складніше, оскільки стрімко зростає випуск друкованої продукції у світі, розвивається інформаційна мережа, Інтернет.

В умовах істотного постійного ускладнення сама система пошуку інформації поступово перетворюється на спеціальну галузь знань. Знання і навички в цій галузі стають все більш обов'язковими для будь-якого фахівця.

Поняття компетентності фахівця щодо вище зазначеного складається з наступних основних компонентів:

– чітке уявлення про загальну систему науково-технічної інформації та ті можливості, які дає використання інформаційних органів своєї галузі;

– знання всіх можливих джерел інформації зі своєї спеціальності;

– вміння вибрати найбільш раціональну схему пошуку відповідно до його завдань та умов;

– наявність навичок у використанні допоміжних бібліографічних та інформаційних матеріалів.

Національна система науково-технічної інформації – це організаційно-правова структура, за допомогою якої формується державна інформаційна політика, а також здійснюється координація робіт щодо створення, користування, зберігання та поширення національних ресурсів науково-технічної інформації з урахуванням інтересів національної безпеки.

Згідно з законом України «Про інформацію», основними принципами інформаційних відносин є: гарантованість права на інформацію, доступність інформації та свобода її обміну, об'єктивність та вірогідність інформації, повнота та точність інформації, а також законність одержання, використання, поширення або зберігання інформації.

Завданнями національної системи науково-технічної інформації є:

– підготовка аналітичних матеріалів, необхідних для прийняття державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування рішень з питань науково-технічного, економічного та соціального розвитку країни;

– формування на основі вітчизняних і зарубіжних джерелах довідково-інформаційних фондів, включаючи бази і банки даних, та інформаційне забезпечення юридичних і фізичних осіб; отримання, обробка, збереження, поширення і використання інформації, отриманої в процесі науково-дослідної, дослідно-конструкторської, проєктно-технологічної, виробничої та громадської діяльності юридичних та фізичних осіб;

– організація пропаганди і сприяння широкому використанню досягнень науки і техніки, передового виробничого досвіду;

– розроблення та впровадження сучасних технологій в науково-інформаційну діяльність;

– організація надходження в Україну, обробка, збереження і поширення зарубіжної науково-технічної інформації на підставі вивчення світового інформаційного ринку;

– створення загальнодоступної мережі бібліотек, інформаційних центрів громадського користування, як бази для освіти, виробництва та наукових досліджень, системи реалізації прав громадян на культурний та професійний розвиток.

Якість інформації у науковому дослідженні визначається за такими критеріями: цільове призначення, цінність, надійність, достовірність, достатність

(повнота), швидкодія, періодичність, детерміністичний характер, дискретність, безперервність, спосіб та форма подання.

Насамперед дослідникам необхідно встановити цільове призначення, оскільки одна й та інформація може використовуватися для різних цілей: створення нових концепцій, встановлення та розв'язання проблем, пошуку тощо.

Цінність інформації визначається економічним ефектом, що дає її використання.

Практичним завданням, що стоїть перед дослідником, є визначення того, яка інформація йому потрібна. Разом про те необхідно виключити надлишкову інформацію, тобто. ту, що не має прямого відношення до об'єкта дослідження. Таким чином забезпечується повнота інформаційної бази дослідження.

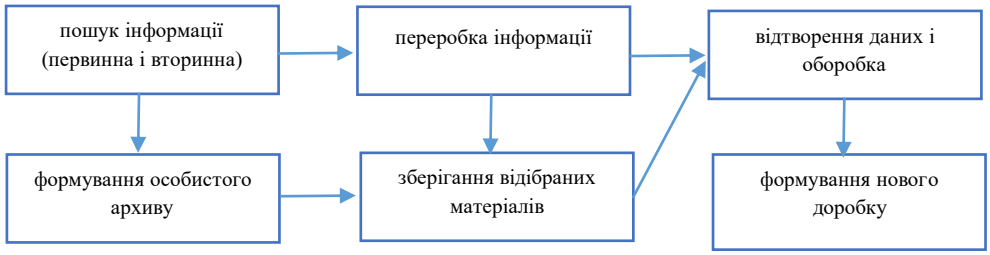


Рис. 6. 3. 1 – Зв'язки дослідницької та інформаційної діяльності

Усі елементи дослідницької діяльності тісно пов'язані зі збиранням, переробкою та зберіганням інформації. У зв'язку з цим наукове дослідження є інформаційним процесом, що включає:

– вихідну первинну та вторинну інформацію;
– переробку цієї інформації відповідно до логіки та методології дослідження;
– отримання нової інформації у логічних формах.

У сучасних умовах із зростанням вимог до обґрунтованості наукових досліджень зростає роль інформації.

Необхідно відзначити визначальну роль інформації у вивченні історії досліджуваної проблеми. Знання історії питання і раніше використаної методики дослідження дозволяє уникнути дублювання раніше виконаних робіт і повторення минулих помилок, а також розглянути предмет у динаміці, простежити загальні тенденції та подальші шляхи його розвитку і на цій основі будувати науковий прогноз.

Велика роль інформаційної бази у створенні гіпотези, що є відправною точкою в логічній послідовності наукових досліджень, у розробці робочого плану майбутньої роботи, формуванні її розділів, параграфів та пунктів. При його складанні необхідно враховувати обмеженість обсягу роботи, що відповідно пред'являє особливі вимоги до відбору матеріалу.

Визначальну роль грає інформаційна база у формуванні основного змісту майбутньої роботи. Залежно від складу та якості зібраної інформації може змінюватися не тільки план роботи, а й напрямок самого дослідження. У зв'язку з

цим слід пам'ятати, що не будь-яка інформація може бути корисною для даного дослідження. Саме тому відбір найбільш значущою для даного дослідження інформації, вміння визначити її місце в ньому є необхідною умовою правильного вибору змісту інформації.

Організація та здійснення досліджень значною мірою залежать від складу, змісту та характеру залучених у процесі їх джерел. Склад і зміст використовуваних джерел визначається цільовою спрямованістю дослідження.

Отже, до основних видів інформації доцільно віднести:

– статистичну (офіційна документована державна інформація, що дає характеристику подіям та явищам, які відбуваються в економічній, соціальній або культурній сфері країни);

– інформацію державних органів та органів місцевого та регіонального самоврядування (документована інформація, яка створюється в процесі поточної діяльності законодавчої, виконавчої влади, органів місцевого та регіонального самоврядування);

– масову (публічно оголошувана, друкована та аудіовізуальна інформація).

За характером та галузевою належністю всі нормативні матеріали поділяються на міжвідомчі та відомчі. У нормативних матеріалах містяться дані, що визначають генеральний напрямок у розвитку економіки, її окремих комплексів — промисловості, сільського господарства, будівництва тощо. Серед нормативних джерел важливе значення мають міжвідомчі положення, в яких, як правило, містяться загальні методичні вказівки для кількох галузей.

Важливим джерелом інформації під час наукових досліджень є звітні матеріали. Це ціла система форм та показників. Звітні показники побудовані стосовно вимог системи управління. Вони характеризує результати роботи господарюючих суб'єктів. Тому необхідно добре знати засади побудови звітності. Виконання досліджень вимагає ретельної підготовки використовуваних вихідних даних звітності. Суть її полягає у відборі, перевірці та обробці звітних даних. Відбір визначається характером та цілями дослідження. Тому необхідно ретельно вивчити основи формування звітних показників та зробити їх порівнянними. Аналогічно надходять під час обробки звітних матеріалів різних господарських підрозділів, різних підприємств.

Статистичні матеріали представляють великий інтерес у дослідженні. Серед найважливіших джерел дослідження є літературні джерела. Їх різноманіття потребує розмежування на літературу з теми дослідження та суміжних наук, разову (книга, брошура тощо) та періодичну (журнали, науково-технічні збірники тощо).

Найбільш поширеними публікованими документами є книги та брошури. Написання та видання книги займає кілька років, тому на момент виходу у світ інформаційна цінність її значно знижується. Достоїнством книги є систематичність і повнота викладу, які не притаманні періодичним виданням.

Крім того, існують так звані видання, що продовжуються (збірники, матеріали наукових конференцій, семінарів, праці наукових установ тощо), що відносяться до періодичних видань (оперативним джерелам інформації). Найбільший інтерес серед оперативних джерел представляють журнали, що відрізняються широтою тематики.

Доступ до відкритої інформації забезпечується шляхом:

–систематичної публікації її в офіційних друкованих видань (бюлетенів, збірників);

–поширення її засобами масових комунікацій;

–безпосереднього її надання заінтересованим громадянам, державним органам та юридичним особам.

Інформація з обмеженим доступом включає конфіденційну інформацію. Це відомості, що перебувають у володінні, користуванні або розпорядженні окремих фізичних або юридичних осіб, та поширюються за їх бажанням відповідно до передбачених ними умов. До таємної інформації належить інформація, що містить відомості, які становлять державну та іншу передбачену законами таємницю, розголошення якої завдає шкоди особі, суспільству і державі.

Пошук і відбір інформації

Пошук та відбір інформаційних матеріалів – взаємопов'язаний процес. Потрібно опанувати вміння знайти в морі інформації лише необхідні відомості, факти, ідеї. Первинної інформації в новій літературі – трохи більше 25%, решта – вторинна. Завдання полягає в тому, щоб знайти в інформаційному потоці оригінальні видання і відсіяти все інше, знайти таку інформацію, яка є найбільш цінною і актуальною в даний момент.

