

УДК 330.341

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-268-2-173-178

МЕЙШ А. В., МАТВІЙЧУК О. В.

Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ ТЕОРІЙ УПРАВЛІННЯ СУСПІЛЬСТВОМ І КРАЇНОЮ

У статті проведено аналіз загальних тенденцій еволюції наукових поглядів учених щодо теорій державного управління з позиції історичного аспекту.

Ключові слова: теорії управління, державне управління, суспільство, бюрократія.

MEISH V., MATVIYCHUK O.

Khmelnitskyi National University

FORMATION OF MANAGEMENT THEORIES OF SOCIETY AND COUNTRY

In the article the formation of management theories as a branch of science is considered, the theoretical principles of their development are defined at the present stage, the study of theoretical approaches that have been formed over a long period that have been confirmed within the framework of system-wide, theoretical-informational, economic, legal, sociological researches and the basic ideas have been formed, for further development of the theories of management of society and the country. The need to coordinate actions in order to obtain the desired result of human activity led to the emergence of management. In this control contention, it is a purposeful influence that is necessary for the coordinated co-operation of people. Management is a complex and universal social phenomenon. The development of society, its individual spheres is not possible without the establishment and implementation of a certain set of laws, rules, norms, the algorithm of its behaviour in general and its components in particular. The process of influence on the society is the subject of study of the science of management. Management as a social phenomenon, worked out and adapted by people to solve life problems, is multifaceted consists of various elements and interconnections. This is due to the fact that in the management of both the subject and the object of managerial influence is a person. It is also decisive that the management is organically included in the mechanisms of the interaction of nature, man, society.

Keywords: theory of management, public administration, society, bureaucracy.

Постановка проблеми. Управління є необхідною функцією суспільного життя. Його мета полягає в організації спільної діяльності людей, їх окремих груп та організацій, забезпеченні координації і взаємодії між ними, а його суть — у здійсненні керуючого впливу на певні об'єкти. У кожному певний історичний момент управління відтворюється відповідним суспільством, існує для нього, за рівнем його розвитку характеризується та вдосконалюється. У глибоких і активних взаємозв'язках зі всією системою організації і функціонування суспільства, у підтримці її динаміки, раціональності, ефективності й віддзеркалюється «секрет» управління. Тому управління виступає однією з найскладніших, найвідповідальніших сфер практичної інтелектуальної діяльності людей. Це сфера, від стану якої в основному залежать добробут суспільства, доля кожної людини.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми управління в різні часи розглядалися такими видатними вченими, як Платон, Аристотель, Цицерон, Конфуцій, Спіноза, Макіавеллі, Гобс, Монтеск'є, Ж-Ж. Руссо та ін. М. Вебер став автором концепції раціональної бюрократії, яка є значним доробком у розвитку теорії державної служби. Вітчизняні дослідження проблем управління відображено у працях сучасних вчених, таких як Е. Афонін, М. Білинська, В. Бодров, В. Князєв, С. Мосов, Н. Нижник, М. Пірен, С. Попов, Ю. Сурмін, С. Серьогін та ін., які підкреслюють необхідність дотримуватись загальних тенденцій людиноцентристської орієнтації систем управління на забезпечення потреб конкретного громадянина, що є визначальним принципом демократії.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної роботи є систематизація поглядів провідних учених різних напрямів щодо еволюційного розвитку теорій управління суспільством.

Викладення основного матеріалу дослідження. Формування теорії управління як галузі науки, визначення відправних теоретичних засад його розвитку на сучасному етапі передбачає вивчення теоретичних підходів, що сформувалися протягом тривалого періоду і знайшли підтвердження в рамках загальносистемних, теоретико-інформаційних, економічних, правових, соціологічних досліджень.

Необхідність вивчення фундаментальних взаємопов'язаних понять, принципів, законів, аксіом, тверджень, що виступають елементами окремих теорій управління зумовлена потребою забезпечення зв'язку теорії і практики управління через вироблення принципів практичної діяльності, методик вирішення проблем, моделювання ситуації, які б сприяли створенню ефективного інструментарію управлінської діяльності.

Державне управління стоїть перед дилемою у своїх спробах створити всеохоплюючу теорію державного управління, яка б синтезувала раціональні підходи раніше сформованих теорій і сприяла підвищенню його ефективності.

