

Тема 1

ПРЕДМЕТ КУРСУ «КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

План

1. Предмет дисципліни «Кадровий менеджмент», його зв'язок з іншими дисциплінами

2. Персонал як об'єкт кадрового менеджменту

3. Тенденції роботи з персоналом у найближчому майбутньому

4. Поняття менеджменту персоналу

5. Основні функціональні обов'язки персоналу

6. Сутність і завдання управління персоналом в умовах ринкової економіки

1. Предмет дисципліни «Кадровий менеджмент», його зв'язок з іншими дисциплінами

Дисципліна «Кадровий менеджмент» раніше була не так затребувана, тому що країна знаходилася в умовах командної авторитарної системи. Сьогодні вона необхідна для того, щоб озброїти сучасних керівників і фахівців необхідними знаннями щодо роботи з людьми й організації ефективної системи управління персоналом.

Дисципліна «Кадровий менеджмент» включає широке коло питань – від історії розвитку праці до оцінки ефективності його діяльності. Дисципліна розвивається на стику наук – економічних, управлінських, психологічних, соціально-гуманітарних.

Дисципліна «Кадровий менеджмент» в цілому вивчає цілеспрямовану діяльність керівного складу організації, а також керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепцій і стратегії кадрової політики та методів управління персоналом в умовах ризику.

Принципи кадрового менеджменту – правила й основні положення і норми, якими повинні користуватися керівники і фахівці в процесі кадрового менеджменту:

1) науковість, демографічний централізм, плановість, єдність, розпорядництво;

2) сполучення й колегіальність, централізація і децентралізація, лінійне, функціональне, цільове керування;

3) контроль виконання рішень.

Предметом дисципліни «Кадровий менеджмент» є:

- управління інноваціями в кадровій роботі;
- управління компетенціями;
- управління конфліктами;
- управління персоналом організації;
- управління поведінням;
- управління професійною орієнтацією;

- управління процесом вивільнення персоналу;
- управління за допомогою постановки цілей;
- управління соціально-професійним просуванням;
- управління соціальною сферою;
- управління соціально-трудовами відносинами;
- управління стресами;
- управління трудовою адаптацією персоналу;
- управління трудовими ресурсами.

2. Персонал як об'єкт кадрового менеджменту

Персонал управління – сукупність працівників організації, об'єднаних у спеціалізовані служби, підрозділи і зайнятих переважно різними видами розумової діяльності. У залежності від функціональної ролі в процесі управління виділяються три основні категорії персоналу керування:

- керівники;
- фахівці;
- технічні виконавці.

Персонал (від лат. *personalis* – особливий) – особливий склад організації, що працює за наймом і володіє певними ознаками. Істотною ознакою персоналу є наявність його трудових взаємин з роботодавцем. Як правило, ці взаємини оформлені трудовим договором (контрактом), хоча і не виключений варіант відсутності формально-юридичного оформлення наймання. У такому випадку персонал позбавляється гарантій стосовно дотримання його норм трудового законодавства.

Ще одна важлива ознака персоналу – володіння визначеними якісними характеристиками. Володіння працівниками тими чи іншими якісними характеристиками визначає структуру персоналу організації згідно з категоріями: керівники, фахівці, службовці, робітники.

Однією з найважливіших функцій управління персоналом у зв'язку зі зростаючою роллю людського фактора в сучасному виробництві стає саме розвиток персоналу, а не просте приведення його до чисельного складу відповідно до наявності робочих місць.

Кадровий менеджмент є:

- 1) персонал-витрати;
- 2) персонал-ресурс;
- 3) персонал-технологи.

Чисельність персоналу визначається характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, ступенем їхньої механізації, автоматизації, комп'ютеризації. У складі облікової чисельності виділяють три категорії працівників:

1. Постійні, прийняті в організацію безстроково або на термін більш одного року за контрактом.

2. Тимчасові, прийняті на термін до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутньої особи – до чотирьох місяців.

3. Сезонні, прийняті на роботу, яка носить сезонний характер, на термін до шести місяців.

Не включаються в облікову чисельність і відносяться до працівників необлікового складу зовнішні сумісники, притягнуті для виконання разових робіт, що працюють на основі договорів цивільно-правового характеру, що направлені на навчання з відривом від виробництва і отримують стипендії за рахунок підприємства, і деякі інші.

Рух персоналу і його аналіз. Ступінь мобільності персоналу обумовлений такими факторами:

1. Необхідністю зміни роботи, обумовленої, наприклад, незадоволеністю заробітною платою, умовами і режимом праці, кліматом.

