

## **Еволюція та формування базових наукових підходів до управління організаціями, закладами охорони здоров'я**

*Михайло Тодуров*

*аспірант,*

*ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

*e-mail: TodurovMB@krok.edu.ua,*

*ORCID: 0009-0001-9228-2708*

Досліджуючи теоретичні основи та наукові підходи до розбудови системи управління закладами охорони здоров'я як організаціями слід зазначити, що вони пройшли значний шлях становлення та еволюціонування. Широта охоплення та представлення різних позицій та бачень науковців, наукових шкіл щодо розбудови та становлення систем управління демонструє масштабність та глибину проведених досліджень. Еволюція наукових теорій та концепцій управління відбувалася під впливом історичних, суспільно економічних процесів та подій які ініціювали зміни підходів до управління та поряд із традиційними застосування нових інноваційних підходів.

Л. Запара досліджуючи еволюцію та перспективи основних підходів до управління зазначив, що еволюція теоретичних засад управління була пов'язана із необхідністю вирішення першочергових проблем суспільно-економічного розвитку. Таким чином, у 40-50 роки двадцятого століття увага науковців була зосереджена на дослідженнях структур управління, їх розбудові та особливостях, у 60-70 роки особлива увага науковців була спрямована на питання стратегічного планування, після 80-х років двадцятого століття науковці зосередилися на дослідженнях проблем забезпечення розвитку організацій [1]. При цьому, саме управління досліджувалося з позицій управління ресурсами, формування людського капіталу організації, а дослідження мали широке соціальне значення та спрямування. В сучасних умовах головним напрямом дослідження є питання інформатизації та глобалізації в управлінні.

На думку науковців у теоретичних засадах управління відбувається зміна парадигми управління і на зміну раціональній парадигмі формується нова, «неформальна» інформаційна парадигма пов'язана із новим розумінням індивідуалізації та нового бачення суб'єктів управління [1]. Цілком поділяючи погляди цього автора зазначимо, що формування нової інформаційної парадигми в управлінні обґрунтовані та викликані загальними процесами інформатизації та широкого використання інформації, переходом до технологій четвертої цифрової промислової революції з широким застосуванням цифровізації, в тому числі і в управлінні.

Загалом, в теорії управління розрізняють чотири наукові підходи які сформували основу науки управління: підхід з позицій наукових шкіл який вважається першим підходом який було започатковано наприкінці дев'ятнадцятого століття та який є актуальним і на часі; процесний підхід; системний підхід який набув розвитку у 50-60 роках двадцятого століття та ситуаційний підхід

сформований у 60-х роках двадцятого століття.

Загалом у науці формувалися школи управління, теоретичні розробки та наукові теорії, методи яких стали підґрунтям, що сформувало підхід з позицій наукових шкіл в управлінні.

Таким чином, одним із основоположних підходів до управління є системний підхід який досліджує організацію як певну сукупність складових та елементів, що тісно взаємопов'язані та взаємодіють між собою і ці сталі системні зв'язки забезпечують єдність та ефективність функціонування всієї системи. Саме завдяки сталості та міцного зв'язків їх розбудові і водночас систематизації, упорядкованості забезпечується єдність та організаційна стабільність функціонування системи організації. Проте розбудова такої сталої системи не відбувається стихійно – вона підлягає детальному проектуванню, виявленню системних взаємозв'язків та алгоритмів взаємодії. Це дає підстави говорити, що в сучасному управлінні системний підхід тісно пов'язаний із процесним формуючи системно-процесний підхід та системно-ієрархічний оскільки спроектована архітектура системи управління має чітку ієрархію рівнів та сформованих вертикальних та горизонтальних взаємозв'язків між об'єктами та суб'єктами та між суб'єктами управління.

Одним із найбільш відомих та поширених в науково-освітньому середовищі визначень поняття системи є її бачення у дослідженнях Л. фон Бертоланфі який зазначив, що система є комплексом елементів які взаємопов'язані та взаємодіють між собою. За баченням А. Холла система являє собою множину об'єктів, а також між об'єктні відносини та атрибути.