При пошуку необхідних інформаційних відомостей досліднику слід чітко уявляти, де їх можна знайти і які можливості в цьому відношенні мають ті організації, які існують для цієї мети (бібліотеки та органи науково-технічної інформації).

Для ефективного використання інформації необхідно:

–навчитися швидко, з найменшою витратою сил стежити за потоком нової інформації;

–раціонально обирати з інформаційного потоку книги, статті та інші матеріали з конкретної теми;

–оперативно та повно вилучати з відібраних матеріалів потрібну інформацію.

У сучасній науці все більш широке поширення набувають комплексні дослідження. Тому необхідно ознайомитися з бібліографіями не лише з вузької теми менеджменту, але й з інших дисциплін, а іноді й галузей знання: статистики, фінансів тощо.

Якою б вузькою і спеціальною не була тема, пошук матеріалу для її розробки може продовжуватися нескінченно. Щоб звузити сферу пошуку, потрібно проаналізувати інформацію та відібрати найбільш необхідну.

Знайомитися з літературою доцільно в наступній послідовності: керівні документи (спочатку закони, потім законодавчі акти), наукові видання (спочатку книги, потім періодичні видання), статистичні дані. Знайомитися з джерелами слід у порядку зворотному хронологічному, тобто спочатку доцільно вивчити найсвіжіші публікації, потім минулорічні, потім дворічної давності тощо.

При доборі нормативно-правових актів доцільно використовувати можливості тематичного пошуку документів в інших довідкових системах. Ці довідково-інформаційні системи полегшують тематичний пошук документів, а також дозволяють швидко знайти документ за наявності інформації про орган, який прийняв документ, дату прийняття, номер документа.

Крім того, документи в даних електронних системах, як правило, містять коментарі та відсилання до інших нормативних актів. Недоліком використання цих систем і те, що версії цих документів є офіційними і тому іноді містять помилки. Отже, отримавши первинну інформацію за допомогою довідково-інформаційних систем, достовірність цієї інформації слід підтвердити за офіційними джерелами видання.

Підбір книг і статей слід проводити з використанням систематичних покажчиків літератури в міських бібліотеках, читальному залі вузу та методичних кабінетах кафедр. При вивченні періодичних видань краще використовувати останні в році номери журналів, де міститься покажчик статей, опублікованих за рік.

Статистичний матеріал, пов'язаний з процесами, що протікають в економіці, можна отримати при аналізі даних, опублікованих у щорічних статистичних збірниках, офіційних виданнях.

Для підбору видань по темі, що цікавить, можуть бути використані списки літератури, що містяться в вже проведених дослідженнях на здобуття вчених ступенів, опублікованих монографіях.

Практика показує, що більшість дослідників-початківців, маючи хороші початкові навички роботи з першоджерелами, все ж не вміють в короткий термін витягти необхідну інформацію з великого обсягу. Можна рекомендувати наступну послідовність дій, що допомагає почерпнути головне в будь-якому виданні, не читаючи його цілком.

У виданні вивчається: назва; прізвище автора; найменування видавництва (або установи, що випустила книгу); час видання; кількість видань (перше, друге тощо); анотація; зміст; введення чи передмову; довідково-бібліографічний апарат (список літератури, покажчики тощо), ілюстративний матеріал і перші пропозиції абзаців у главах, що викликають інтерес.

При вивченні назви слід зіставити його з темою вашої майбутньої роботи. Якщо назва збігається з темою або вже її, то вам буде цікавий весь матеріал публікації. Якщо назва ширша за тему, то вам буде цікава лише частина видання.

Популярність автора важлива для дослідника. Якщо автор широко відомий, то книга міститиме усталені положення. Якщо автор маловідомий, то до матеріалу слід

підходити з критичних позицій і звертати увагу на доказ положень, що наводяться. Роботи маловідомих авторів не менш важливі, ніж публікації маститих учених. Як правило, маловідомі автори — це дослідники-початківці. Саме вони висувають і доводять нові положення. Ці нові положення можуть використовуватися вами як напрямки власних досліджень або піддаватися критиці.

Назва видавництва може містити інформацію про якість опублікованого матеріалу. Сучасні книжкові видавництва спеціалізуються на певній тематиці і пред'являють різні вимоги до якості робіт.

Час видання відбиває особливості того історичного періоду, у якому писалася книга.

При доборі літератури жодним чином не слід піддаватися спокусі взяти більше. Чим більше буде зібрано наукових джерел, тим більшу частку серед них становитимуть не дуже потрібні для роботи публікації.

Необхідно складати бібліографічний опис відібраних видань, який провадиться у суворій відповідності до порядку, встановленого для бібліографічного опису творів друку. Записати правильно джерело інформації – справа хвилинна, але ця хвилина допоможе зберегти години роботи.

Джерело наукової інформації - це носій, що містить повідомлення. Органи науково-технічної та довідкової інформації представлені бібліотеками (загальними та спеціальними). Довідково-бібліографічне обслуговування здійснюється спеціальними бібліографічними відділами або бюро, системою каталогів (алфавітних, систематичних, предметних, допоміжних) та картотек (перелік усіх матеріалів, виявлених за певною тематикою).

6. 4. Методика роботи над рукописом дослідження

Оскільки наукова робота є кваліфікаційною роботою (дисертація, дипломна, курсова роботи), її оцінюють не лише за теоретичною науковою цінністю, практичною значимістю, актуальністю теми та прикладним значенням отриманих результатів, а й за рівнем загальнометодичної підготовки цього наукового твору, що, насамперед, знаходити свій відбиток у його композиції.

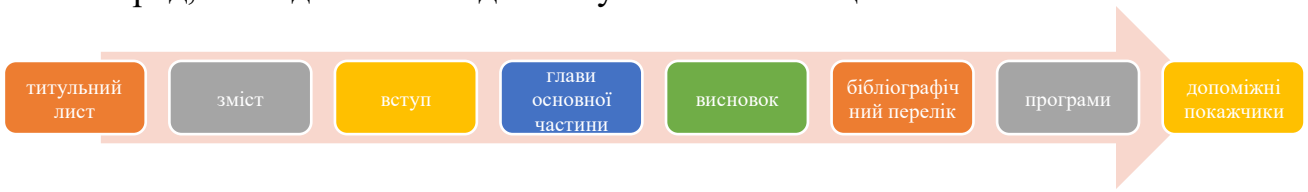


Рис. 6. 4. 1 – Композиційна структура наукового твору

Титульний лист є першою сторінкою наукової роботи та заповнюється за строго визначеними правилами, окремими для наукового звіту, дисертації, дипломної роботи (проекту), курсової роботи.

На оптичній середині титульного листа дається заголовок наукової роботи, яке по можливості має бути коротким, точним і відповідати її основному змісту.

Після титульного аркуша міститься зміст, у якому наводяться всі заголовки роботи (розділи, розділи, параграфи), крім підзаголовків, які у підбір із текстом, і вказуються сторінки, з яких починаються. Заголовки змісту повинні точно повторювати заголовки в тексті. Скорочувати або давати їх в іншому формулюванні, послідовності та підпорядкованості в порівнянні з заголовками в тексті не можна.

Заголовки однакових ступенів рубрикації необхідно розташовувати один під одним. Заголовки кожного наступного ступеня рекомендується зміщувати на 3-5 знаків вправо по відношенню до заголовків попереднього ступеня.

Нумерація рубрик робиться за індексаційною системою, тобто з цифровими позначеннями, що містять у всіх щаблях, крім першої, номер своєї рубрики, так і рубрик, яким вона підпорядкована.

У вступ до роботи включається обґрунтування актуальності обраної теми, мета та зміст поставлених завдань, формулюється об'єкт та предмет дослідження, вказується методологічна база (основа) дослідження з прізвищами провідних учених у даній галузі дослідження та основні джерела здобуття інформації (офіційні, наукові, літературні) , бібліографічні), обраний метод (або методи) дослідження, повідомляється, в чому полягає теоретична значимість і прикладна цінність отриманих результатів, а також відзначаються основні положення, які виносяться на захист.

Наприкінці вступу бажано розкрити структуру роботи, тобто. дати перелік її структурних елементів та обґрунтувати послідовність їх розташування.

У розділах основної частини наукової роботи докладно розглядаються методика та техніка дослідження та узагальнюються результати. Усі матеріали, які є насущно важливими розуміння рішення наукової завдання, виносяться у додаток.

Зміст глав основної частини має точно відповідати темі роботи та повністю її розкривати. Ці глави повинні показати вміння дослідника стисло, логічно та аргументовано подавати матеріал, викладення та оформлення якого має відповідати вимогам, що висуваються до робіт, що направляються до друку.

Наприкінці наукової роботи складається висновок, який є синтезом послідовного, логічно стрункого викладу отриманих підсумкових результатів та їх співвідношення із загальною метою та конкретними завданнями, поставленими у вступі. Саме тут міститься так зване «вивідне» знання, яке є новим стосовно вихідного знання і яке виноситься на обговорення та оцінку наукової громадськості та захист наукової роботи.

