

ПОЛІТИЧНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Христина Олегівна Голинська
holynska.chrystyna@gmail.com

ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

◎ Класичні теорії:

- Науковий менеджмент (Фредерік Тейлор);
- Адміністративний менеджмент (Анрі Файоль, Лютер Гулік);
- Теорії публічного адміністрування (Вудро Вільсон, Макс Вебер).

◎ Поведінкові теорії:

- Менеджмент людських відносин (Марі Фоллет; Елтон Мейо, Дуглас МакГрегор);
- Організації як системи (Честер Барнард);
- Прийняття рішень в організаціях (Герберт Саймон).

◎ Адміністрація – як – політика:

- Чарльз Ліндблом;
- Дуайт Валдо;

◎ Сучасні тенденції у розвитку теорії соціальної організації та управління.

ПОВЕДІНКОВІ ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКИХ
ВІДНОСИН
(МАРІ ФОЛЛЕТ)

МАРІ ПАРКЕР ФОЛЛЕТ



- *1868-1933;*
- «Спікер Палати представників» (1896 р.), «Нова держава» (1918 р.), «Творчий досвід» (1924 р.);
- Поведінковий підхід до теорії організації та управління: поведінка як реакція на ситуацію в цілому;



МАРІ ПАРКЕР ФОЛЛЕТ



- **1868-1933;**
- «Спікер Палати представників» (1896 р.), «Нова держава» (1918 р.), «Творчий досвід» (1924 р.);
- Поведінковий підхід до теорії організації та управління;
- Важливість соціальних груп:
 - ✓ *Належність до групи звільняє, а не пригноблює індивідуальність;*
 - ✓ *Потреба в самореалізації спонукає об'єднуватись у групи;*
 - ✓ *Група як творення.*



МАРІ ПАРКЕР ФОЛЛЕТ



● Способи вирішення конфліктів:

- ✓ *Домінування;*
- ✓ *Компроміс;*
- ✓ *Інтеграція інтересів.*



МАРІ ПАРКЕР ФОЛЛЕТ



● Способи вирішення конфліктів:

- ✓ *Домінування;*
- ✓ *Компроміс;*
- ✓ *Інтеграція інтересів.*

● «Conference»:

- ✓ *Відкрите висловлення усіх відмінностей;*
- ✓ *Визначення вимог усіх сторін та їх аналіз;*
- ✓ *Координація.*

● Формальне лідерство vs. правило ситуації.



МАРІ ПАРКЕР ФОЛЛЕТ

Координація:

- ✓ *Через прямий контакт відповідальних осіб;*
- ✓ *На ранніх етапах;*
- ✓ *Як поєднання усіх факторів у кожній конкретній ситуації;*
- ✓ *Як тривалий процес.*



МАРІ ПАРКЕР ФОЛЛЕТ

● Координація:

- ✓ *Через прямий контакт відповідальних осіб;*
- ✓ *На ранніх етапах;*
- ✓ *Як поєднання усіх факторів у кожній конкретній ситуації;*
- ✓ *Як тривалий процес.*

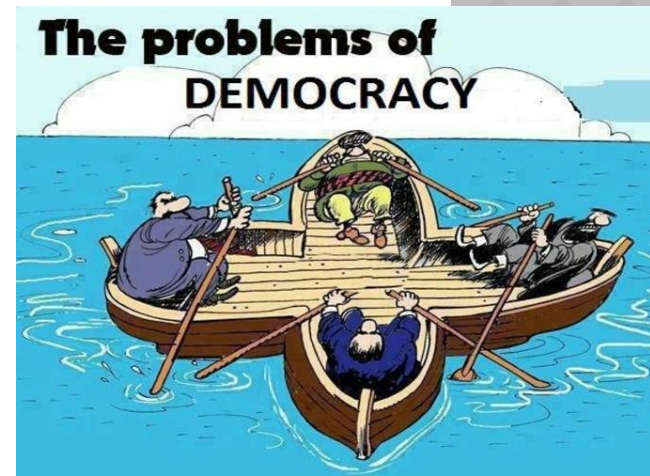
● Група як базова політична одиниця;

● Проблеми американської представницької демократії:

- ✓ *Вимагає мовчазної згоди на противагу активному долученню;*
- ✓ *Мобілізує партикулярні інтереси на противагу загально-громадянським.*

● Демократія виборчої скриньки;

● Від спільноти сусідів до справжньої демократії.

