

# КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗАКОНОМІРНОСТЕЙ ТА ПРИНЦИПІВ МЕНЕДЖМЕНТУ

**Буга Владислав Владиславович,**

*студент кафедри маркетингу та поведінкової економіки,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: buhavv@krok.edu.ua*

**Кириченко Оксана Сергіївна,**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5244-8323>*

Розвиток менеджменту підпорядкований дії певних об'єктивних закономірностей та законів. Розуміння механізму їхньої дії, правильне використання - це рівень управління, ефективності управлінської діяльності. Чим вищий рівень управління, тим більше управлінська діяльність підпорядковується об'єктивним законам менеджменту. Тому надзвичайно важливим у з'ясуванні змісту законів менеджменту є наукове обґрунтування сутності категорії "закон" як методологічної засади пізнання природи та суті законів, що діють у сфері управління.

Німецький філософ Георг Гегель вважав, що категорія "закон" впливає зі змісту явища і водночас виявляється в явищі. Головними аспектами закону є єдність, ідентичність в явищах, їх спокійне відображення і зміст; закон як суттєве явище, суттєве відношення, яке розкривається у єдності внутрішнього і зовнішнього, цілого і частини дійсного і можливого; закон як необхідність, об'єктивний зв'язок, що об'єднує суперечливі сторони явищ, речей тощо [1]. Зміну явищ, їх перехід з одного стану в інший зумовлює причина, а взаємна обумовленість явищ, процесів, речей є взаємодією. Активно взаємодіють лише ті відмінності й сторони суперечності, які суттєво взаємообумовлюють одна одну, є органічною єдністю. Звідси впливає рухомість, еволюція, перехідний характер самих сутностей. Важливим є те, що закон виражає внутрішній зв'язок між окремими якостями явищ, речей, а отже, їх внутрішню структуру.

У філософських працях при визначенні сутності категорії "закон" наголошується на переліку окремих ознак закону. Одні автори на перший план висувають причинно-наслідкові зв'язки, другі - суттєві, треті - необхідні, четверті - внутрішні та ін [2]. При цьому наголошується на виникненні, становленні явищ, системи тощо. Це передбачає необхідність з'ясування рушійних сил їх розвитку.

Такі трактування сутності категорії "закон" призводять до поверхового тлумачення законів.

У сучасній управлінській науковій та навчальній літературі поняття "закон" розуміється у двох основних аспектах [3]. Закон як внутрішньо-необхідні, суттєві, стійкі причинні зв'язки між основними протилежними сторонами, якостями, властивостями розвитку явищ та процесів суспільного життя. Ці закони розкривають взаємозв'язок, внутрішню

залежність багатьох однопорядкових явищ. Вони мають об'єктивний характер, тобто не залежать від свідомості і волі людей, але виявляються через практичну діяльність людей, що нерідко опосередковується політичними, ідеологічними та іншими відносинами. Саме на такому розумінні сутності поняття "закон" і ґрунтується аналіз управлінських відносин, менеджменту в нашому підручнику. Закон як нормативний акт, що розроблений, прийнятий і затверджений вищим представницьким органом державної влади. Цей закон, на відміну від попереднього, має суб'єктивний характер, тому він створений людьми і відбиває рівень їхнього інтелекту, громадянської свідомості тощо [4]. Закони, що діють у сфері управління, відбивають постійні суттєві причинно-наслідкові зв'язки. У законі управління перехід від процесу-причини до процесу-наслідку являє собою особливу форму руху, де один управлінський процес породжує інший, а внутрішнім імпульсом є об'єктивна управлінська суперечність. У кожній такій суперечності є дві сторони (протилежності). Однією з них є процес-причина, другою- управлінський процес, "який виступає як чинник, що протидіє процесу-причині [5]. Він виникає як наслідок розвитку продуктивних сил, кількісних змін, у процесі управління вирішується не автоматично, а через суспільні дії людей. Подолання суперечності завершує перехід до процесу наслідку, який виявляється у різних формах. Отже, форми вияву закону управління це результат дії його причинно-наслідкового зв'язку.