Це нове знання має підмінюватися механічним підсумовуванням висновків наприкінці глав, а має містити те нове, істотне, що відбиває і становить підсумкові результати дослідження, у своїй вказується з кінцевих результатів як його наукова новизна і теоретична значимість, а й практична цінність.

Висновок передбачає також наявність узагальненої підсумкової оцінки виконаної роботи, особливо, в чому полягає її головний зміст, які важливі побічні результати отримані, які нові наукові завдання постають у зв'язку з проведеним

дослідженням, все це доповнює характеристику теоретичного рівня дослідження, показує рівень професійної та наукової зрілості автора.

Після висновку прийнято розміщувати бібліографічний список використаної літератури. Цей перелік становить одну з істотних частин роботи і відображає самостійну творчу роботу дослідника.

Кожен включений до такого списку літературне джерело повинен відображатись у рукописі дослідження. Якщо автор робить посилання на якісь запозичені факти або цитує роботи інших авторів, він повинен обов'язково вказати в тексті, звідки взяті наведені матеріали. Не слід включати в бібліографічний список ті публікації, на які немає посилань у тексті дослідницької роботи і які фактично не були використані.

Додаткові матеріали зазвичай розміщують у додатку.

За змістом програми дуже різноманітні. Це можуть бути копії справжніх документів, витяги зі звітних матеріалів, виробничі плани та протоколи, окремі положення з інструкцій та правил, раніше неопубліковані тексти, ділове листування тощо. За формою вони можуть бути текст, таблиці, малюнки, схеми, графіки, діаграми, карти, плани тощо.

Зв'язок основного тексту з програмами здійснюється через посилання.

Заголовки розділів і параграфів науково-дослідницької роботи повинні точно відображати зміст тексту, що відноситься до них. Вони не повинні скорочувати або розширювати обсяг смислової інформації, що міститься в них.

Є кілька методичних прийомів викладу наукових матеріалів. Найчастіше спеціалістами використовуються такі основні прийоми:

1. Строго послідовне викладення матеріалу роботи вимагає порівняно багато часу, оскільки її автор поки не закінчив повністю черговий розділ, він не може перейти до наступного. Але для обробки одного розділу потрібно іноді перепробувати кілька варіантів, поки не знайдено кращого з них, а в цей час матеріал, який майже не вимагає чорнової обробки, чекає своєї черги і лежить без руху.

2. Цілісний прийом викладу вимагає майже вдвічі менше часу на підготовку білого рукопису, оскільки спочатку пишеться весь твір у чорновому варіанті, а потім проводиться його обробка в частинах та деталях, які доповнюються, коригуються та виправляються.

3. Вибірковий виклад наукового матеріалу як метод часто застосовується дослідниками. У міру готовності фактичних даних автор обробляє матеріали у будь-якому зручному для нього порядку.

Оскільки наукове дослідження є, перш за все, кваліфікаційною роботою фахівця, то її мові та стилю слід приділяти найсерйознішу професійну увагу.

Мова і стиль наукової роботи як частина письмового наукового мовлення склалися під впливом рівня освіти дослідників і так званого академічного етикету, суть якого полягає в інтерпретації власної точки зору та думок інших фахівців з

метою обґрунтування наукової істини. Історично вже виробилися певні традиції у спілкуванні вчених між собою (усне і письмове мовлення).

Найбільш характерною особливістю мови письмової наукової мови є формально-логічний спосіб викладу матеріалу, що знаходить своє вираження у всій системі мовних засобів. Науковий виклад складається головним чином з міркувань, метою яких є доказ істин, виявлених в результаті дослідження фактів дійсності. Для наукового тексту характерні смислова закінченість, цілісність та зв'язність.

Основними ознаками тексту наукової мови є цілеспрямованість і прагматична установка, де емоційні мовні елементи не відіграють особливої ролі. Науковий текст характеризується тим, що до нього включаються тільки точні, отримані в результаті тривалих спостережень, наукових експериментів, аналізу літературних джерел відомості та факти.

ВИСНОВКИ

Організацією наукових досліджень є системою взаємопов'язаних структур і організацій, які забезпечують оптимальний режим і безперервне вдосконалення наукової праці з метою отримання ефективних результатів. Відповідно до ієрархії структур наукових установ і відомств розрізняють організацію наукових досліджень на різних рівнях: організація праці наукового працівника; робота підрозділів наукової установи; діяльність наукової установи.

Методи управління науковими дослідженнями поділяються на: організаційно-розпорядчі; економічні; соціально-психологічні.

Успішна діяльність наукового колективу залежить від того, чи дотримуються основні принципи організації роботи з людьми:

– принцип попереджувальної оцінки роботи для виключення ототожнення тимчасових труднощів з негативними наслідками самого управлінського заходу;

– принцип поінформованості про проблему;

– принцип комплексності, або залученння всіх працівників до участі у вирішенні проблеми;

– принцип ініціативи знизу як реакція на усвідомлення корисності роботи;

– принцип безперервності діяльності;

– принцип індивідуальної компенсації як врахування є особливості ціннісних орієнтацій людей, їх потреб та інтересів;

– принцип постійного інформування і забезпечення постійного зворотного зв'язку;

– принцип урахування загальних особливостей сприйняття інновацій різними людьми.

Наукова діяльність виступає у двох вимірах: індивідуальному і колективному. Індивідуальна наукова діяльність – процес наукової роботи окремого дослідника. Колективна наукова діяльність – діяльність усієї спільноти вчених, які працюють у

цій галузі науки, або робота наукового колективу дослідницького інституту, наукових груп.

Колективна наукова діяльність характеризується низкою особливостей, серед яких, найбільш значущі: науковий стиль комунікації; плюралізм наукової думки; впровадження результатів дослідження.

Особлива роль в організації і управлінні наукової праці належить керівникові. Щоб успішно співпрацювати, керівник повинен мати певне уявлення про якості особистості кожного залученого для роботи в колективі співробітника. Важливо враховувати такі особисті якості, як професійна підготовка; соціальна активність; здатність виконувати певний тип роботи; соціально-психологічні якості, тобто вміння взаємодіяти з іншими людьми в процесі спільної роботи; ділові якості, тобто здатність досягати визначені практичні результати за короткий час; інтелектуально-психологічні можливості (інтелектуальний рівень, творчий потенціал, ініціативність, силу волі).

Ефективність роботи групи багато в чому залежить від позиції її неформального лідера. Потрібно спробувати залучити лідера на свій бік, спертися на його реальний авторитет, зробити його своїм союзником. Управляти – значить створювати таку обстановку, в якій з необхідністю буде отримано запланований результат. Повний успіх може бути досягнутий тоді, коли цілі організації сприймаються членами групи як свої, особисті.

Основою всякого наукового дослідження є інформація — сукупність відомостей (повідомлень), яка визначає міру наших знань про ті чи інші явища, факти, події та їх взаємозв'язки. Інтелектуальна, розумова праця у будь-якій формі його прояву нерозривно пов'язана з пошуком інформації.

Якість інформації у науковому дослідженні визначається за такими критеріями: цільове призначення, цінність, надійність, достовірність, достатність (повнота), швидкодія, періодичність, детерміністичний характер, дискретність, безперервність, спосіб та форма подання.

Пошук та відбір інформаційних матеріалів – взаємопов'язаний процес. Слід чітко уявляти, де інформаційні відомості можна знайти і які можливості мають ті організації, які існують для цієї мети (бібліотеки та органи науково-технічної інформації).

Для ефективного використання інформації необхідно: навчитися швидко, з найменшою витратою сил стежити за потоком нової інформації; раціонально обирати з інформаційного потоку книги, статті та інші матеріали з конкретної теми; оперативно та повно вилучати з відібраних матеріалів потрібну інформацію.

Оскільки наукова робота є кваліфікаційною роботою (дисертація, дипломна, курсова роботи), її оцінюють не лише за теоретичною науковою цінністю, практичною значимістю, актуальністю теми та прикладним значенням отриманих результатів, а й за рівнем загальнометодичної підготовки цього наукового твору, що, насамперед, знаходити свій відбиток у його композиції.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Охарактеризуйте організацію наукових досліджень як систему.
2. Які види методів управління науковими дослідженнями вам відомі?
3. Що означає поняття наукового колективу?
4. Перерахуйте основні засади організації та управління в науковому колективі.
5. Порівняйте індивідуальну і колективну наукову діяльність
6. Яка роль керівника в організації та управлінні наукової праці?
7. Яка роль неформального лідера в організації наукової праці колективу?
8. Як керівник може згуртувати науковий колектив?
9. Що може зашкодити діяльності наукового колективу?
10. Які є чинники ефективного використання інформації?

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Дайте характеристику науковій статті, як одному з основних видів публікацій.

Завдання 2. Розробити план публікацій у відповідності до етапів власного наукового дослідження.

Завдання 3. Наведіть зв'язок власних наукових досліджень з науковими програмами, планами, темами, грантами.

Завдання 4. Наведіть та обґрунтуйте композицію власної наукової праці відповідно до визначених завдань власного наукового дослідження.

ДОДАТОК А.

Організація дослідницького проєкту

Успіх виконання дослідницької роботи залежить від уміння правильно організувати, спланувати та виконати у певній послідовності етапи дослідження.

Наявність окремих етапів, і навіть їх зміст певною мірою залежить від специфіки об'єкта і предмета дослідження, і навіть від виду дослідження. Однак у економіці та менеджменті можна назвати такі етапи.