М. Мескон виділяє чотири основні підходи в розвитку теорії та практики управління: школи в управлінні; процесний підхід; системний підхід; ситуаційний підхід [8].

Треба зазначити, що перший напрям, який названий **школою в управлінні**, містить низку підходів, характерних для різних шкіл, а саме:

- підхід з погляду наукового управління — школа наукового управління (1885 - 1920);
- адміністративний підхід — класична або адміністративна школа в управлінні (1920 - 1950);
- підхід з погляду людських відносин — школа людських відносин (1930 - 1950);
- підхід з погляду поведінки — біхевіористична школа (1950 - донині);
- підхід з погляду кількісних методів — школа науки управління, або кількісний підхід (1950 - кінець 1960);

- підхід з погляду «чутливої» («responsive») адміністрації, поліцентризму, «плоских» структур.

Розглянемо наведені вище підходи та школи державного управління з позиції історичного аспекту. Кожна школа базується на відповідних наукових закономірностях, принципах та методах менеджменту.

Школа наукового управління (Ф.У. Тейлор, Ф. Гілберт, Л. Гілберт, Г. Гантт) забезпечила використання наукового аналізу для визначення найкращих способів досягнення необхідних результатів, ввела поняття хронометражу у використання роботи, аналіз операцій, що виконуються, враховувала людський фактор, акцентувала увагу на важливості підбору кадрів. Наукове управління також визнавало необхідність відокремлення управлінських функцій від фактичної виробничої діяльності.

Теорія управління бере свій початок з індустріальної революції та принципів ліберальної економіки, поширюючи свій вплив аж до наших днів у більш-менш модифікованій формі. Засновником американської науки управління прийнято вважати Фредеріка Тейлора. У межах цієї теорії Тейлор (1856-1915) може бути визнаним засновником руху, відомого під назвою «наукова організація праці». Довівши важливість застосування на практиці методів наукової організації праці, Тейлор сформував обов'язки адміністрації і вперше показав, що саме вона має брати на себе всю ініціативу щодо планування, організації праці, навчання персоналу аж до підбору знарядь праці на кожному робочому місці. А всі працівники повинні строго виконувати закріплені за ними завдання. Обґрунтування необхідності управління працею, заміни грубо практичних методів виробництва строго науковими, стимулювання працівників з метою формування у них зацікавленості у високих результатах праці – найбільш характерні новації школи наукового управління Ф. Тейлора.

Поряд з цим теорії Тейлора були притаманні суттєві недоліки, що викликало значну її критику. Основна помилка Тейлора полягала в тому, що у своїх роздумах під час формування узагальнень він виходив із неіснуючої в природі так званої економічної людини, тобто людини, єдиною метою діяльності якої є прагнення до одержання максимальної матеріальної вигоди від своєї праці. При цьому не враховувалися психологічні моменти та індивідуальні елементи у формуванні ставлення людини до своєї праці, а звідси і до продуктивності праці, ігнорувалися блага самого працюючого. Помилки теорії Тейлора – ігнорування блага осіб, які виконують роботу, і моментів особистого характеру – намагався подолати в теорії організації праці інший основоположник цієї науки, американський інженер Г. Емерсон. Його заслугою є посилення уваги до теоретичного боку дослідження проблеми організації праці і поглиблення досліджень у напрямку розмежування процесу організації на простіші складові, що дало можливість більш глибоко аналізувати процес управління.

За допомогою такого аналізу Емерсону вдалося сформулювати принципи правильної організації управлінської праці у знаменитих, так званих дванадцяти принципах продуктивної праці Емерсона: наявність зрозумілої мети; здоровий глузд в організації; кваліфікована рада; дисципліна; чесна поведінка; швидка і систематична перевірка результатів; порядок роботи; існування норм і зразків; відповідні умови роботи; розроблені методи діяльності; точний інструктаж роботи; система заохочення. Обидві концепції досліджень у галузі організації праці – концепція Тейлора і концепція Емерсона – стосуються питань управління приватним підприємством.

