

Печенюк Василь
здобувач вищої освіти спеціальності
«Фінанси, банківська справа та страхування»
Освітній ступінь «бакалавр»
Науковий керівник: професор **Чикуркова А.Д.**
Подільський державний аграрно-технічний університет

ЗАКОНИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЮ

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 [3]. 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.

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 інші. При цьому наголошується на виникненні, становленні явищ, системи тощо. Це передбачає необхідність з'ясування рушійних сил їх розвитку [1].

Усім, що нас оточує, управляють об'єктивні закони - суттєві, усталені, повторювані відношення між явищами у природі й суспільстві. Умовно ці закони можна поділити на три групи: закони матеріального світу (фізичні, хімічні, біологічні тощо); закони суспільного життя (історичні, економічні тощо); філософські закони, тобто ті, які діють та управляють і матеріальним світом, і суспільним життям (заперечення заперечення; єдності й боротьби протилежностей, переходу кількості в якість) [2].

Основою створення і функціонування організації виступають закони менеджменту. Вони об'єктивні, а їхня дія виявляється тільки в діяльності людини. Закони та закономірності менеджменту відображають об'єктивні й достатньо стійкі зв'язки та взаємодії елементів системи в просторі (в структурах) й у часі (процесах, явищах). Умовно вони поділяються на дві групи: які виявляються в статиці (структурах); які виявляються в динаміці (процесах).

Врахування лише економічних законів в управлінні недостатньо для ефективної роботи організацій. Менеджмент - це специфічний вид трудової діяльності, тому його відносини і залежності формуються під впливом власних законів. Слід також підкреслити, що успішна діяльність підприємства залежить також від ефективного управління, яке передбачає раціональне впорядкування в просторі елементів виробництва і синхронізацію в часі виробничих процесів, тобто базується на раціональній організації виробничої діяльності [5].

На управління виробництвом впливають економічні закони, закони соціології, кібернетики тощо. З метою підвищення ефективності виробництва, вирішення соціально-економічних завдань будь-яка організація повинна враховувати об'єктивні економічні закони [4].

Кожен керівник повинен правильно оцінювати загальне становище в організації та ситуацію, що складається, щоб ухвалити рішення про її подальшу долю. Теоретичною основою для аналізу загального стану організації є закон самозбереження[2].

Формулювання закону самозбереження: кожна система (біологічна або соціальна) прагне зберегти себе (вижити) і використовує для цього весь свій потенціал (ресурс). Цей закон має особливе значення для соціальних систем (компаній, фірм, товариств, об'єднань).

Поточний стан організації залежить від внутрішніх і зовнішніх чинників. До внутрішніх належать принципи діяльності організації, рівень кваліфікації персоналу, використання ресурсів і технологій, ступінь поєднання функцій та структури управління. До зовнішніх — економічна і політична ситуація,

купівельна спроможність населення, рівень культури, стан розвитку науки і технологій. Якщо керівник організації професійно формуватиме внутрішні чинники її діяльності та підсилюватиме стійкість до зовнішніх дій, то він може істотно підвищити творчий потенціал організації.

Професор Г. Осовська виділяє окрім відомих загальних наступні закони:

– закон соціалізації особистостей. Його сутність полягає в тому, що протягом трудового життя людини відбувається складний процес засвоєння соціальних ролей і культурних потреб. З одного боку, без процесу соціалізації формування особистості неможливе, а з іншого, оскільки організація зацікавлена в ефективній діяльності соціальних структур, що існують всередині її, вона сприяє соціальному розвитку працівників. Управління процесами соціалізації індивідів, подолання елементів стихійності має соціальну і стратегічну економічну значущість для діяльності організації.

– закон соціальної структуризації організації. Кожній організації властива множинність внутрішньої структурної побудови, яка відображається в існуванні багатьох формальних і неформальних груп. Усвідомлення цього дає змогу менеджеру побудувати ефективну структуру організації (досягти гармонії між формальною і неформальною структурами), поєднати загальні організаційні та групові цілі, визначити зони конфліктів в організації, управляти конфліктними ситуаціями тощо.

– закон соціального статусу (соціальних ролей). Кожна людина має певну позицію в соціальній структурі організації, пов'язану з іншими позиціями через статус індивіда як систему його прав і обов'язків. Статус у розумінні місця в ієрархії організації є рангом. Крім того, кожний індивід виконує певні ролі, взаємодіючи з іншими працівниками організації, тобто із його статусом асоціюється комплекс ролей.

Спираючись на закон соціальних ролей, можна стверджувати, що для ефективної діяльності організації менеджер повинен:

– сприяти глибокому внутрішньому засвоєнню кожним індивідом мотивації і орієнтирів поведінки, визнаних організацією;

- забезпечити умови для виконання визначених індивіду (і ним самим обраних) ролей;
- вимагати від індивідів виконання визначених для них ролей [2,6,7].

Усі закони менеджменту взаємопов'язані. Відмова від якогось із них або недостатнє їх врахування в управлінській діяльності знижує якість управлінських рішень та ефективність менеджменту. Закони, закономірності та принципи менеджменту формують засади сучасної управлінської науки

Список використаних джерел

1. Закони, закономірності та принципи менеджменту. URL: https://pidruchniki.com/1624031550952/menedzhment/zakoni_zakonomirnosti_print_sipi_menedzhmentu
2. Закони, закономірності та принципи менеджменту. URL: https://studopedia.com.ua/1_6413_zakoni-zakonomirnosti-ta-printsipi-menedzhmentu.html.
3. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту. Навчальний посібник/К.:«Кондор»,2006. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-book-125.html>.
4. Чикуркова А.Д. Формування організаційної структури управління персоналом стратегічного типу. Збірник наукових праць «Економічні науки» ПВНЗ «Буковинський університет». 2010. Випуск 6. С. 35-41.
5. Чикуркова А.Д., Белко І.А. Сущность, предпосылки возникновения и развития стратегического управления на предприятиях. Научный вестник Кагульского Государственного университета им. Б. П. Хашдеу. Серия «Экономика». № 2 (12). Кагул, 2014. С. 119-126.