Найбільш типовий цикл дослідження проблеми представлений на рис. 1.

Перший етап, який можна назвати підготовчим, сконцентровано на виявленні проблеми дослідження. Досліднику належить визначити, у чому полягає проблема, вирішення якої сприятиме розвитку теорії та вдосконаленню практики в економічній діяльності та менеджменті. При цьому паралельно формується концепція дослідження як цілісна, логічно ув'язана система поглядів, об'єднана загальною ідеєю та спрямована на досягнення цілей дослідження.



Рис. 1 – Типовий цикл дослідження проблеми

Мета дослідження

Мета дослідження полягає у розробці методики та моделей управління змінами процесів, спрямованих на забезпечення своєчасної адаптації організації до змін внутрішнього та зовнішнього середовища та зниження витрат на організацію та проведення змін.

Завдання дослідження

Для досягнення мети дослідження поставлено та вирішено такі завдання:

– побудовано класифікацію змін бізнес-процесів організації для визначення параметрів змін діяльності організації;

– визначено концептуальну модель знань про діяльність для організації зберігання та актуалізації моделей бізнес-процесів організації;

– розроблено систему показників оцінки бізнес-процесів з метою виявлення проблемних місць для обґрунтування рішень щодо зміни процесів організації;

– розроблено та формалізовано методику управління змінами бізнес-процесів організації, спрямованої на забезпечення цілісності, семантичної коректності прийнятих рішень та оперативної адаптації до змін зовнішнього та внутрішнього середовища;

– розроблено архітектуру системи управління змінами, що дозволяє автоматизувати процеси адаптації діяльності організації до змін зовнішнього та внутрішнього середовища;

– розроблена економіко-математична модель розрахунку витрат на виконання бізнес-процесу внаслідок його адаптації до змін.

Об'єкт та предмет дослідження

Як об'єкт дослідження виступають процеси зміни діяльності організації.

Предметом дослідження є моделі управління змінами діяльності організації.

Тема такого дослідження, що окреслює межі мети, може бути визначена як «Розробка методики та моделей управління змінами бізнес-процесів».

Другий етап дослідження зводиться до розробки програми дослідження. Програма дослідження має бути орієнтована на висунуті гіпотези. Основна її частина включає план дослідження і викладення основних процедур збору та аналізу емпіричної інформації. При складанні плану дослідження слід чітко дотримуватись обраної теми і не виходити за її межі, включати розділи у логічній послідовності, що відображає всі аспекти дослідження.

Цей же розділ досліджень вибирає методи дослідження, показує зв'язок даних методів з цілями, завданнями і гіпотезами досліджень. При виборі способу необхідно враховувати можливість досягнення мети дослідження, бути економічним і безпечним, допустимим з погляду моралі та права, науковим, тобто. які мають міцну наукову основу.

Важливим етапом наукового прямування є реалізація програми дослідження. Цей етап є дослідницьким за своєю суттю. Він полягає не тільки в систематичному вивченні літератури на тему дослідження, статистичних відомостей та архівних матеріалів, а й передбачає виконання теоретичних та емпіричних досліджень, обробки, узагальнення та аналізу результатів, пояснення нових отриманих фактів, аргументування та формулювання положень, висновків, практичних рекомендацій та пропозицій.

Етап «Робота над рукописом та його оформлення» визначення композиції, внутрішньої структури роботи, уточнення теми, назв розділів та параграфів,

підготовку чорнового рукопису, його редагування, оформлення таких елементів рукопису як список літератури та інтернет – джерел, графічних матеріалів, додатків.

Стандарту з композиції дослідницької праці немає, і кожен автор вибирає внутрішній логічний зв'язок між частинами рукопису в такий спосіб, щоб у повною мірою розкрити проблему дослідження. Однак склалася стійка тенденція розташування елементів рукопису у наступній послідовності:

1.Титульний лист

2.Зміст

3.Вступ

4. Глави основної частини

5. Висновок

6. Список використаних джерел

7.Додатки

Завершальним етапом є впровадження результатів дослідження та авторський супровід розробок, що впроваджуються.

ДОДАТОК Б.

Форми і зміст наукових доробок

Форма	Структура
Доповідь	• У коротких вступних зауваженнях науково-практична цінність теми • Сутність теми, основні наукові речення • Висновки та пропозиції
Тези доповіді	• Основні положення доповіді • Основні висновки та пропозиції
Наукова стаття	• Заголовок • Вступні зауваження • Короткі дані щодо методики дослідження • Аналіз власних наукових результатів та їх узагальнення • Висновки та пропозиції
Науковий звіт	• Короткий виклад плану та програми закінчених етапів наукової роботи • Значимість проведеної роботи, її цінність для науки та практики • Існування нових наукових результатів • Висновок, що підбиває підсумки дослідження та відзначає невирішені питання • Висновки та пропозиції
Реферат	• Вступна частина • Основний текст • Заключна частина
Монографія	• Вступ • Докладно та всебічно досліджується і висвітлюється якась одна з проблем або тема

Алгоритм підготовки наукового дослідження

Цикли	Етапи	Зміст роботи
1 Дослідницький	Дослідження невирішених проблем	♦ Узагальнення результатів експерименту ♦ Експериментальні дослідження ♦ Теоретичні дослідження ♦ Матеріальне забезпечення дослідника ♦ Визначення методики дослідження ♦ Визначення меж дослідження ♦ Написання плану дослідження ♦ Перелік питань, на які має відповісти дослідник ♦ Формулювання мети та завдань дослідження, які збирається вирішити дослідник ♦ Вибір та формулювання теми дослідження
2. Інформаційний	Виявлення та отримання інформації про вже наявні знання	♦ Виявлення літературних джерел та попереднє знайомство з ними
3. Аналітично-синтетичний	Аналіз та узагальнення знань	♦ Оцінка актуальності ♦ Аналіз, зіставлення та критика отриманих знань ♦ Опис стану проблеми на момент початку роботи
4, Критичний	Критика наявних знань та виявлення невирішених проблем	♦ Складання розділу "Стан питання та рівень його дослідження" ♦ Консультації з фахівцями для виявлення маловивчених питань ♦ Характеристика місця проблеми у ширшій галузі знань
5. Трансляційно-оформлювальний	Фіксація проміжних та кінцевих результатів дослідження	♦ Написання наукового тексту (монографії, дисертації, статті тощо) ♦ Формулювання висновків ♦ Розробка конкретних рекомендацій ♦ Оформлення зображувально-графічного матеріалу ♦ Зіставлення отриманих даних з теорією

ДОДАТОК В.

Показники, що використовуються при оцінці рівня якості дослідження систем управління

	Показник	Сутність та діапазон оцінки
1.	Досягнення цілей дослідження	Досягнуто всі заплановані цілі Досягнуто основних запланованих цілей. Досягнуто не всі заплановані цілі
2.	Термін виконання	Виконано достроково Виконано у встановлені терміни
3.	Цінність результатів	Дуже висока. Висока Значна Чи не висока Низька Дуже низька Практично відсутня (критичний показник)
4.	Рівень новизни результатів	Високий (результати нові) Середній (окремі результати не нові) Чи не високий (значна частина результатів не нова) Низький (нові результати відсутні, критичний показник)
5.	Актуальність та значимість дослідження	Дуже висока Висока Значна не висока Низька Дуже низька Практично відсутня (критичний показник)
6.	Можливий масштаб впровадження (реалізації) результатів	Міждержавний Державний (міжгалузевий) Галузевий Декілька підприємств Одне підприємство
7.	Технічний рівень дослідження	Відповідність використовуваних технічних засобів сучасним досягненням техніки
8.	Науково-методологічний рівень дослідження	Відповідність використовуваних методів, принципів тощо. сучасним досягненням науки
9.	Методичний рівень дослідження	Відповідність використовуваних методик сучасним досягненням науки
10.	Передумови реалізації (використання) результатів	Дуже висока Висока Значна не висока Низька Дуже низька Практично відсутня

11.	Суспільне визнання дослідження	Кількість медалей, дипломів, премій на конкурсах, виставках
12.	Наявність публікацій	Кількість публікацій (монографій, статей тощо) за кордоном Кількість публікацій (монографій, статей тощо) в Україні
13.	Якість оформлення проведених досліджень	Відповідність вимогам стандартів
14.	Обсяги реалізації (впровадження) результатів	Повністю впроваджено Частково впроваджено Не впроваджено
15.	Ефективність реалізації (впровадження) результатів	Дуже висока Висока не висока не ефективна

ДОДАТОК Г.

Етичні принципи в наукових дослідженнях

Етика – це моральна категорія, що диференціює правильне від неправильного. Неетична поведінка не обов'язково означає порушення закону чи прийнятих у суспільстві юридично-правових норм. Однак неетична поведінка може зруйнувати професійну репутацію науковця, стати предметом осуду наукової спільноти та навіть призвести до втрати роботи.

Відзначимо найбільш важливі принципи етичної поведінки.

Добровільна участь і безпечність дослідження. Учасники дослідження повинні знати, що їх участь у дослідженні є добровільною, і вони можуть вийти з дослідження на будь-якому етапі без будь-яких наслідків. Участь чи відмова від участі в дослідженні не має нести небезпеки чи завдавати шкоди учасникам досліджень. Усі учасники повинні письмово підтвердити згоду на участь, у якій чітко описуються їхні права, включаючи право відмови від участі на будь-якому етапі, а також право відкликати результати власного опитування.