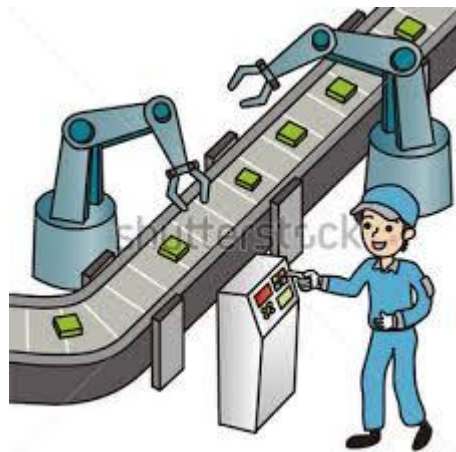


МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКИХ
ВІДНОСИН
(ЕЛТОН МЕЙО)

ЕЛТОН МЕЙО



- *1880-1949;*
- «Людські проблеми промислової цивілізації» (1933 р.), «Менеджмент та робітник» (1939 р.), «Соціальні проблеми промислової цивілізації» (1945 р.), «Політичні проблеми промислової цивілізації» (1947 р);
- Ізольованість та відчуження людини в індустріальному світі;
- Промислові заворушення як ознака соціальної дезорганізації.



ЕЛТОН МЕЙО

- «Хоторнський експеримент»;
- Текстильна фабрика у Філадельфії;



ЕЛТОН МЕЙО

- «Хоторнський експеримент»;
- Текстильна фабрика у Філадельфії;
- Важливість неформальних соціальних груп в організаціях;



ЕЛТОН МЕЙО

- «Хоторнський експеримент»;
- Текстильна фабрика у Філадельфії;
- Важливість неформальних соціальних груп в організаціях;
- 3 аспекти управління:
 - ✓ *Застосування знання та технічних навиків;*
 - ✓ *Системна організація роботи;*
 - ✓ *Організація роботи в команді.*
- Вирішення проблеми:
 - ~~✓ *Промислова демократія;*~~
 - ~~✓ *Політична демократія;*~~
 - ✓ *Адаптивне суспільство – залучення до прийняття рішень, підвищення рівня освіти, позбавлення страху.*