Першим, хто звернув увагу на можливість і необхідність застосування досягнень нової науки в діяльності органів державного управління, був француз Анрі Файоль. Припускаючи, що основні принципи теорії управління однакові як для управління великим підприємством, так і для державного управління, він зробив спробу визначити принципи й основи правильної організації діяльності адміністративного апарату. Вихідним пунктом для дослідження Файоля стало сформульоване ним положення про те, що соціальні явища, подібно до фізичних, підпорядковані природним законам незалежно від нашої волі. Прагнучи сформулювати ці закони глибше, ніж його попередники, він розділив процес управління на первинні складові елементи і розробив шляхи ефективного формування цих елементів. Файоль вважав, що процес управління складається з таких складових: передбачення, організація, видання розпоряджень, координації, контролю. Ніхто до Файоля не показав так переконливо, що функція управління не є простою, що це функція, яка включає цілий ряд простіших елементів.

У результаті своїх досліджень А. Файоль сформулював принципи правильного функціонування органів управління. Він виклав їх у 14 пунктах: розподіл роботи; авторитет керівництва; внутрішня дисципліна; єдність керівництва; єдність видання розпоряджень; підпорядкування індивідуальних інтересів більш загальним інтересам; винагорода; централізація; внутрішня ієрархія; порядок; рівність прав і обов'язків; стабільність персоналу; вимога виявлення ініціативи адміністративним персоналом; єднання персоналу.

Метою класичної школи (А. Файоль, Л. Урвік, Дж.Д. Муні, А.К. Рейлі, Ал.П. Слоун) було забезпечення ефективності роботи всієї організації, визначення універсальних принципів управління. Останні стосувалися двох основних аспектів: розробки раціональної системи управління на базі основних аспектів: розробки раціональної системи управління на базі основних функцій бізнесу; побудови структури організації та управління працівниками. Її здобутком можна вважати запропоноване описання функцій управління та систематизований підхід до управління всією організацією. Необхідно наголосити, що система управління має забезпечити реалізацію основних функцій бізнесу, тобто отримання прибутку від діяльності. З погляду управління державою «класична» школа сконцентрувала свої зусилля на вивченні організаційних структур, їх ієрархії, взаємодії інформаційних потоків, статусу службовців різних рівнів, нормативного врегулювання всіх аспектів діяльності органу управління.

Теорія бюрократії. Світове визначення здобула теорія «ідеальної бюрократії, або бюрократичної організації» М. Вебера (1864–1924), яка багато в чому подібна до класичної теорії. На думку М. Вебера, можна побудувати суспільство і забезпечити його ідеальне функціонування за допомогою спеціальних управлінських організацій – бюро із суворою ієрархічною підлеглистю, які розглядаються як форма влади демократичного управління й умовою ефективного функціонування яких є дотримання таких принципів: чіткий поділ праці на основі функціональної спеціалізації і відповідальності між співвідпорядкованими «бюро»; наявність чіткої ієрархії влади; система правил, що визначають поведінку кожного члена організації; система процедур, що визначають порядок дії у всіх ситуаціях, які трапляються у процесі функціонування організації; інтегрування особистих якостей у взаємовідносинах між співробітниками організацій; відбір і просування по службі працівників з урахуванням їх кваліфікації; дотримання «соціальної» дистанції між керівниками і виконавцями.

У теорії термін «бюрократія» використовується як синонім слів «управління», «адміністрування», означаючи раціонально організовану систему управління, в якій справи вирішуються компетентними службовцями на належному професійному рівні й у повній відповідності до законів та інших правил.

М. Вебер розглядав бюрократію як професіоналізм у сфері менеджменту, що виключає дилетантизм і який, на його думку, передбачає заміну «харизматичного» лідера, що характеризується, перш за все, яскравими індивідуальними рисами, та бюрократичного лідера, який володіє певними адміністративними навичками. Незаперечні переваги бюрократизму порівняно з іншими методами автор вбачав у високій точності використання робіт. Суворій дисципліні, стабільності персоналу та відповідальності.

І все-таки запропоновано Вебером теорія на практиці не забезпечувала оптимальності у розв'язанні проблем і підвищенні ефективності управління. Більше того, дотримання вимоги діяти в суворій відповідальності до написаних правил часом давало протилежні результати, породжуючи формалізм або низьку ефективність діяльності апарату управління.

Бюрократична система управління практично з моменту її зародження піддалася критиці, об'єктом якої стали «нелюдність» бюрократії, її байдужість до потреб працівника. Сучасна критика висуває як аргумент той факт, що адміністративні структури, які функціонують на основі бюрократичної системи управління, неповороткі й позбавлені гнучкості. При цьому випускається з поля зору, що в основу бюрократичної системи покладено методи наукової організації праці, гнучкі за своєю сутністю, але спрямовані тільки на підвищення продуктивності організаційно-технічних засобів, а другий бік продуктивності – ефективна система управління персоналом (індивідуальна складова продуктивності) – не береться до уваги [3].