Анонімність і конфіденційність. Для захисту прав учасників їхня ідентичність має бути захищена. Це досягається дотриманням принципу анонімності й конфіденційності. Анонімність означає, що дослідник і всі, хто може ознайомитися з результатами досліджень, не зможуть ідентифікувати відповіді конкретного учасника. Іноді складно отримати правдиві відповіді від учасників, якщо вони не впевнені в повній анонімності.

Надання інформації. Зазвичай дослідники мають зобов'язання надати потенційним учасникам загальну інформацію до початку дослідження, щоб останні могли прийняти зважене рішення стосовно своєї участі в дослідженні. Зокрема, потрібно повідомити, хто виконує дослідження, із якою метою, якими є очікувані результати і які наслідки це дослідження може мати. Іноді мета дослідження не може бути повідомлена без ризику впливу на відповіді учасників. У цьому випадку учасників інформують щодо мети дослідження одразу після його завершення.

*Аналіз та звітування***.** Дослідники також мають етичні зобов'язання перед науковою спільнотою стосовно того, як дані аналізуються й оприлюднюються. Негативні, або неочікувані результати повинні надаватися повністю, навіть якщо вони можуть поставити під сумнів дизайн дослідження чи висновки. Аналогічно, після завершення дослідження можуть виявитися неочікувані тенденції та зв'язки. Є неетичним представляти ці результати як заплановані та очікувані.

Сумнівні та погано обґрунтовані висновки, що базуються на фрагментарних даних або неповному їх аналізі, не можна представляти як валідні. Наука розвивається завдяки відкритості та чесності, і служіння науці вимагає від дослідника повного висвітлення проблем, що виникли в процесі дослідження, щоб всі науковці могли побачити реальну картину і прийняти заходи щодо їх уникнення.

ДОДАТОК Д.

Кодекс етики асоціації інформаційних систем

Категорія 1. Положення цієї категорії повинні ЗАВЖДИ виконуватися, і їх недотримання є серйозним етичним порушенням.

1. Не допускайте плагіату.

2. Не фабрикуйте та не фальсифікуйте дані, процедури досліджень чи результати аналізу даних.

Категорія 2. Положення цієї категорії рекомендуються як норми етичної поведінки. Явне нехтування цими та іншими нормами професійної етики, хоча й менш серйозні, ніж віднесені до категорії 1, можуть зашкодити професійній репутації, призвести до санкцій наукових видань та юридичних наслідків.

1. Поважайте права учасників дослідження, особливо їх право на інформаційну приватність та інформацію про дослідження і конкретні завдання, які їм треба виконувати в межах дослідження.

2. Не надавайте неправдиву інформацію редакторам наукових журналів та комітетам конференцій стосовно походження статей, які ви їм надаєте.

3. Не зловживайте повноваженнями, які вам надали як редактору, рецензенту чи керівникові наукового проекту, не дозволяйте особистим відношенням упливати на ваші висновки та судження.

4. Повідомляйте про будь-який конфлікт інтересів, що може вплинути на вашу здатність об’єктивно й неупереджено оцінювати наукові матеріали, заявки на гранти, програмне забезпечення або добирати фахівців зовнішніх організацій.

5. Не використовуйте опубліковані дані інших авторів без посилання чи неопубліковані дані без дозволу і посилання.

6. Відзначайте внесок усіх учасників наукових досліджень, як колег, так і студентів, відповідно до їх частки в розробленні інтелектуального продукту.

7. Не використовуйте неопубліковані документи, інформацію, ідеї, концепції чи дані, які ви можете бачити в результаті рецензування, без дозволу автора.

8. Використовуйте архівні дані лише відповідно до правил джерела архіву.

Порада. Як захистити себе від конфліктів, суперечок, помилок і навіть юридичних позовів щодо авторства.

1. Зберігайте документацію і дані, необхідні для валідизації вашого авторства в будь-якому науковому проєкті, у якому ви брали участь.

2. Не публікуйте повторно ваші старі ідеї, видаючи їх за новий інтелектуальний продукт.

3. Погоджуйте питання авторства даних до початку їх збору.

4. Звертайтесь за порадою до колег, коли у вас виникають сумніви як правильно вчинити

ДОДАТОК Е.

Професійний кодекс дослідника (приклад)

І. Дослідницька діяльність

1. Головний ідеал – досягнення істини.
2. Оцінка достовірності та надійності даних та висновків з них.
3. Інтереси дослідження стоять вище за особисті інтереси дослідника.
4. Особиста відповідальність за результати (навіть під час використання чужих програм дослідження).
5. Плагіат недоступний.
6. Міждисциплінарний підхід до проблеми.
7. Облік обмежень: час, кошти, кількість досліджень.
8. Договірні відносини із замовниками робіт («методи партнерської довіри»).

ІІ. Наукові дискусії та полеміка

1. Наявність чіткої моральної суспільної позиції.
2. Відстоювання власних ідей без урахування кон'юнктури та авторитетів.
3. Терпимість та повага до чужих поглядів та ідей.
4. Наукова критика можлива, але не зважаючи на рахунки, «навішування» ярликів і розправи з опонентами.
5. Взаємна підтримка та вміння вести дискусію.

ІІІ. Наукові публікації

1. Не поспішати, не публікувати недостатньо перевірені та обґрунтовані дані та рекомендації.
2. Оцінювати конкретність постановки дослідницьких завдань.
3. Перевіряти точність використання поданих матеріалів у засобах масової інформації.
4. Вказувати праці колег та попередників.
5. Дякувати за допомогу та сприяння у дослідженні.

IV. Респонденти та обстежувані

1. Дотримуватися гарантій конфіденційності отриманих даних.
2. Попереджати про неанонімність відповідей за програмою дослідження.
3. Не допускати методів, що обмежують гідність респондентів та їх інтереси.
4. Не використовувати приховані психотехнології на респондентів.

V. Відповідальність порушення кодексу

1. Припинення дослідження з ініціативи замовника науково-дослідних робіт.
2. Завдання шкоди репутації дослідника – особистої, групової, організації – неприпустимо.
3. Навмисні чи неусвідомлені відхилення від професійних норм.
4. Засудження чи критика ідей, підходів до дослідження та його результатів.

5. Гласність ходу та результатів дослідження на загальних зборах трудового колективу організації – об'єкта дослідження (за погодженням із замовником НДР).

6. Гласність у ЗМІ, спілки споживачів, спілок за інтересами тощо. (за погодженням із замовником НДР).

ТЕСТИ

1. Що є визначальним чинником дослідження у сучасному менеджменті?
А. Можливість використання комп'ютерної техніки.
Б. Рівень розвитку науки управління.
В. Творчий потенціал менеджера та його команди.
Г. Складність розв'язуваних проблем.
Д. Мотивація персоналу.

2. Що таке типологія досліджень?
А. Логічна схема проведення дослідження.
Б. Сукупність типів дослідження, виділених за певними зразками.
В. Класифікація різновидів дослідження.
Г. Розподіл різноманітних досліджень за критеріями їхньої ефективності.
Д. Вибір дослідження, що відповідає потребам конкретної ситуації.

3. Чим визначається вибір об'єкта дослідження?
А. Особливістю досліджуваної проблеми.
Б. Областю прояву та існування досліджуваної проблеми.
В. Метою та функціями управління.
Г. Пріоритетами в управлінській діяльності менеджера.
Д. Типовістю проблеми.

4. Що є предметом дослідження?
А. Ситуація.
Б. Управлінське рішення.
В. Основні властивості та характеристики управління.
Г. Проблема.
Д. Діяльність людини.

5. Що системою управління?
А. Структура органів та ланок управління.
Б. Сукупність взаємозалежних елементів, що утворюють цілісність.
В. Організаційна форма управління.
Г. Сукупність дій персоналу управління, спрямовану досягнення цілей.
Д. Комплекс показників, що відбивають стан управління.

6. Чому дослідження стають функцією сучасного менеджменту?
А. Підвищується освітній рівень менеджерів.
Б. Загострюється конкуренція.
В. Комп'ютер розширює можливість аналізу.

Г. Підвищується складність вирішуваних проблем.
Д. Розвиток науки цьому сприяє.

7. Яке з визначень дослідження ви вважаєте найповнішим?
А. Спосіб отримання додаткової інформації.
Б. Вид діяльності.
В. Спосіб використання знань у практичній діяльності.
Г. Навички аналізу та проектування.
Д. Пізнання законів природи та суспільства

8. Що таке методологія дослідження?
А. Сукупність методів дослідження.
Б. Логічна схема дослідження.
В. Плановий підхід до дослідження.
Г. Відповідність цілей, засобів та методів дослідження.
Д. Ефективний прийом здобуття знань.

9. Яка основна особливість діалектичного підходу до дослідження?
А. Чітке визначення об'єкта та предмета дослідження.
Б. Пошук протиріч та шляхів їх вирішення.
В. Використання системного підходу до дослідження.
Г. Облік тенденцій у суспільному розвиткові.
Д. Поєднання індукції та дедукції в аналізі всіх проблем.

10. Що розуміється під метою дослідження?
А. Вибір предмета дослідження.
Б. Головна спрямованість дослідження.
В. Проблема розвитку.
Г. Пізнання тенденції розвитку.
Д. Пошук шляхів ефективного розвитку.