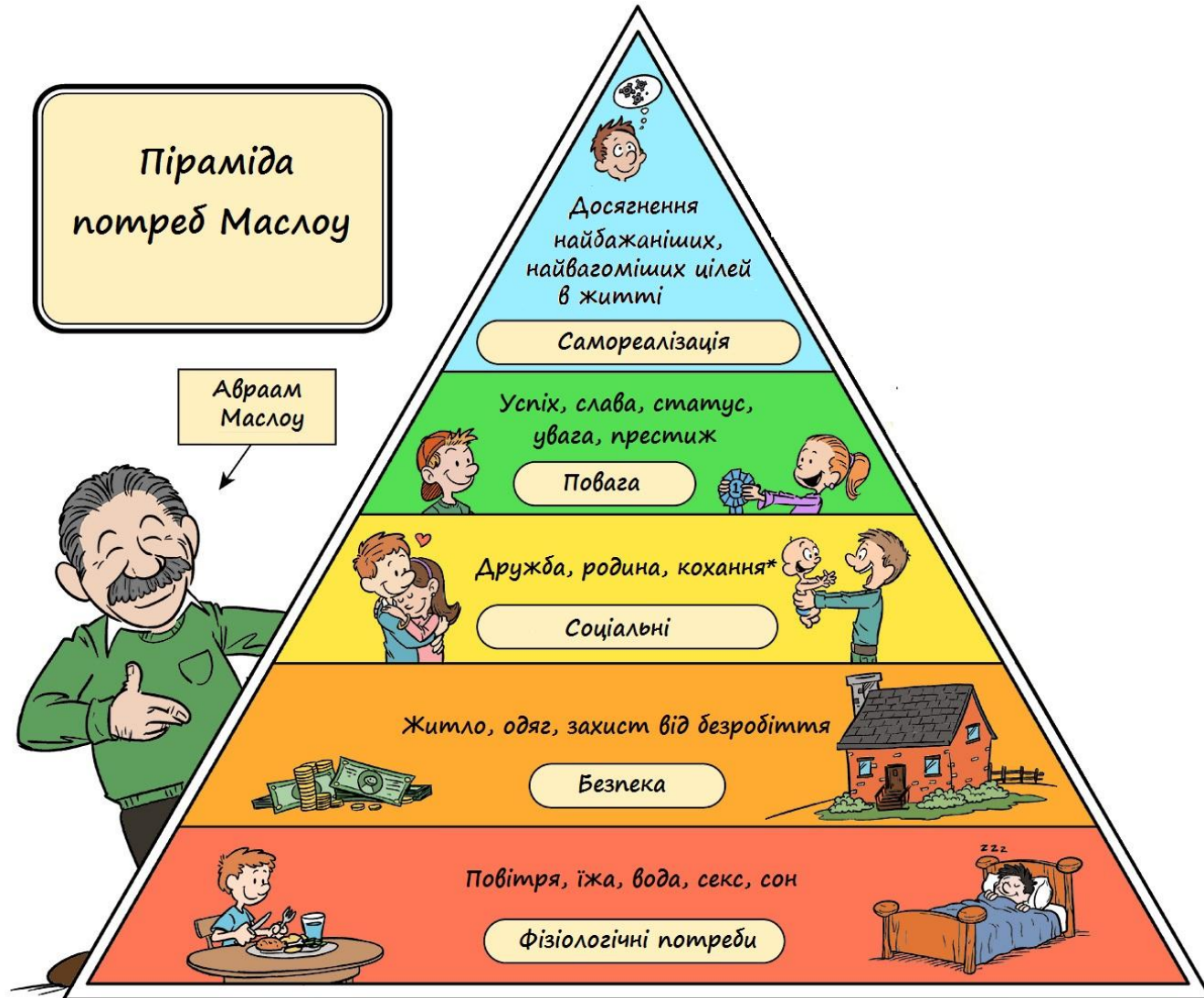
МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКИХ
ВІДНОСИН
(ДУГЛАС МАКГРЕГОР)

ДУГЛАС МАКГРЕГОР

- 1906-1964 рр.;
- «Людська сторона підприємства»;



ПІРАМІДА МАСЛОУ



ДУГЛАС МАКГРЕГОР



- 1906-1964 рр.;
- «Людська сторона підприємства»;
- **Теорія Х:**
 - ✓ Середня людина має неприязнь до праці і всіляко намагається її уникати;
 - ✓ Через це більшість людей слід примушувати, контролювати, спрямовувати, загрожувати покаранням, щоб змусити здійснити необхідне зусилля для досягнення організаційних цілей;
 - ✓ Середня людська істота віддає перевагу тому, щоб її спрямовували і прагне уникати відповідальності, мало амбіцій і понад усе хоче безпеки.
- Метод «батога та пряника»;
- Акцент на задоволення базових (фізіологічних) потреб працівників.

ДУГЛАС МАКГРЕГОР



● Теорія Y:

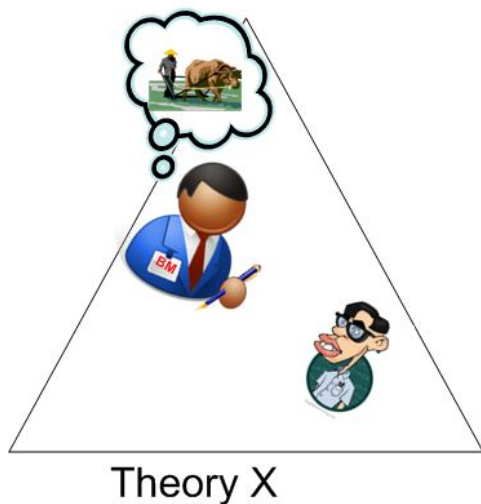
- ✓ Докладання фізичних та розумових зусиль є природнім як під час роботи, так і під час відпочинку;
- ✓ Зовнішній контроль та загроза покарання не є єдиними засобами, які дозволяють досягти організаційної цілі; самоконтроль можливий у разі відданості цілям;
- ✓ Середня людина за відповідних умов не лише вчиться брати на себе відповідальність, а й шукає її;
- ✓ Креативність та ініціативність широко поширені серед населення;
- ✓ В умовах сучасних організацій інтелектуальний потенціал людини використовується лише частково.

