

**ТЕМА № 4. Моделі управління:
онтологічні та гносеологічні виміри**

**Будь-який існуючий порядок необхідно
безперервно організовувати і
упорядковувати.**

Владислав Гжегорчик

**Щоб прийти до мети, треба лише
обрати правильний ШЛЯХ.**

Е. фон Манштейн

Питання до розгляду:

1. Онтологічний вимір феномену управління. Поняття моделі управління. Критерії типологізації управлінських систем.
2. Ліберальний тип управлінських систем.
3. Тоталітарна система управління.
4. Демократична система управління.

У чому прирощення наших знань після розгляду теми?

- Ми систематизуємо відомості щодо моделей управління;
- ознайомимося із науковими рекомендаціями з управління;
- виявимо специфіку управлінської діяльності МВС України.

Рекомендована література

- Актуальні проблеми філософії XX-XXI століть. За заг. ред. д-ра філос. наук І. В. Карівця. Навчальний посібник. Л.: Львівська політехніка, 2022. 240 с.
- Гаєвська О. Б., Гаєвський Б. А. Організаційний потенціал України в системі наукового управління суспільством : монографія / О. Б. Гаєвська, Б. А. Гаєвський. К.: КНЕУ, 2021. 255 с.
- Кремень В.Г., Пазиніч С.М., Пономарьов О.С. Філософія управління: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Вид. 4-те, доп. і переробл. Х. : НТУ "ХПІ", 2021. 524 с.
- Мацусіта К. Філософія менеджменту К.: Альпіна Паблішер, 2018. 188 с.
- Тертичка В. Стратегічне управління : підручник. К.: “К.І.С.”, 2021. 932 с.

Онтологія управління

розкриває сутність управління як специфічного соціального феномену, відповідає на запитання, *що* взагалі являє собою явище управління, яка його роль у забезпеченні буття конкретної людини як суспільної істоти та суспільства в цілому як основної форми існування й діяльності людей, якою є природа соціального управління.

Поняття моделі в науці управління.

Класифікація моделей

Моделювання - це створення моделі, образу об'єкта, який замінює його, для здобуття інформації про цей об'єкт шляхом проведення експериментів з його моделлю.

Моделювання в управлінні є інструмент аналізу складних управлінських систем і об'єктів.

моделі стратегічного управління:

- модель аналітичного управління, основою якої є твердження, що майбутнє неможливо дослідити методами екстраполяції, але характер майбутніх змін цілком передбачуваний. Тому першочерговим завданням її реалізації є здійснення стратегічного аналізу перспектив розвитку управління у нових умовах;

моделі стратегічного управління:

- модель формалізованого стратегічного управління: основою є чітка регламентація процедур обґрунтування та реалізації стратегії. В свою чергу регламентація обумовлює конкретизацію аналітичних, планових і контролюючих процедур. Велике значення приділяється кількісним та сценарним прогнозам;

моделі стратегічного управління:

- модель ситуативного управління виникла в результаті подальшого ускладнення зовнішнього середовища і зробила наголос на неможливим передбачення майбутніх змін. Тобто реакція на прояв нових факторів зовнішнього середовища повинна бути швидкою і адекватною;

Стиль управління, або керівництва -

це гнучка манера поведінки керівника щодо співробітників, яка змінюється в часі залежно від ситуації і виявляється в способах виконання управлінських робіт підпорядкованими керівнику співробітниками.

Стиль керівника -

це сукупність типових і відносно стабільних методів впливу керівника на підлеглих з метою ефективного виконання управлінських функцій

Існують традиційні і сучасні підходи до визначення стилю керівництва. Вперше стилі керівництва були визначені К. Левіном як *авторитарний, демократичний і ліберальний.*

Ліберальний (пасивний, нейтральний) стиль управління

Характеризується можливістю кожного висловлювати свої позиції, але реального врахування і узгодження цих позицій не прагнуть досягти, а з іншого боку, навіть ухвалені рішення не виконуються, немає контролю за їхньою реалізацією, все спущено на "самоплив", внаслідок чого результати роботи зазвичай низькі, люди не задоволені своєю роботою, керівником, психологічний клімат у колективі несприятливий, немає дієвого співробітництва, немає стимулу сумлінно трудитися, частини роботи складаються з окремих інтересів, можливі приховані і явні конфлікти, іде розшарування на конфліктуючі підгрупи.