2. Умовами життя (наявністю свого господарства, специфікою професії).

3. Бажаністю нового місця роботи, яке забезпечує поліпшення умов життя і праці.

4. Адекватною адаптацією в нових умовах.

5. Володінням інформацією про вакансії і сутність її вірогідністю.

Абсолютними показниками руху персоналу є обіг у результаті прийому й обіг у результаті вибуття.

Обіг у результаті прийому являє собою число осіб зарахованих на роботу після закінчення навчальних закладів, по оргнабору, у порядку переведення з інших організацій, по розподілу, по напрямку органів працевлаштування, за запрошенням самої організації, а також минаючу виробничу практику.

Обіг у результаті вибуття характеризується чисельністю облич, що звільнилися з організації за даний період, згрупованих із причин звільнення. У залежності від цих причин він буває необхідним і зайвим. Останній по-іншому називається плинністю кадрів.

Необхідний обіг у результаті вибуття має об'єктивні причини: вимоги законодавства (наприклад, про військову службу), природні моменти (стан здоров'я, вік), а тому неминучі. Його можна передбачити, спрогнозувати і навіть досить точно розрахувати (відхід у армію чи на пенсію). Несприятливі наслідки такого обігу послаблюються тим, що люди часто не поривають зв'язків з організацією і надають їй у міру можливості допомогу і сприяння.

Плинність пов'язана із суб'єктивними причинами (відхід за власним бажанням, звільнення за порушення трудової дисципліни). Звичайно, вона характерна для молодих співробітників і після трьох років роботи істотно знижується. Вважається, що нормальна плинність кадрів складає до п'яти процентів у рік.

Доцільно додатково визначати такі абсолютні показники стану персоналу:

а) чисельність працівників персоналу, які змінилися, що представляє собою меншу величину з чисельності прийнятих і звільнених;

б) чисельність тих, що пропрацювали весь період, як різниця між обліковою чисельністю на початок періоду і чисельністю тих, що звільнилися за період.

Цей показник характеризує старість колективу за визначений термін. Відносний обіг персоналу можна охарактеризувати за допомогою ряду показників:

$$\begin{aligned} \text{Інтенсивність обігу в результаті вибуття} &= \frac{\text{Число вибулих за період із усіх причин}}{\text{Середньосписочна чисельність персоналу за період}} \\ \text{Коефіцієнт сталості} &= \frac{\text{Число працівників які значаться в списках організації протягом усього періоду}}{\text{Середньосписочна чисельність персоналу за період}} \\ \text{Коефіцієнт плинності} &= \frac{\text{Зайвий обіг}}{\text{Середньосписочна чисельність персоналу за період}} \\ \text{Коефіцієнт закріпленості} &= \frac{\text{Число осіб з визначеним стажем}}{\text{Середньосписочна чисельність персоналу за період}} \end{aligned}$$

3. Тенденції роботи з персоналом у найближчому майбутньому

У рамках загальної концепції розвитку підприємства виділяють три найважливіші частини кадрової політики:

- виробнича концепція, пов'язана з інформацією про попит споживачів, стан ринку, тенденції його розвитку і т. д.;
- фінансово-економічна концепція, що враховує основні аспекти грошових ресурсів;
- соціальна концепція, пов'язана з розвитком і задоволенням потреб людини.

Кадрова політика за останні роки зазнала серйозних змін. Дефіцит кваліфікованої робочої сили, здатної працювати в нових умовах, обумовив відхід від розуміння роботи з кадрами як тільки адміністративної роботи. Виникла необхідність ширшого обліку мотиваційних процесів. Складається комплексне розуміння кадрової політики як єдності таких заходів:

- забезпечення всіх ділянок виробництва необхідною робочою силою;
- створення мотивації працівника на високопродуктивну, ефективну працю. До стратегічних факторів успіху відносяться, наприклад:

- наближеність до ринку через орієнтацію на сферу діяльності і на запити клієнтів;
- чудове обслуговування з застосуванням відповідних технічних засобів;
- висока якість продукції;
- використання досягнень науково-технічного прогресу і новітніх технологій;
- готовність у негайному постачанні;
- почуття економічної відповідальності;
- дотримання економічної рівноваги;
- кваліфікований кадровий потенціал;
- легкоприспосовувані й гнучкі організаційні структури.

4. Поняття менеджменту персоналу

Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації.

Стосовно поняття «менеджмент персоналу» відомі такі визначення:

1. Управління персоналом – самостійна галузь менеджменту, головною метою якої є підвищення виробничої, творчої віддачі та активності персоналу; орієнтація на скорочення частки та кількості виробничих та управлінських працівників; вироблення та реалізація політики підбору та розміщення персоналу; вироблення правил прийому та звільнення персоналу; вирішення питань, пов'язаних із навчанням і підвищенням кваліфікації персоналу.