| | Теорія Х | Теорія У |
|--|--|---|
| <i>Мотивація</i> | Людам не подобається робота, вони прагнуть уникати її та не брати на себе відповідальності | Людам притаманна самомотивація, вони з готовністю беруть на себе відповідальність |
| <i>Стиль управління та контролю</i> | Авторитарний, централізація | Учасницький (менеджмент залучає працівників до прийняття рішень, але зберігає остаточну владу) |
| <i>Робота організації</i> | Спеціалізація. Повторювана робота | Робота організована навколо ширших сфер діяльності і завдань. Працівників заохочують розвивати свої навички і вдосконалювати їх |
| <i>Нагороди</i> | Метод «батога і пряника» (контроль та винагорода) | Винагорода є регулярною та важливою, але відокремлена від системи контролю. Працівникам часто надають можливість для кар'єрного зростання |

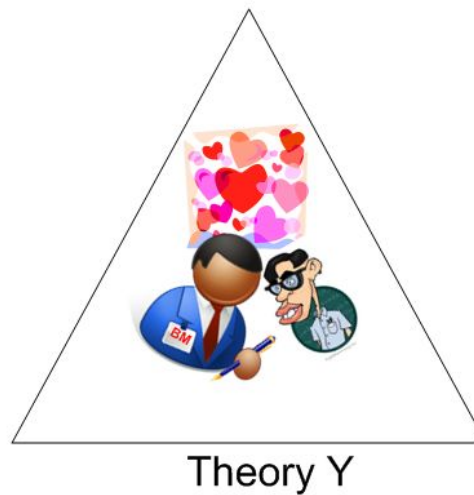
ДУГЛАС МАКГРЕГОР



- Принцип інтеграції (особистих та організаційних цілей);
- Децентралізація як делегування конкретних повноважень кожній організаційній одиниці;
- Делегування як надання можливостей та даних для самоконтролю;
- Шляхи підвищення продуктивності (в межах теорії Y):
 - ✓ Management by objectives (управління за цілями);
 - ✓ Збагачення змісту виконуваної роботи;
 - ✓ Самоврядні робочі групи.
- Відданість цілям організації як найвища мета.



Theory X



Theory Y

ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СИСТЕМИ (ЧЕСТЕР БАРНАРД)