11. Що є основним у системному підході до дослідження?
А. Тип мислення менеджера.
Б. Знання предмета дослідження.
В. Можливість імітаційного моделювання явищ.
Г. Визначення цілісності та зв'язку явищ.
Д. Наявність всієї необхідної інформації.

12. Який із перерахованих методів належить до загальнонаукових?
А. Статистичний аналіз.
Б. Морфологічний аналіз.

В. Соціометричний аналіз.

Р. Тестування.

Д. Хронометрування.

13. Які проблеми управління найкраще досліджуються за допомогою тестування?

А. Будь-які проблеми управління.

Б. Лише проблеми організаційної поведінки.

В. Неструктуровані проблеми розвитку управління.

Г. Проблеми, які мають методики кількісної оцінки.

Д. Тільки локальні проблеми, дослідження яких вимагає великих ресурсів.

14. Який зміст методу SWOT-аналізу?

А. Це метод структурування експертних оцінок.

Б. Це спосіб матричного зіставлення протилежних оцінок.

Це метод розрахунку показників стану системи управління.

Р. Це спосіб визначення тенденцій розвитку системи управління.

Д. Це особлива форма соціологічного дослідження.

15. Чим визначається ефективність використання методу «мозкового штурму»?

А. Тимчасовим регулюванням роботи дослідницької групи.

Б. Поєднання методології та організації роботи дослідницької групи.

В. Організаційними умовами реалізації творчого потенціалу кожного із членів дослідницької групи.

Г. Підбором дослідницької групи.

Д. Інформаційним забезпеченням роботи дослідницької групи.

16. Які особливості методу синектичного дослідження проблем?

А. Цей метод побудований на мистецтві поєднання творчих потенціалів у певних організаційних умовах спільної діяльності дослідників.

Б. Це метод поєднання емоцій та знань у дослідницькій діяльності групи.

В. Це метод психологічного регулювання дослідницької діяльності, досягнення стану «осяяння».

Г. Головною особливістю є використання індивідуального досвіду у спільній інтелектуальній діяльності.

Д. Це метод отримання нового знання за рахунок поєднання різних його видів з різних галузей науки.

ГЛОСАРІЙ

Аналіз – уявний чи реальний поділ об'єкта на елементи. Зіставлення предметів чи явищ у тій чи іншій сфері дійсності. Вивчення за допомогою розчленування та зіставлення, метод дослідження.

Аспект дослідження – грань вивчення проблеми, одна зі сторін її прояву, наприклад, організаційний, соціальний, психологічний та інші аспекти.

Властивості – відмітні ознаки предмета чи явища, що відбивають його сутність, зміст та особливості.

Гіпотеза – імовірне і попереднє уявлення про досліджуваному предметі дослідження, засноване на раніше отриманих відомостях або знанні і необхідне для першого кроку у вивченні явища. Для деяких видів дослідження гіпотеза може бути їх кінцевим результатом.

Декомпозиція – поділ цілого на частини за критеріями функціонального входження частини до цілого, за критеріями змісту цілого.

Делегування – передача повноважень, прав, обов'язків, функцій, відповідальності тощо. іншій особі чи ланці системи управління.

Дефініція – визначення понять, побудоване за принципами формальної логіки і конструкційної основою наукової концепції.

Діяльність – сукупність свідомих дій людини для досягнення будь-якої мети.

Діагностика – розпізнавання стану об'єкта, що вивчається, за непрямими ознаками.

Діалектика – комплекс принципів дослідження, спрямований на пошук та облік протиріч, тенденцій розвитку та заперечень.

Діалектичний підхід до дослідження - використання об'єктивно зумовлених, науково розроблених, перевірених практикою та найбільш ефективних у конкретних умовах діалектичних принципів дослідження, наприклад, взаємовідносини загального та особливого, якості та кількості, цілого та частини, принципів комплексності, системності, розвитку тощо.

Доказ – інтелектуальна операція, яка полягає у встановленні істинності деякого судження, у вигляді його виведення з інших суджень, істинність яких належить встановленої цієї операції і незалежно від неї, і навіть у вигляді підтвердження фактами і практичної діяльністю.

Досвід – засноване практично знання дійсності, накопичені навички діяльності.

Дослідження – вид діяльності людини, що дозволяє розкрити суть і зміст явищ, пізнати та оцінити проблеми, визначити тенденції розвитку, знайти можливості використання знань у практичній діяльності людини, зокрема, у практиці управління.

Ефективність дослідження – пропорційність використаних ресурсів для проведення дослідження та результатів, отриманих від нього.

Ефективність управління – одне із основних оціночних показників управління. Розрізняють економічну ефективність, що визначається за допомогою зіставлення результату (економії) і витрат на його досягнення і соціальну ефективність, яка дозволяє змінити соціальний ефект (стимули мотивації, психологічний клімат, поведінка людей, ставлення в колективі тощо). Існують різні підходи до оцінки ефективності на основі кінцевих результатів виробництва, кількості, якості та складності праці, дослідження соціально-психологічного клімату у колективі.

Закономірності управління – істотні зв'язки, що повторюються, в системі управління, нерозривно пов'язані з діяльністю персоналу і проявляються у вигляді тенденцій, що визначають основну лінію розвитку організації. Закономірності управління включають головні економічні закони: зростання відносних витрат, скорочується граничної корисності, падіння норми прибутку, спадної віддачі та дохідності, спадної продуктивності праці та капіталу тощо. Поряд з ними використовуються специфічні закони менеджменту: оптимальної нормокерованості, синергії, самозбереження, розвитку та упадку композиції та пропорційності тощо. Разом з тим, закономірності управління перебувають у стадії наукового обґрунтування як специфічні закони.

Знання – закріплене в мисленні людини відображення навколишньої дійсності, розуміння явищ і предметів, фактор, що визначає усвідомлені орієнтири поведінки і діяльності.

Імітація – наслідування чогось, відтворення існуючого, що відрізняється від оригіналу.

Інновації – пошук, визначення та реалізація різних нововведень, нововведення в діяльності людини, що відображають її потребу в змінах, розвитку, модернізації, реконструкції, вдосконаленні, реформуванні та ін.

Інтегральний інтелект – ефект об'єднання інтелектуальних можливостей дослідників, за допомогою відповідного їх відбору та організації спільної діяльності.

Інтереси – реальна причина дій людини, яка визначається її потребами, мотивами, цінностями, ідеями, побоюваннями тощо. Прагнення досягти будь-якого результату.

Інтуїція – здатність розуміння істини без її обґрунтування і докази, незрозуміле відчуття реальності, що йде з підсвідомості людини і визначає деякі сторони її поведінки. Розвиненість інтуїції впливає ефективність дослідження.

Інформація – структуроване і предметно-об'єктне відображення у свідомості людини навколишнього світу, розумове відтворення людиною дійсності, сукупність відомостей про досліджувану проблему.

Інформація управління – сукупність відомостей (даних, повідомлень), що усувають невизначеність знань і одержувачів повідомлень, переданих усним, письмовим, аудіовізуальним та електронним способом по різних каналах зв'язку і

використовуваних персоналом для вироблення управлінського рішення. У сфері управління найбільшого поширення набули документальні та електронні форми подання інформації.

Класифікація – прийом, з якого з деякої множини об'єктів виділяються все що входять у нього класи в такий спосіб, щоб кожен належить об'єкт потрапив в один і тільки в один клас.

Консультації – поради, що даються фахівцями на основі вивчення конкретних обставин діяльності та які ведуть до покращення результатів роботи.

Концепція – комплекс ключових положень, досить повно, цілісно і всебічно розкривають сутність, зміст та особливості досліджуваного явища, його існування насправді або прояв у практичній діяльності людини.

Концепція дослідження – комплекс ключових положень методологічного характеру, що визначають підхід до дослідження та організації його проведення.

Креативна освіта – освіту, орієнтоване в розвитку творчих здібностей людини, закріплення у його професійному свідомості установки на інновації, які включають аналіз проблем, і варіантів діяльності. Це освіта, що мотивує самостійне осмислення дійсності, самопізнання індивідуальності, перетворення знань на потенціал мислення і саморозвитку.

Критерій досягнення мети – кількісний показник, що визначає міру чи ступінь оцінки досягнення мети порівняно з іншими можливими варіантами (альтернативами). Критерій завжди має кількісну оцінку і спрямований, залежно від показника, на мінімізацію чи максимізацію стану системи. Наприклад, мінімум витрат за виробництво продукції, максимум валового прибутку, мінімальна плинність робочих кадрів, максимальна вироблення та інших.

Логіка – 1. Механізм мислення, що забезпечує ефективність інтелектуальної діяльності людини. 2. Оперування поняттями та міркуваннями як інструментами інтелектуальної діяльності людини в процесі дослідження.

Менеджер – особа, що приймає управлінські рішення в системі соціально-економічного управління (на відміну від системи адміністративного, бюрократичного, воєнізованого управління, де соціальна приналежність і економічні інтереси не відіграють істотної ролі).

Мета – це ідеальне, уявне передбачення результату діяльності. Мета є безпосереднім мотивом, що спрямовує і регулює людську діяльність. Зміст мети залежить від об'єктивних законів дійсності, різних можливостей людини і засобів для досягнення мети. Розрізняють стратегічні (глобальні) і тактичні (локальні) цілі.