Школа людських відносин (М.П. Фоллет, Е. Мейо, А. Маслоу) пропонувала використовувати прийоми регулювання відносин між працівниками не тільки економічного плану, а й різні мотивації та потреби, що можуть бути задоволені частково або опосередковано фінансовими засобами. Основний акцент було спрямовано на організацію як людську систему, на соціологічні та соціально-психологічні аспекти поведінки її співробітників.

Теорія людських відносин (так називається цей важливий етап у розвитку науки управління в період з 1930 до 1950 р.) народилася з необхідності обмежити надмірність, до якої призвела дегуманізація праці на початку ХХ століття. Теорія розглядала людський фактор як основний елемент ефективності управління. Англійський вчений Мері Паркер Фоллет визначила управління як «забезпечення виконання робіт за допомогою інших осіб» і, крім удосконалення технологічних процесів, зробила акцент саме на ролі особистості в ефективному виробництві.

Вона одна з перших висунула ідею участі працівників в управлінні, оскільки саме вони реалізують одержані накази і повинні відчувати себе безпосередніми учасниками впровадження управлінського рішення, розвивати в собі почуття не тільки індивідуальної, а й колективної відповідальності. Фоллет довела важливість створення атмосфери істинної спільності інтересів працівників і керівників, що, на її думку, може забезпечити максимальний внесок всіх працівників у досягненні загальних, колективних цілей.

З появою теорії людських відносин з'явилася зацікавленість у таких нових аспектах управління, як мотивація, лідерство, комунікація або динаміка групи. Особливий інтерес до мотивації як відповідного поняття теорії людських відносин зумовлений тим, що вона задовольняє дві обставини: по-перше, забезпечення індивідуальних потреб, а по-друге, досягнення організаційних цілей. Поряд із цим

прихильники «людських відносин» стверджували, що економічні інтереси людей є далеко не єдиними спонукальними мотивами, що людину можна успішно спонукати до праці через задоволення її соціальних і психологічних потреб.

Значний внесок у дослідження мотивації зробив Дуглас Мак-Грегор. Він був найвпливовішим теоретиком, який висловив на основі теорії мотивації Маслоу комплекс припущень щодо людської поведінки і назвав його теорією «Х» та «У». Відповідно теорії «Х», керівництво організацією сприймає працівників як таких, які не прагнуть до високопродуктивної праці, уникають відповідальності, лінивих, не здібних по своїй суті осіб. Тому працівників необхідно постійно примушувати, контролювати, їм загрожувати, щоб зацікавити їх підвищувати зусилля для досягнення мети.

Теорія «У» передбачає сприйняття працівників організації такими, для яких праця є такою ж природною та бажаною, як і відпочинок. Згідно з теорією «У» особи не є пасивними від природи, не мають вони і природної опірності змінам, хоча можуть до цього вдатись у результаті життєвого досвіду. Обов'язком управління є організувати умови розвитку здатності кожної особистості брати відповідальність на себе, спрямовуючи зусилля на цілі управління. Модель Мак-Грегора не передбачає, проте, управління без лідерства або без контролю. Вона наближається до моделі контролю цілей.

У рамках теорії людських відносин набули розвитку й інші теорії мотивації. Вони можуть бути представлені двома групами: змістовні теорії та процесуальні теорії.

До змістовних теорій належать теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія потреб Д. Мак-Клелланда, двофакторна теорія Ф. Герцберга. Змістовні теорії зосереджуються на визначенні людських потреб, щоб прогнозувати мотиви праці. Вважається, що в разі забезпечення цих потреб люди матимуть більше стимулів.

Найперші мотиваційні теорії розробив психолог Абрагам Маслоу в 1940-х роках, який розвинув теорію ієрархії потреб, що стосувалася людських мотивів. Згідно з Маслоу люди мають необмежену кількість потреб і бажань, які прагнуть задовільнити, але останні розшаровані у певній послідовності чи ієрархії. За ієрархією потреби йдуть у такому порядку: фізіологічні потреби; потреби безпеки; потреби поваги; потреби самореалізації. Згідно з цією теорією задоволення потреб мусить відбуватися за висхідною, відповідно до ієрархії. Якщо нижчий рівень потреби не задоволено, то індивід має спуститися, щоб задовільнити її. А. Маслоу підкреслював, що не слід перебільшувати значення грошей у стимулюванні працівників. Він визначав, що до обов'язків керівника має входити створення відповідного клімату, за якого працюючі можуть найкращим чином виявити свої здібності.