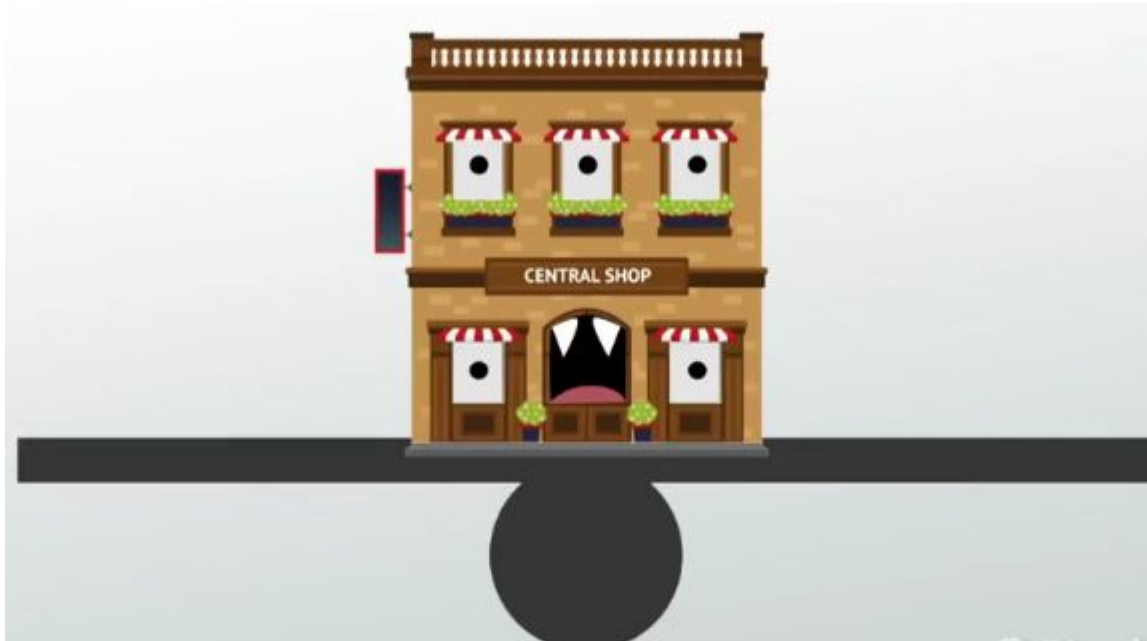
ЧЕСТЕР БАРНАРД

- *1886-1961 рр.;*
- «Функції керівника» (1938 р.);
- Організації як системи співпраці;



ЧЕСТЕР БАРНАРД

- *1886-1961 pp.*;
- «Функції виконавця» (1938 р.);
- Організації як системи співпраці;
- Організації повинні досягти балансу у зовнішньому та внутрішньому середовищі (витрати на утримання);



ЧЕСТЕР БАРНАРД



- *1886-1961 рр.;*
- «Функції виконавця» (1938 р.);
- Організації як системи співпраці;
- Організації повинні досягти балансу у зовнішньому та внутрішньому середовищі;
- Три рівні:
 - *Неформальні організації;*
 - *Формальні організації;*
 - *Складні формальні організації.*



ЧЕСТЕР БАРНАРД



- *1886-1961 рр.;*
- «Функції виконавця» (1938 р.);
- Організації як системи співпраці;
- Організації повинні досягти балансу у зовнішньому та внутрішньому середовищі;
- Три рівні:
 - ▢ *Неформальні організації;*
 - ▢ *Формальні організації;*
 - ▢ *Складні формальні організації.*
- Теорія мотивації: *Efficient + effective;*



ЧЕСТЕР БАРНАРД



- *1886-1961 рр.;*
- «Функції виконавця» (1938 р.);
- Організації як системи співпраці;
- Організації повинні досягти балансу у зовнішньому та внутрішньому середовищі;
- Три рівні:
 - *Неформальні організації;*
 - *Формальні організації;*
 - *Складні формальні організації.*
- Теорія мотивації: *Efficient + effective;*
- Працівники як об'єкти маніпуляцій:
 - *Примус;*
 - *Пропаганда;*
 - *Насадження мотивів.*



ЧЕСТЕР БАРНАРД

- Легітимність як основа авторитету:
 - ▢ *Працівник повинен розуміти наказ;*
 - ▢ *Працівник повинен вірити, що він відповідає цілям організації;*
 - ▢ *Працівник повинен вірити, що він відповідає його власним інтересам;*
 - ▢ *Працівник повинен бути спроможним виконати його.*



ЧЕСТЕР БАРНАРД

- Легітимність як основа авторитету:
 - ▢ *Працівник повинен розуміти наказ;*
 - ▢ *Працівник повинен вірити, що він відповідає цілям організації;*
 - ▢ *Працівник повинен вірити, що він відповідає його власним інтересам;*
 - ▢ *Працівник повинен бути спроможним виконати його.*
- Рішення як процес адаптації;



ЧЕСТЕР БАРНАРД

- Легітимність як основа авторитету:
 - ▢ *Працівник повинен розуміти наказ;*
 - ▢ *Працівник повинен вірити, що він відповідає цілям організації;*
 - ▢ *Працівник повинен вірити, що він відповідає його власним інтересам;*
 - ▢ *Працівник повинен бути спроможним виконати його.*
- Рішення як процес адаптації;
- Функції керівника:
 - ▢ *Розробка та підтримка системи комунікації;*
 - ▢ *Залучення до організації та до процесу досягнення її цілі;*
 - ▢ *Визначення цілей організації.*



ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В
ОРГАНІЗАЦІЯХ
(ГЕРБЕРТ САЙМОН)

ГЕРБЕРТ САЙМОН



- 1916 – 2001 рр.;
- Американський вчений і практик, у 1978 р. отримав Нобелівську премію з економіки;
- «Адміністративна поведінка», 1947 р.;
- Чотири головні принципи теорії управління:
 - *Ефективність управління зростає при спеціалізації завдань всередині групи;*
 - *Ефективність управління зростає при наявності ієрархії владних повноважень;*
 - *Ефективність управління зростає з мінімізацією сфери контролю на всіх рівнях ієрархії;*
 - *Ефективність управління зростає при об'єднанні працівників на основі цілі, процесу, клієнтів, місця тощо.*
- Глухий кут теорії управління?

ГЕРБЕРТ САЙМОН

- Моделі прийняття індивідуальних рішень:
 - Людина психологічна;
 - Людина соціологічна;
 - **Satisficing Man;**
 - **Людина економічна.**



ГЕРБЕРТ САЙМОН

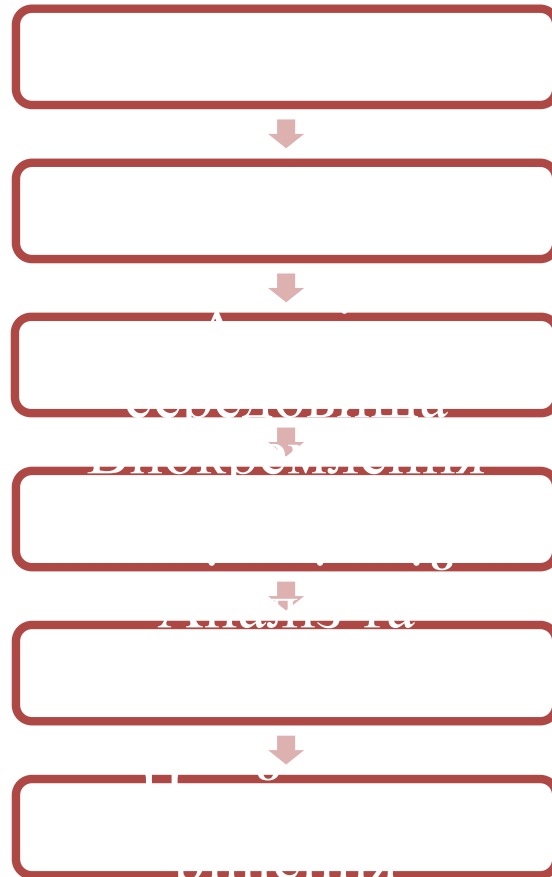
● Людина економічна:

- Раціональна;
- Приймаючи рішення, розуміє середовище, в якому приймається рішення;
- Приймаючи рішення, знає про всі альтернативні варіанти розвитку подій;
- Приймаючи рішення, знає про всі наслідки цих альтернативних варіантів і ймовірність їх настання (ризик);
- Приймаючи рішення, чітко ранжує усі можливі наслідки за відповідними критеріями;
- Приймаючи рішення, максимізує користь через обрання того варіанту, наслідки якого найбільш бажані.