2. Управління кадрами – процес планування, підбору, підготовки, оцінки та неперервної освіти кадрів, спрямований на раціональне їх використання, підвищення виробництва і, в кінцевому результаті, на поліпшення якості життя.

3. Менеджмент персоналу – це процес вирішення завдань організації шляхом прийому, збереження, звільнення, вдосконалення та належного використання людських ресурсів.

На нашу думку, найбільш простим і всеохоплюючим визначенням менеджменту персоналу може бути адекватний цілям організації вплив на робочу силу.

Отже, діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Люди визначають придатність обладнання і технології, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових до виконання, пристосовують під свої можливості структури організації. Тому люди є центральним і головним елементом у будь-якій системі управління кожної виробничої системи.

Соціальне партнерство являється специфічною формою соціальних стосунків між трьома суб'єктами (тріада) ринкової економіки: державою, найманими працівниками та роботодавцями. Основні положення соціального партнерства повинні відображатися в законодавчих актах, перш за все, в

Конституції. Для регулювання умов і оплати праці укладаються угоди про мінімальну заробітну плату, тарифні угоди тощо.

Соціальне партнерство виконує три функції:

1. Захисна функція (вирівнювання шансів працівників, недопущення зміни умов праці не на користь робітника тощо).

2. Організаційна функція (гласність і чітко визначений порядок укладання угод, їх стандартизація тощо).

3. Миротворча функція (на період дії угоди не допускаються трудові конфлікти, не висовуються нові вимоги).

5 Основні функціональні обов'язки персоналу

Основним структурним підрозділом управління персоналом у вітчизняних організаціях являється відділ кадрів. У зв'язку з цим вони не виконують цілий ряд завдань управління персоналом і забезпечення нормальних умов його роботи, а саме:

- соціально-психологічна діагностика;
- аналіз і регулювання групових і особистих стосунків, взаємин керівництва;
- управління виробничими й соціальними конфліктами та стресами;
- інформаційне забезпечення системи управління персоналом;
- управління зайнятістю;
- оцінка й підбір кандидатів на вакантні посади;
- аналіз кадрового потенціалу й потреби в персоналі;
- маркетинг кадрів;
- планування й контроль ділової кар'єри;
- професійна та соціально-психологічна адаптація працівників;
- управління трудовою мотивацією;
- правові питання трудових відносин;
- психофізіологія, ергономіка та естетика праці.

Безумовно, структура служби управління персоналом багато в чому визначається характером і розмірами організації, особливостями продукції та послуг. У малих та середніх організаціях багато функцій управління персоналом реалізується переважно лінійними керівниками, а у великих – формуються самостійні структурні підрозділи для реалізації окремих функцій. У ряді організацій формуються структури управління персоналом, які об'єднують під єдиним керівництвом заступника директора з персоналу всі підрозділи, що займаються роботою з кадрами.

6. Сутність і завдання управління персоналом в умовах ринкової економіки

Сутність управління персоналом зводиться до:

- оцінки ефективності праці й діяльності людини;
- психофізіології праці;
- проблем зайнятості населення;
- управління трудовими ресурсами;
- проблем державної служби;
- основ організаційного проектування і побудови системи управління персоналом;
- методів формування цілей, функцій організаційної структури управління персоналом;
- кадрового, інформаційно-технічного, нормативно-методичного правового забезпечення системи управління персоналом;
- управління компетенцією;
- планування роботи з персоналом;
- змісту оперативного плану роботи з персоналом;
- методів визначення потреби в персоналі;
- нормування й обліку чисельності персоналу;
- технології управління персоналом і його розвитку;
- профорієнтації і трудової адаптації;
- підвищення кваліфікації кадрів;
- управління соціальним розвитком організації.

Можна виявити ряд характеристик роботи з персоналом:

- розробка інструкцій, що формують посадові обов'язки працівників;
- розробка програм професійної підготовки і розвитку персоналу;
- організація просування персоналу;
- розробка систем оцінки результатів і стимулювання праці.

Критерії оцінки персоналу:

- здатність приймати рішення;
- комерційна та ділова орієнтація;
- здатність до навчання;
- системне мислення;
- наполегливість і завзятість;
- самостійність, ініціативність, діяльність;
- самоорганізація і здатність розподіляти час;
- організаційні здібності;
- здатність до переконання і співробітництва;
- здатність ведення переговорів;
- міжособистісні контакти;
- знання англійської мови та інформатики.