Форми вияву управлінського закону впливають на процеси управління, на розвиток організації як системи. Це неминуче породжує різні соціальні наслідки, що залежать від умов дії закону. Оптимальні умови функціонування зумовлюють раціональні форми вияву управлінського закону. Якщо закон управління реалізується в умовах, що відхиляються від нормальних, тоді й форми вияву закону відхиляються від нормальних і призводять до негативних управлінських наслідків.

Зміст закону управлінської сфери містить його кількісне вираження, що має дуже важливе значення. Воно дає можливість побачити, як розвивається процес управління, своєчасно виявити його недоліки і вжити відповідних заходів щодо їх усунення.

Як категорія "закон" відображає закони управлінської діяльності людей, які виявляються насамперед через їхні потреби та інтереси. Проте не слід ототожнювати зміст категорії "закон" з діяльністю організації. Об'єктивні закони менеджменту визначають характер діяльності керівників (управлінців) організацій, їх цілі і мету, а між дією законів і практичною діяльністю існують такі проміжні ланки, як потреби, інтереси та цілі. При цьому важливо розуміти потреби, інтереси й цілі переважної більшості людей, зокрема соціальних верств і груп. Водночас слід розмежовувати сутність і зміст об'єктивних законів менеджменту, механізм їх дії, використання.

Механізм дії законів менеджменту - це боротьба протилежних сторін, якостей і властивостей організації як системи, за якими стоять інтереси, потреби її працівників, а також конкурентність інтересів.

Механізм використання законів менеджменту - це пізнання їх сутності, змісту, умов дії, і на цій основі формування політики управління

організацією. Таким чином, розуміння суті й змісту об'єктивних законів, що діють у сфері управління, буде сприяти підвищенню ефективності праці управлінців. Визначені та інші закономірності менеджменту мають об'єктивний характер, тобто вони не залежать від волі та свідомості людей і проявляють себе, здійснюються лише через свідому, доцільну діяльність людей, спрямовану на реалізацію власних інтересів.

Проміжними ланками між дією об'єктивних законів менеджменту і управлінською діяльністю керівників-управлінців є право власності, соціально-економічна політика уряду, соціальні вимоги працівників організації, які впливають на механізм реалізації законів. Унаслідок цього закони менеджменту виявляються в економічних, соціальних і правових формах.

Єдність системи управління означає стійкість внутрішніх зв'язків системи при зміні стану зовнішнього середовища. Єдність соціально-економічної системи – одна з найважливіших її характеристик. Вона відображає такі зв'язки між елементами системи, які зберігають її цілісність протягом тривалих періодів зміни стану соціально-економічної системи. Іншими словами, це достатня стійкість внутрішніх зв'язків системи при зміні стану зовнішнього середовища.

Одним із найважливіших завдань управління є безперервне сполучення окремих частин системи і її підсистем. Наскільки раціонально будуть організовані служби управління, багато в чому залежить оперативність і ефективність управління. Кожна зі служб за своїм об'ємом і технічним оснащенням повинна бути здатна оперативно вирішувати свої функціональні завдання, для того щоб керуюча система в цілому могла чітко організувати роботу керованої системи.

Таким чином, головний зміст закономірності зміни рівня централізації управління знаходить своє відображення у порядку розподілу актів управління по ієрархії системи управління і у зміні варіантів цього розподілу по мірі розвитку виробництва та його якісної зміни. У формальному відношенні це, насамперед, розподіл повноважень по вертикалі системи управління і делегування повноважень в процесі управління.

Загалом, в управлінні важливо, на якому рівні ієрархії приймається рішення, для якого рівня воно призначено, як далекі між собою рівні прийняття і безпосередньої реалізації рішень. Чим вище рівень, на якому приймається рішення, і нижче ступінь, для якої воно призначено, тим вище рівень централізації виробництва.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008. 864 с.
2. Мельник О.Г. Основы менеджменту: Підручник. К.: "Академвидав", 2007. 462 с.
3. Мескон, Майкл Х., Альберт, Майкл, Хедоури, Франклин Основы менеджмента, 3-е издание: Пер.с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. 672с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568 с.
5. Результативный менеджмент. Как построить эффективную систему управления: сб. ст. по практ. менеджменту / сост. И.В. Липсиц. Москва: Омега-Л, 2006. 218 с.