Мета дослідження – ідеальний образ наукового освоєння майбутнього, уявлення про перспективи, які відкриваються при успішному проведенні дослідження.

Метод дослідження – спосіб вивчення явищ, який вибирається відповідно до особливостей предмета дослідження, можливості та ефективності його використання в конкретних умовах.

Методологія дослідження – логічна організація дослідження, що передбачає усвідомлення його мети, розпізнавання проблем, що є предметом дослідження, вибір засобів та методів дослідження, визначення раціональної послідовності дослідницької діяльності.

Методи дослідження – способи проведення дослідження, способи досягнення позитивних результатів при дослідженні проблем та явищ.

Методи управління – способи здійснення управлінських впливів на персонал для досягнення мети управління виробництвом. Існують адміністративні, економічні, соціально-психологічні методи, які різняться способами впливу на людей. Адміністративні методи базуються на владі, дисципліні та стягненнях і відомі в історії як «метод батога». Економічні методи ґрунтуються на правильному використанні економічних законів виробництва і за способами впливу відомі як «метод пряника». Соціально-психологічні методи базуються на способах мотивації та морального впливу на людей і відомі як «метод переконання».

Місія (від англ. "mission" – "бачення") – чітко виражена глобальна мета існування організації. У ній зазвичай декларується мета та принципи роботи організації, визначення найважливіших відмінних рис продукту, ставлення до споживача і конкурентне становище на ринку.

Модель – це копія реального об'єкта, що володіє його основними характеристиками і здатна імітувати його поведінку.

Мислення – інтелектуальна діяльність людини, що дозволяє пізнавати навколишній світ і визначає свідоме поведінка людини в природі та суспільстві.

Об'єкт дослідження – область діяльності людини, в якій виявляється і розпізнається проблема, що вимагає пізнання та дозволу. Середовище, в якому проявляється проблема.

Операція – елемент процесу діяльності людини, елементарна дія, що становить процес діяльності.

Організація дослідження – упорядкування дослідницької діяльності за сукупністю дій та їх розподілу за виконавцями, факторами часу та простору, умовами та обмеженнями (функції, обов'язки, відповідальність, нормативи тощо).

Організація праці управління – сукупність наукових правил і дій, що ведуть до утворення взаємозв'язків та вдосконалення між частинами управлінської праці. У 20-х - 60-х роках набула широкого поширення як НОП. Включає такі компоненти, як організація робочого місця, цільове та індивідуальне планування, техніка особистої роботи співробітників та нормування праці.

Персонал управління – працівники, які виконують функції та повноваження управління та представлені у комплексі всіх своїх індивідуальних якостей.

Питання – форма подання проблеми, звернення для отримання інформації.

План дослідження – організаційна основа дослідження, передбачувана послідовність ключових заходів, що ведуть вирішення проблеми, встановлення термінів, виконавців та умов (вимог) проведення дослідження.

Поведінка – процес взаємодії людини з навколишньою діяльністю.

Підхід – найбільш вдала грань для «входження» в проблему, початкова позиція, відправна точка дослідження, обмеження проблематики дослідження (методологічний підхід та ін.).

Підхід до дослідження – вихідна позиція дослідника, що визначає вибір коштів та методів дослідження, шляхи та організацію його проведення.

Поняття – позначення явищ та предметів дійсності в мисленні людини, інструмент логічного оперування, узагальнення суттєвих властивостей та зв'язків явищ.

Потреба у дослідженні – ступінь гостроти проблеми, поява необхідності та можливості її вивчення. Прояв професіоналізму управління, наукового підходу до розробки управлінських рішень, інноваційний стиль управління.

Практика – доцільна і в основі своєї матеріальної діяльності людей з освоєння та перетворення об'єктивної дійсності. Це головний чинник та критерій пізнання людини та суспільства.

Предмет дослідження – конкретна проблема, вирішення якої вимагає проведення дослідження.

Принципи управління – основні вихідні положення теорії управління, застосування яких дозволяє здійснювати ефективне управління та досягати результатів з мінімальними витратами ресурсів. Принципами управління є централізація та децентралізація, єдиноначальність і колегіальність, галузевий та територіальний підходи, матеріальне та моральне стимулювання праці, планомірність та науковість, лояльність до працюючих, поділ прав та відповідальність тощо.

Проблема – це реальна суперечність, що вимагає свого вирішення на основі дослідження його витоків, змісту, характеру та можливих наслідків.

Програма дослідження – комплекс положень, що визначають цілі та завдання дослідження, предмет та умови його проведення, а також передбачуваний результат.

Професіоналізм – сукупність знань, досвіду, навичок та мистецтва в будь-якій галузі діяльності, що ведуть до постійного успішного виконання роботи.

Процес (технологія) управління – 1) наука (розділ менеджменту), яка вивчає алгоритми переробки інформації та вироблення рішень, що здійснюються персоналом за допомогою технічних засобів; 2) технологія, що є цілеспрямованою послідовністю операцій управління, результатом яких є прийняте і реалізоване рішення.

Процес (технологія) управління моделюється за допомогою мережевого графіка процесу управління, оперограм та органіграм вирішення завдань та технологічних карт процесу управління.

Процес дослідження – це послідовність етапів його здійснення, комбінація та послідовність різних операцій та процедур, вибір та поєднання пріоритетів.

Регламенти управління – це сукупність правил, що визначають порядок діяльності державного опитування, підприємства, установи та організації. Існуючі регламенти організації поділяються за ознаками на загальносистемні (статут, договір засновників, правила внутрішнього трудового розпорядку тощо) та елементні (персонал, інформація, техніка, процес тощо) і є комплексом нормативних документів з регулювання окремих напрямків діяльності.

Результат дослідження – залежно від цілей та виду дослідження: комплекс наукових положень, що пояснюють те чи інше явище; конкретні рекомендації щодо перетворення системи управління; вирішення загострених протиріч, комплекс нововведень, обумовлених тенденціями розвитку; методика виконання будь-якої роботи.

Ресурси дослідження – комплекс засобів і можливостей, що забезпечують успішне проведення дослідження та досягнення його результатів.

Рішення управлінське – акт діяльності менеджера, що веде до вирішення проблеми і тим самим визначає нормальне функціонування або розвиток соціально-економічної системи; заключний етап процесу управління, що перетворює його на імпульс трудової діяльності, цілеспрямованості та узгодженості спільних дій людей. Процес прийняття рішення включає постановку мети, збирання інформації, підготовку проектів рішення, узгодження, прийняття рішення, виконання та контроль.

Синектика – метод дослідження, заснований на соціально-психологічній мотивації колективної інтелектуальної діяльності.

Система – безліч елементів, що у відносинах і зв'язках друг з одним, які утворюють певну цілісність, єдність.

Система управління – 1. Безліч взаємозалежних елементів (ланок), що реалізують процес управління для досягнення поставлених цілей. 2. Сукупність відносин управління у соціально-економічній системі (організації).

Системний аналіз – сукупність методів та засобів дослідження складних, багаторівневих та багатокомпонентних систем, об'єктів, процесів; спирається на комплексний підхід, облік взаємозв'язків та взаємодій між елементами системи.

Системний підхід – це такий напрямок методу логіки наукового пізнання та практичної діяльності, в основі якого лежить дослідження будь-якого об'єкта як складної цілісної соціально-економічної системи.

Ситуація – поєднання умов та обставин, які створюють певну обстановку.

Сприйняття – складний процес інтелектуального та емоційного відображення реальності, що визначає орієнтування людини в навколишньому середовищі, розпізнавання предметів, ознак, властивостей дійсності та свого місця в ній.

Стратифікація – визначення шарів (страт) у складному, багатошаровому явище.

Структура управління – система управління є найважливішою частиною організації та має складну взаємопов'язану структуру. Системний аналіз дозволяє розглядати її як взаємозв'язок структур, виділених за різними ознаками.

Організаційна структура – це склад і підпорядкованість взаємопов'язаних ланок управління. У теорії управління розрізняють кілька видів організаційних структур управління, до основних з яких належать лінійна, функціональна, лінійно-функціональна, матрична, дивізіональна.

Функціональна структура відображає поділ управлінських функцій між керівництвом та окремими підрозділами та включає комплекси завдань, завдання та операції управління.

Рольова структура характеризує колектив щодо участі у творчому процесі з виробництва, комунікаційним і поведінковим ролям.

Соціальна структура класифікує трудовий колектив за соціальними показниками (стаття, вік, професія та кваліфікація, національність, освіта та ін).

Штатна структура визначає склад підрозділів та перелік посад, розміри посадових окладів та фонд заробітної плати.

Творчість – діяльність, що породжує щось якісно нове і відрізняється неповторністю, оригінальністю, унікальністю; психологічний стан людини, що визначає прагнення до незвіданого, пошук нового, спрагу відкриття.

Тест – засіб та метод дослідження недоступних для кількісного аналізу властивостей та характеристик соціально-економічних явищ за допомогою кількісного узагальнення оцінок, висловлювань або переваг по поставленій проблемі.

Техніка управління являє собою взаємопов'язаний комплекс технічних засобів (збору та реєстрації, передачі, введення, накопичення, обробки, виведення, відображення та розмноження інформації), призначений для механізації та автоматизації інформаційних процесів у системі управління виробництвом з метою вироблення раціональних рішень.