Однак теорія ієрархічних потреб Маслоу не завжди підтверджувалася в ході досліджень. Так, проведені дослідження встановили певну тенденцію, сутність якої полягає в тому, що в міру просування індивіда вгору зростає значення потреб вищого гатунку. Інші дослідження свідчать, що потреби змінюються відповідно до стадії, на якій перебуває кар'єра особи, складності організації і навіть географічного місцезнаходження. Немає переконливих підстав вважати, що задоволення потреби на одному рівні зменшуватиме її значення, збільшуючи вагу наступної вищої потреби.

Теорія існування, зв'язку і зростання К. Альдерфера.

Найвідомішу модифікацію теорії Маслоу запропонував Клейтон Алдерфер. Вона базується на трьох рівнях потреб: життєвих (фізіологічні потреби та потреби безпеки), потреби взаємин (потреби самореалізації та поваги). Кожна потреба може задовольнятися незалежно від інших. Ця теорія відповідає нашому знанню про індивідуальні відмінності між людьми. Представники різних культур класифікують потреби по-різному, наприклад: іспанці та японці ставлять соціальні потреби вище своїх фізіологічних запитів. Це підтверджує теорію К. Альдерфера.

Теорія трьох потреб Девіда Мак-Клелланда розрізняє такі людські потреби:

1. Досягнення: бажання робити що-небудь краще чи ефективніше, вирішувати проблеми чи справлятися зі складними завданнями.
2. Приєднання: бажання налагодити і підтримувати дружні стосунки з іншими.
3. Влада: бажання контролювати інших і впливати на їхню поведінку чи брати на себе відповідальність.

Переваги такого поділу потреб полягають у тому, що він може забезпечити основу для добору людей на певні посади.

Теорії задоволення покладаються на розвиток певного плану задоволення людських потреб. Вони говорять нам про людські мотиви, але нічого не повідомляють про те, як люди доходять їх усвідомлення. Відповіді на це питання спробували дати процесуальні теорії.

Процесуальні теорії. Процесуальні теорії мають на меті з'ясувати, як люди мислять, щоб задовольнити свої потреби, і прагнуть показати, як слід впливати на поведінку індивіда, щоб вона стала більш мотивованою для виконання службових обов'язків. До таких теорій відносять теорію справедливості С. Адамса, теорію очікувань В. Врума, комплексну теорію мотивації Л. Портера та Е. Лоулера.

Так, теорія справедливості розглядає відчуття людей щодо ставлення до них на робочому місці порівняно з іншими. Вона містить у собі поняття чесності й справедливості щодо тих, хто заслуговує й одержує винагороди за свої зусилля. Люди порівнюють свою працю і заробітки з працею і заробітками інших. Відтак визначають, справедливе чи несправедливе було до них ставлення.

Спираючись на це порівняння, вони змінюють свій виконавчий рівень, чи, якщо це не породжує відчуття справедливості, місце роботи, коли є така можливість. Винагороди у формі заробітної плати, службового стану та інших символів суспільного становища дуже важливі, коли йдеться про порівняння з позицій справедливості. Отже, керівник мусить зважати на позитивний або негативний вплив, який вони можуть мати.

Черговим етапом в розвитку теорій публічного адміністрування слід вважати 50–80-і роки ХХ ст. Даний етап характеризується впровадженням в соціальних і гуманітарних науках, у тому числі і в теорії публічного адміністрування, системного і структурно-функціонального аналізу. Найбільший внесок в розробку цих підходів внесли американські соціологи і політологи Т. Парсонс, П. Лазарсфельд, В. Томпсон, Д. Істон, Г. Алмонд та ін. Вивчаючи механізми публічного адміністрування в рамках всього суспільства, що розглядається як цілісна система, вони концентрували увагу на чинниках, сприяючих або перешкоджаючих інтеграції і стабільності існуючої системи публічного адміністрування [5].