Авторитарний (директивний, диктаторський) стиль управління:

- тверде одноосібне прийняття керівником всіх рішень, жорсткий тотальний контроль за виконанням рішень із погрозою покарання;
- відсутність інтересу до працівника як до особистості.

За рахунок постійного контролю цей стиль управління забезпечує цілком прийнятні результати роботи (за непсихологічними критеріями: прибуток, продуктивність, якість продукції може бути високими),

Недоліки авторитарного стилю керівництва:

- висока ймовірність помилкових рішень;
- придушення ініціативи, творчості підлеглих, уповільнення нововведень, застій, пасивність співробітників;
- незадоволеність людей своєю роботою, своїм положенням у колективі;
- несприятливий психологічний клімат, що обумовлює підвищене психологічно-стресове навантаження і шкідливий для психічного і фізичного здоров'я.

Авторитарний (директивний, диктаторський) стиль управління:

доцільний і виправданий лише в критичних ситуаціях (аварії, бойові воєнні дії і т.п.).

Але в керівника-автократа є і привабливі риси. Люди цього типу найчастіше мають прямо-таки блискавичну реакцію, енергійні і розумні, рішуче переборюють труднощі.

Демократичний (колективний) стиль управління:

управлінські рішення приймаються на основі обговорення проблеми, врахування думок і ініціатив співробітників, виконання ухваленого рішення контролюється і керівником, і самими співробітниками, керівник проявляє інтерес до особистості співробітників, до їхніх інтересів, потреб, особливостей.

Демократичний стиль є

найефективнішим, тому що він забезпечує високу ймовірність зважених рішень, високі виробничі результати праці, ініціативу, активність співробітників, задоволеність людей своєю роботою і членством у колективі, сприятливий психологічний клімат і згуртованість колективу.

Керівник-демократ не уникає відповідальності за власні рішення або помилки підлеглих, по заслугах хвалить або критикує, свої вказівки формулює чітко і переконливо.

При виборі стилю користуються наступними основними критеріями:

- наявність досвіду в підлеглих;
- чіткість і структурованість проблеми;
- ступінь причетності проблеми до справ організації і необхідність узгоджувати з ними рішення;
- імовірність того, що одноособове рішення керівника одержить підтримку виконавців;
- зацікавленість виконавців у досягненні цілей;
- ступінь імовірності виникнення конфліктів між підлеглими в результаті прийняття рішень.

Висновки до лекції:

Оптимальним сам по собі не може бути жоден з основних або навіть проміжних стилів керівництва. Оптимальним може бути лише динамічний стиль, що міняється зі зміною ситуації і об'єктів управління. Зокрема, правильна думка "... **уміння керувати - це вміння міняти стиль управління**".

Жоден зі стилів управління не повинен намертво "приклеюватися" до керівника. Стиль повинен бути динамічним.

Основою оптимального стилю управління повинен стати демократичний стиль. Для такого стилю характерна органічна єдність теорії і практики управління, тісний зв'язок з колективом, розвинене почуття відповідальності перед суспільством, вміння вступати в контакти з різними людьми, поважне відношення до підлеглих, постійна турбота про них.

Індивідуальний стиль управління керівника, що базується на демократичних принципах, є гнучким і динамічним, здатним у екстремальних ситуаціях перейти в авторитарний, а стосовно творчих особистостей високої кваліфікації спроможний бути ліберальним, може вважатися оптимальним.

Завдання для самостійної роботи:

- Провести письмово порівняльний аналіз основних стилів управління.
- Створити таблицю, що узагальнить характеристику традиційних стилів управління.
- Назвіть основні риси управлінця, які детермінують його успіх.
- Назвіть основні етичні норми, в руслі яких повинно здійснюватись керівництво колективом, підрозділом, фірмою, асоціацією і т. д.