Тип дослідження – приналежність до певного типу, що відбиває своєрідність всіх показників.

Типологічний аналіз – зіставлення типів досліджень з метою визначення їх переваг і недоліків та вибору найбільш ефективного в конкретних обставинах.

Типологія – поділ та систематизація об'єктів за критерієм узагальненої моделі, типового стану, практичного зразка.

Типологія дослідження – різноманітність досліджень, упорядкована за критеріями практичної типовості, зразками реального існування. Логічна схема різних типів дослідження.

Управління – цілеспрямований вплив менеджера (керівника) або органів управління (керівної системи), що погоджує та поєднує спільну діяльність людей.

Факт – зроблене, що відбулося, існуюче - це подія чи явище дійсне, реально існуюче, все те, що сталося насправді і має переконливе підтвердження, це реальність, яка є очевидною і яку неможливо заперечувати.

Філософія організації – це сукупність внутрішньофірмових принципів і правил взаємовідносин робітників і службовців, своєрідна система цінностей і переконань, сприймаючи добровільно або в процесі виховання всім персоналом підприємства. Можна сказати простіше – це «моральний кодекс поведінки на підприємстві». Дотримання філософії гарантує успіх і благополуччя у взаєминах персоналу і в результаті – ефективний розвиток підприємства. Недотримання філософії підприємства веде до розвитку конфліктів між адміністрацією та співробітниками, між постачальниками та споживачами, до зниження іміджу фірми, а надалі може призвести до розорення підприємства, так як люди – головне багатство.

Функції управління – особливий вид управлінської діяльності, продукт процесу поділу та спеціалізації праці, що є частиною процесу управління, виділені за певною ознакою. Виділяють основні функції (прогнозування, планування, нормування, облік, контроль, аналіз, регулювання або координація) і конкретні (предметні) функції, наприклад, управління персоналом. Зазвичай виділяються 20-25 конкретних функцій управління.

Характеристики – сукупність фактів, що відображають зміст, стан або зміни того чи іншого явища.

Якість дослідження – комплексна сукупність властивостей і характеристик дослідження, що відображає його особливість і дозволяє оцінити його результативність.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Григорук П. М., Хрущ Н. А. Методологія і організація наукових досліджень : навчальний посібник . Київ : Видавничий дім «Кондор», 2017. 206 с.

2. Гуторов О. І. Методологія та організація наукових досліджень : навчальний посібник . Харків : ХНАУ, 2017. 272 с.

3. Данильян О.Г., Дзьобань О.П. Методологія наукових досліджень : підручник . Київ : Право, 2023. 368 с.

4. Корягін М. В., Чік М. Ю. Основи наукових досліджень : навчальний посібник . Київ : Алерта, 2019. 492 с.

5. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. / за ред. І. С. Добронравової (ч. 1) . Київ : ВПЦ «Київський університет», 2018. 607 с.

Додаткова

1. Білуха М. Т. Методологія наукових досліджень : підручник . Київ : АВУ, 2002. 480 с.

2. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. / В. С. Антонюк, Л. Г. Полонський, В. І. Аверченков, Ю. А. Малахов . К Київ : НТУУ «КПІ», 2015.

3. Основи методології та організації наукових досліджень : навчальний посібник / За ред. чл-кор. НАН України, д. ф. н, проф. А. Є. Конверського . Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352 с.

4. Основи наукових досліджень : навч. посіб. КПІ ім. Ігоря Сікорського; / Г. Г. Стрелкова, М. М. Федосенко, А. І. Замулко, О. С. Іщенко. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 120 с.

5. Підюшенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення : навч. посібник / В. Л. Підюшенко, І. В. Шкрабак, Е. Словенко. Київ : Лібра, 2004. 344 с.

6. Щербак Т. І., Важинський С. Е. Методика та організація наукових досліджень : навчальний посібник . Суми : СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2016. 260 с.

7. Saunders, M., Lewis, P. Doing Research in Business and Management (Vol. 2nd). Harlow, United Kingdom: Pearson. 2017. URL: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=edslive&db=edsebk&AN=1594065

8. Saunders, M., Thornhill, A., Lewis, P. Research Methods for Business Students (Vol. Eighth edition). Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited. 2019. URL: https://ebookcentral.proquest.com/lib/hselibraryebooks/detail.action?docID=5774742

9. Shavkun I., Dybchinska Y. Scientific research as a management function. *Менеджмент міжнародного бізнесу в умовах індустрії 4. 0.* : колективна

монографія / за заг. ред. Д. Т. Бікулова, О. М. Олійника. Запоріжжя : ЗНУ, 2024. С. 341-385.

Інформаційні ресурси

1. Науково-практичний журнал «Наука та інновації» /*Science and innovation* Національної академії наук України. URL: https://scinn-eng.org.ua/ojs/index.php/ni/issue/view/22
2. Наука та інновації. URL : http: //www.nas.gov.ua/scinn/
3. Наукова електронна бібліотека : повнотекстова колекція літератури - наукові 16 видання, монографії, довідники, енциклопедії, словники, підручники, методичні посібники. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgibin/irbis64r_81/cgiirbis_64.exe
4. Український інститут науково-технічної експертизи та інформації. URL: http: //www/uintei.kiev.ua
5. Наказ МОН України «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» № 40 від 12.01.2017. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17 #Text

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Білуха М. Т. Методологія наукових досліджень : підручник . Київ : АВУ, 2002. 480 с.
2. Гуторов О. І. Методологія та організація наукових досліджень : навчальний посібник . Харків : ХНАУ, 2017. 272 с.
3. Журавель О. В., Мамонтенко Н. С. Наукові основи методології дослідження економічних явищ і процесів інноваційного менеджменту. Бізнес Інформ. 2020. № 2. С. 486-491. URL: http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001106742ю
4. Корягін М. В., Чік М. Ю. Основи наукових досліджень : навчальний посібник . Київ : Алерта, 2019. 492 с.
5. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. / В. С. Антонюк та інші . Київ : НТУУ «КПІ», 2015.
6. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. за ред. І. С. Добронравової (ч. 1) . Київ : ВПЦ «Київський університет», 2018. 607 с.
7. Орлова К. Є., Царук І. М., Саннікова С. Б. Комунікативні аспекти наукових досліджень у сфері менеджменту. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (8). 2023. URL: https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-8-04-07/2023-8-04-07
8. Основи методології та організації наукових досліджень : навчальний посібник / за ред. чл-кор. НАН України, д. ф. н, проф. А. Є. Конверського . Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352 с.
9. Основи наукових досліджень : навч. посіб. КПІ ім. Ігоря Сікорського; / Г. Г. Стрелкова та інші . Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 120 с.
10. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення : навч. посібник / В. Л. Підюшенко та інші. : Лібра, 2004. 344 с.
11. Стеченко Д. М., Чмир О. С. Методологія наукових досліджень : підручник . Київ : Знання, 2007 . 312 с.
12. Щербак Т. І., Важинський С. Е. Методика та організація наукових досліджень : навчальний посібник . Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
13. Bairagi V., Munot M. Research Methodology: A Practical and Scientific Approach. CRC Press, 2019. 320 p. URL: https://www.google.it/books/edition/Research_Methodology/5tKFDwAAQBAJ?hl=ru&gbpv=1
14. Delios A., Welch C., Nielsen D., and others. Reconsidering, refashioning, and reconceptualizing research methodology in international business. Journal of World Business, Volume 58, Issue 6, October 2023. URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951623000639

15. Dubey U., Kothari D. P. Research Methodology. Techniques and Trends. New York : Chapman and Hall/CRC, 2022. 306 p. URL: https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.1201/9781315167138/research-methodology-umesh-kumar-dubey-kothari

16. Saltz J., Hotz N. Factors that influence the selection of a data science process management methodology: an exploratory study. Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences,| 2021 URL: https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/server/api/core/bitstreams/11d27567-91de-4ba8-ac6b-5f237455b9c1/content

17. Saunders, M., Lewis, P. Doing Research in Business and Management (Vol. 2nd). Harlow, United Kingdom: Pearson. 2017. URL: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=edslive&db=edsebk&AN=1594065

18. Saunders, M., Thornhill, A., Lewis, P. Research Methods for Business Students (Vol. Eighth edition). Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited. 2019. URL: https://ebookcentral.proquest.com/ lib/hselibraryebooks/detail.action?docID=5774742

19. Shavkun I., Dybchinska Y. Scientific research as a management function. *Менеджмент міжнародного бізнесу в умовах індустрії 4. 0.* : колективна монографія / за заг. ред. Д. Т. Бікулова, О. М. Олійника. Запоріжжя : ЗНУ, 2024. С. 341-385.

Навчальне видання
(українською мовою)

Шавкун Ірина Григорівна
Дибчинська Яна Станіславівна

Методологія наукових досліджень у галузі менеджменту

Навчальний посібник
для здобувачів ступеня вищої освіти магістра
спеціальності «Менеджмент»
освітньо-професійних програм «Менеджмент організацій і адміністрування»,
«Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»,
«Бізнес-адміністрування»,
«Логістика»

Рецензент *С. В. Маркова*
Відповідальний за випуск *Я. С. Дибчинська*
Коректор *І. Г. Шавкун*