Біхевіористична теорія (К. Арджіріс, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг) зосередила свою увагу на різних аспектах соціальної взаємодії, мотивації, організаційної структури, комунікації в колективі, характеру влади та авторитету, гармонізації міжособистісних відносин не лише між керівниками та підлеглими, а й усередині колективу.

Герцбергова теорія двох чинників. Фредерік Герцберг розвинув теорію, яка ґрунтується на дослідженні причин задоволення і невдоволення працівників на роботі. Його дослідження виявило відмінності в тому, що спонукає індивідів працювати ефективно. Спираючись на ці відмінності, він розбив дані чинники на два типи: мотиваційні й гігієнічні. Мотиваційні чинники стосуються змісту роботи, а саме: самовідданої праці, можливості творчого та службового зростання, досягнення, визнання і схвалення результатів. Вони можуть породжувати як позитивні, так і негативні почуття. Гігієнічні чинники пов'язані з середовищем чи контекстом роботи. Ці чинники викликають в індивіда невдоволення, їм бракує мотиваційної спрямованості, але їхня відсутність чи незадоволення унеможлиблює побудову будь-якої мотивації.

Школа науки управління, в основу якої покладені кількісні дослідження (Акофф Рассел, С. Бір, А. Гольберген, Л. Клейн). Школа сформувалася в 50-і роки ХХ ст. й активно розвивається. Її становлення пов'язано з розвитком математики, статистики, інженерних наук та інших споріднених з ними галузей знань. Характерною особливістю школи є використання спеціальних моделей, методів кількісного аналізу. Такий підхід особливо важливий під час ухвалення рішення в умовах невизначеності, коли ситуація потребує оцінки кількох альтернатив. Наукові результати школи сприяли поглибленню розуміння складних управлінських проблем, усвідомленню необхідності запровадження комплексного підходу до управління.

Наука управління або кількісний підхід безпосередньо пов'язані з використанням таких напрямів науки, як дослідження операцій та моделювання. Ключовою ознакою науки управління є заміна словесних розмірковувань і описового аналізу моделями, символами та кількісними показниками параметрів моделі [6].

Альтернативний підхід до управління почали формувати в 70-і роки Д. Вальдо, В. Остром та інші американські автори. Вони піддали фундаментальній критиці принципи ієрархічної побудови організаційних структур. З'явилися концепції «чутливої» системи управління, поліцентризму, «плоских» структур. Відхід від ієрархічних структур, перехід до функціонального управління спрямовані на децентралізацію управління, наближення його до людини та задоволення її потреб [9].

Також в даний період формуються два сучасні методологічні підходи до публічного адміністрування – соціально-інженерний і гуманітарний. В рамках першого підходу, з певними модифікаціями продовжуючого традиції наукового менеджменту, співіснує безліч відмінних один від одного напрямків. Але за всіх відмінностей в часткових і конкретних питаннях їх об'єднує загальна орієнтація на пошук оптимальних моделей публічного адміністрування і раціоналістичного розв'язання виникаючих перед суспільством проблем за допомогою вдосконалення, модернізації вже існуючих механізмів.

Одним з провідних представників соціально-інженерного підходу вважається американський дослідник Дж. Кейден. Для нього є характерним органічне поєднання урахування як чисто управлінських, так і культурно-історичних чинників і установок, оскільки адміністративна субкультура, на його думку, є продуктом не лише економічних, але й етичних та інших соціокультурних чинників. В її сферу входять не лише питання суто організаційних змін, але також і чинники, що визначають політичний, економічний та соціальний розвиток. Він вважає, що якість управління вимірюються як кількісними, так і якісними характеристиками, які визначаються вимогами адміністративної системи, її ресурсами, ступенем задоволеності клієнтури досягнутими результатами та кількістю витрат і дисфункцій, породжених її діяльністю. Як відзначає Дж. Кейден, нерідко погане управління зводило нанівець прогрес, досягнутий у сфері політики, технології, соціальних ідей і культури. А підвищення рівня і якості управління, на його думку, передбачає усунення перешкод для діяльності управлінського апарату з боку середовища, здійснення структурних змін, зміни в індивідуальних або групових установках.

На відміну від представників соціально-інженерного підходу, прихильники гуманітарного підходу, джерела якого виходять з теорії людських відносин, дотримуються тієї думки, що в сучасному швидко

змінному світі бюрократизація владних структур, в багато разів підсилююча негнучкість та інертність механізмів ухвалення і реалізації політичних рішень, має як наслідок зниження ефективності та дієздатності цих структур. Вони виявляються нездатними достатньо оперативно реагувати на нові проблеми та потреби і ухвалювати відповідні рішення.