ГЕРБЕРТ САЙМОН

ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ



ГЕРБЕРТ САЙМОН

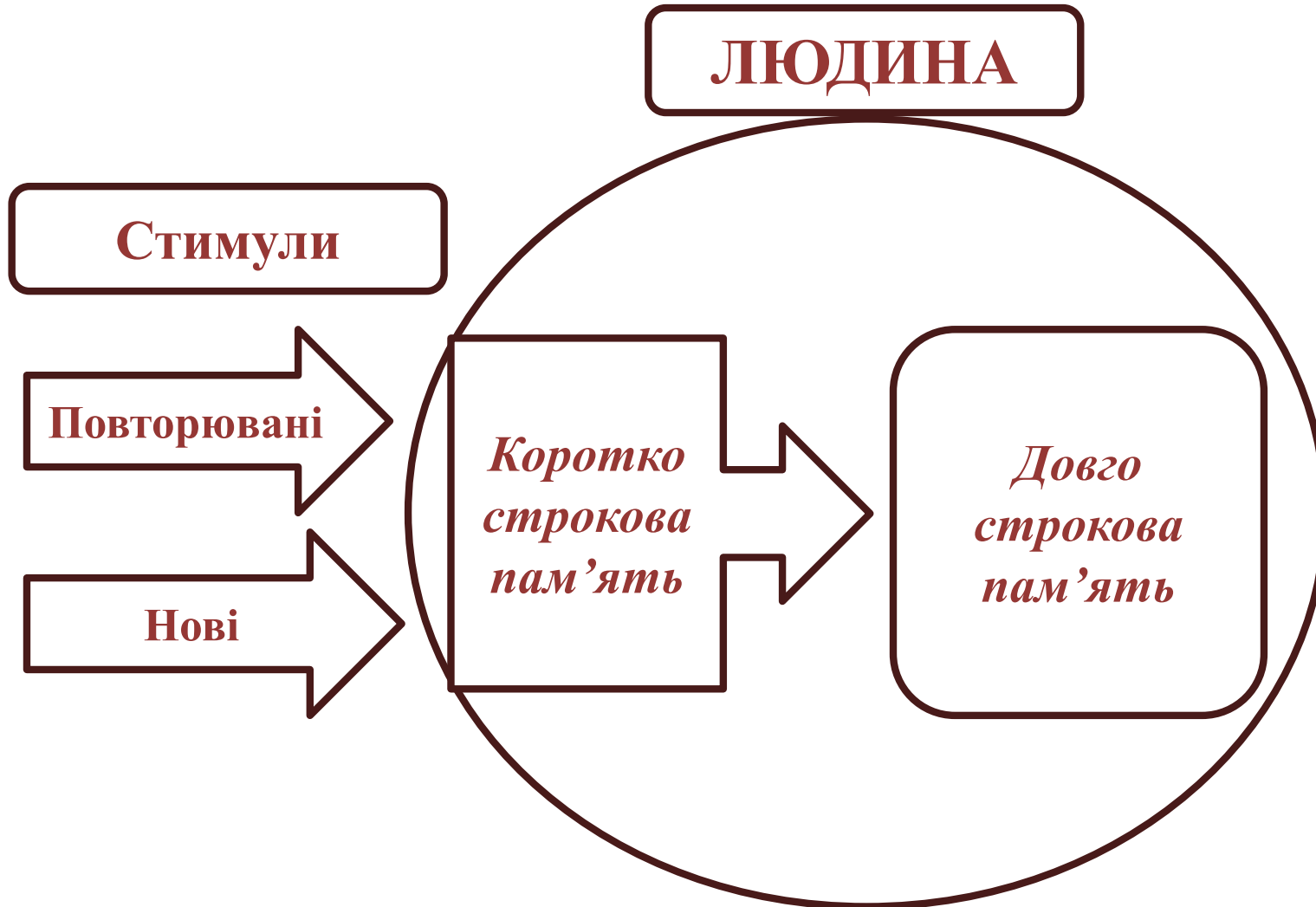
● Satisficing Man:

- Принцип обмеженої раціональності;
- Satisfice – satisfy (задовольняти) + suffice (вистачати);
- Приймаючи рішення, людина часто обирає найперший варіант, який її задовольняє;
- Приймаючи рішення, людина розглядає світ як простий;
- Приймаючи рішення, людина не відчуває дискомфорту через неврахування усіх альтернатив;
- Приймаючи рішення, людина часто керується нерациональними методами.



ГЕРБЕРТ САЙМОН

ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ



ГЕРБЕРТ САЙМОН



ПОЛІТИК:

- Приймає політичні рішення;
- Несе політичну відповідальність



ЧИНОВНИК:

- Виконує політичні рішення;
- Несе адміністративну відповідальність

ГЕРБЕРТ САЙМОН

ФАКТИЧНІ
підстави
прийняття
рішень

VS

ЦІННІСНІ
підстави прийняття
рішень

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

Христина Олегівна Голинська
holynska.chrystyna@gmail.com