За дослідженням науковців системний підхід набув найбільшого поширення та домінуючого значення в формуванні наукових підходів до управління. За системним підходом організація виступає системою кожен з елементів якої має свої конкретні цілі і водночас взаємопов'язаний із іншими елементами в системі. Досліджуючи вектори розвитку системного підходу слід виділити управлінську концепцію ухвалення рішень сформовану Ч. Бернардом, Г. Саймоном зосереджену на дослідженні управлінських рішень як ключових елементів управління здатних забезпечити ефективне функціонування організації [3]. Водночас, науковцями сформувалися бачення поділу системи на складові – підсистеми функціонування організації які за умов нестабільності можуть стати центрами ухвалення рішень. Таким чином, на нашу думку маємо поділ систем управління на підсистеми за функціональними напрямками діяльності яким можуть бути делеговані повноваження прийняття управлінських рішень за певними спеціальними функціональними напрямками. Таким чином, формується зв'язок системного та структурного підходів, а сама система ділиться на низку підсистем за функціональними ознаками, що в цілому відповідає принципам та засадам єдності та подільності системи і водночас підтверджує закони поділу праці в управлінні обґрунтовуючи формування структури підсистем за їх функціональними ознаками і спрямуванням, вертикально – горизонтальне делегування та поділ у прийнятті управлінських рішень.

Системний підхід до управління широко представлений та досліджений у працях П. Друкера за сформованою ним концепцією «управління за цілями» [4]. Іншою революційною управлінською концепцією стала концепція «7S» сформована Т. Пітерсом, Р Уотерменом, Є Атосом [3]. Основою концепції, «7S» є сім взаємопов'язаних та взаємозалежних складових таких як: стратегія, структура, система управління, працівники, кваліфікація працівників, цінності організації, а також соціальні технології з їх процедурами. Відповідно до цієї концепції зміни які відбуваються в одній складовій здатні призвести до змін в інших складових внаслідок тісних взаємозв'язків між ними, а тому потребують збалансування та гармонізації. Таким чином, таке збалансування, гармонізація виступає головним завданням управління в сучасних умовах та основою ефективного функціонування систем організацій.

За процесним підходом організація досліджується як комплекс взаємопов'язаних процесів, що мають різне спрямування, тривалість дії та призначення, направленість і дають можливість систематизувати уніфікувати всі управлінські дії за єдиними алгоритмами, порядком виконання, ресурсами, тривалістю та іншими складовими [5]. Важливою передумовою застосування та впровадження процесного підходу до управління в історичному контексті стали сформовані Г. Емерсоном та А. Файолем принципи управління та обґрунтування необхідності стандартизації управлінських дій як один із зазначених принципів.

Іншим базовим науковим підходом до управління науковці визначають ситуаційний підхід. Актуальність його формування та широкого застосування в сучасних умовах обумовлена швидкими змінами, високою динамікою подій зовнішнього середовища функціонування організацій, що призводить до швидких динамічних змін у внутрішньому середовищі. Такі динамічні зміни потребують невідкладних рішень керівників на ситуативному та на практичному рівні з безпосереднім вирішення проблем, що виникли. Вперше, ситуаційний підхід було обґрунтовано та представлено у працях П. Лоуренса, Дж. Томпсона, Д. Лорш та інших науковців. Водночас акцентується увага на взаємозв'язку системного та ситуаційного підходів, адже на думку науковців ситуаційний підхід переносить застосування системного підходу на безпосередній рівень практичного застосування адаптуючи його до практичного середовища безпосереднього впровадження прийнятих управлінських рішень. Проте, на відміну від системного підходу на рівні планування, системний підхід на рівні оперативного ситуативного управління не залишає керівникові простору для довготривалої оцінки і аналізу ситуації та вимагає оперативності і швидкості у прийнятті управлінських рішень. Водночас, від швидкості, своєчасності прийняття цих ситуативних рішень значною мірою залежить ефективність, своєчасність їх реалізації та отриманих результатів, а несвоєчасність та затримка може призвести для негативних або й критичних для підприємства економічних наслідків.

Узагальнюючи зазначимо, що системний, процесний, ситуативний підходи, поряд з іншими науковими підходами, виступають основою як для проведення

наукових досліджень так і для розробки науково-практичних рекомендацій щодо розбудови системи управління закладами охорони здоров'я.

**Ключові слова:** управління, система управління, наукові підходи до управління, заклади охорони здоров'я.

### **Список використаних джерел**

1. Запара, Л.А. (2015). *Основні підходи до управління: еволюція та перспективи*. АГРОСВІТ. № 20. С. 16-22
2. Пащенко, О. (2011). *Стратегічне управління розвитком підприємства*. Вісник Хмельницького національного університету. №2. С. 99-103.
3. Калініченко, Ю. (2010). *Стратегічний розвиток підприємства: теоретичні та практичні аспекти*. Галицький економічний вісник. №4(29). С. 106-115.
4. Drucker, P. (1993). *The Practice of Management*, Harper Business. New York: Springer. P. 132.
5. Олексюк, О.І. (2008). *Економіка результативності діяльності підприємства: монографія*. Київ : КНЕУ. 362 с.