Прихильники гуманітарного підходу однакові в критиці існуючих форм і методів публічного адміністрування. Як негативні чинники вони відзначають тенденції сучасних бюрократичних організацій до гігантизму, боротьби за сфери впливу, завелику централізацію системи публічного адміністрування. За такого стану речей, згідно з їх точкою зору, особливо важливим є додання самостійного значення людським чинникам в управлінні, його гуманізації.

Що стосується колективів працівників, зайнятих в системі державно-адміністративної системи, то в розробку цієї проблематики значний внесок зробив Р. Саймон. В своїй роботі «Адміністративна поведінка», яка видавалася неодноразово, він обґрунтовує тезу про тісну залежність ефективності державно-управлінської системи від поведінки як окремих осіб, так і колективу кожного підрозділу в цілому. На його думку, головний інтерес для управлінської теорії представляє межа між раціональними та ірраціональними аспектами поведінки людей.

Література

1. Алле М. Экономика как наука / Алле М. ; перевод с франц. И.А. Егорова. – М. : РГГУ, 1995.
2. Аристотель. Сочинения : в 4 т. Т. 3 / Аристотель. – М. : Мысль, 1983.
3. Вебер М. Социология. Загальноісторичні аналізи. Політика / Вебер М. ; пер. з нім. Олександр Погорілий. – К. : Основи, 1998. – 534 с.
4. Кант И. Метафизика нравов / И. Кант // Немецкая классическая философия : в 2 т. Т.1. – М., 2000.
5. Капелюшников Р.И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем) / Капелюшников Р.И. – М. : МЭ и МО, 1990.
6. Локк Дж. Два трактата об управлении : сочинения : в 3 т. Т. 3 / Дж. Локк. – М., 1988.
7. Мескон М. Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. ; пер. с англ. – М. : Дело ЛТД, 1995. – 704 с.
8. Мизес Л. фон. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории / Мизес Л. фон. – М., 2000.
9. Мильер Дж. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии : в 3 т. Т. 2 / Мильер Дж. – СПб, 1997.
10. Мильнер Б.З. Системный подход к организации управления / Мильнер Б.З., Евенко Л.И., Раппопорт В.С. – М., 1983.
11. Ру Д. Управління / Ру Домінік, Сульє Данієло ; пер. з фр. – К. : Основи, 1995.
12. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / Сміт Адам ; [С. Литвин (наук. ред.), О. Васильєва (пер. з англ.)]. – К. : Port-Royal, 2001. – 594 с.

References

1. Maurice Allais. Economics as a science. Translation from French by I.A. Yegorova. M.: RSUH, 1995.
2. Aristotle. Writings. In 4 volumes. Vol. 3 M.: Think, 1983.
3. Max Weber, Sociology. Historical analyzes. Policy. Translated from german OlexandrPogoriliy. K.: Foundations, 1998. 554 p.
4. Immanuel Kant. Metaphysics of manners. German classic philosophy: Vol. 1, M., 2001.
5. Kapelyshnikov R.I. The economic theory of property rights (methodology, basic concepts, range of problems). M., WE and IR, 1990.
6. John Locke. Two treatises on management. John Locke, Writings, Vol. 3. M., 1988.
7. Michael H. Mescon, Michael Albert, FranklinKhedouri. Management: translate from english. M., LTD Case, 1995. 704 p.
8. Ludwig von Mises. Human Action: A Treatise on Economics. M., 2000.
9. John Stuart Mill: Basics of political economy and some aspects of their use to social philosophy. Vol. 2. SPb. 1997.
10. Milner B.Z., Evenko L.I., Rapoport V.S. System approach to management organization. M., 1983.
11. Dominic R., Sulue Daniel: Management. Translation from French. K.: Fundamentals, 1995. 442 p.
12. Adam Smith. The welfare of nations. Studies on the nature and causes of the welfare of nations (E. Litvin, scient. edit, O. Vasilyeva, translfrom english). K. Port-Royal, 2001, 594 p.

Рецензія/Peer review : 27.02.2019

Надрукована/Printed : 09.04.2019
Прорецензовано редакційною колегією