Нова стратегія персоналу в умовах ринкових відносин:

- відмова від масового використання вузькоспеціалізованих працівників;
- співробітництво компаній з університетами, коледжами, академіями;
- використання системи безперервного навчання й підвищення кваліфікації кадрів всередині підприємства;
- урахування багатьох факторів із складними взаємозв'язками;
- перехід від «наукового» управління до ситуаційного підходу.

Вкладення в людські ресурси і кадрову роботу стає довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми.

Семінар 1.

ПРЕДМЕТ КУРСУ «КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

План

- 1. Предмет дисципліни «Кадровий менеджмент», його зв'язок з іншими дисциплінами*
- 2. Персонал як об'єкт кадрового менеджменту*
- 3. Тенденції роботи з персоналом у найближчому майбутньому*
- 4. Поняття менеджменту персоналу*
- 5. Основні функціональні обов'язки персоналу*
- 6. Сутність і завдання управління персоналом в умовах ринкової економіки*

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ АДАПТАЦІЇ В КОНТЕКСТІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

План

- 1. Трудова адаптація персоналу*
- 2. Адаптація персоналу: проблеми керування*
- 3. Виробнича адаптація працівника: поняття, організація, ефективність*
- 4. Керування процесом виробничої адаптації*

1 Трудова адаптація персоналу

Трудова адаптація персоналу – взаємне пристосування працівника й організації, що ґрунтується на поступовому включенні співробітника в процес виробництва в нових для нього професійних, соціальних, організаційних – економічних умовах праці.

Напрямки адаптації персоналу – особливості трудової адаптації в залежності від наявності у співробітника, що адаптується, досвіду професійної діяльності. Виділяються два напрямки адаптації персоналу:

1) первинна адаптація, тобто пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної діяльності (випускники вищих навчальних закладів);

2) вторинна адаптація, тобто пристосування співробітників, які мають досвід професійної діяльності (як правило, які змінюють об'єкт діяльності чи свою професійну роль, наприклад, переходять у ранг керівника).

Зазначена сукупність сфер виробничої адаптації є основою для виділення її видів:

- професійного;
- організаційного;
- матеріально-побутового;
- соціально-психологічного;
- адаптації в сфері дозвілля.

Трудова адаптація – це процес, якому притаманні два види структур: змістовна, у якій одночасно відбуваються види адаптації: професійні, організаційні, матеріально-побутові, соціально- психологічні й у сфері дозвілля, а також тимчасова, яка складається з послідовних тимчасових інтервалів, що відзначені досягненням визначеного рівня адаптації, засновані на застосуванні об'єктивних характеристик – глибини й інтенсивності – в сполученні із суб'єктивними показниками – задоволеністю працівника кожної зі сфер і виробництвом у цілому.

Трудовий потенціал працівника – сукупність якостей людини, що визначають можливість і межі його участі в трудовій діяльності. Основні компоненти трудового потенціалу робітника:

- вік, здоров'я (фізичний і психічний стан, вживання алкоголю, паління);
- особистісні характеристики (тип темпераменту, риси характеру);
- підготовка (загальноосвітня, професійна, економічна, здатність професійного росту, безупинної освіти);
- відношення до праці (творчість, дисципліна, відповідальність, ініціативність);
- досвіди, навички до праці, стаж роботи з даної професії, спеціальності;
- сімейний стан.

Чим більша диференціація трудового потенціалу робітника, тим глибший і повніший його вимір. Основа трудового потенціалу робітника якості, закладені природою. Це відноситься до здоров'я, творчих здібностей і моральної орієнтації. Розвиток природних даних і їхня реалізація визначаються трьома основними системами: родина, трудовий колектив, суспільство.

2. Адаптація персоналу: проблеми керування

Із трудовим становленням, виробничою адаптацією пов'язані також гострі соціальні проблеми, зокрема:

- негативні тенденції у формуванні соціально-професійної орієнтації молодого покоління;
- недостатній рівень професійно-кваліфікаційного потенціалу молоді і низька ефективність його використання;
- необгрунтовано затягується матеріальна залежність молодих людей від батьків;
- незадоволеність молоді житловими умовами;
- низька стабільність молоді родини;
- слабе задоволення інтересів і запитів молоді в сфері дозвілля.

Стаж роботи на підприємстві не може бути критерієм адаптації, такими критеріями варто брати якісні показники глибини адаптації.

- 1) початкова;
- 2) прийнятна;
- 3) висока;
- 4) лідерство.

Виробнича адаптація – це процес, якому притаманні два види структур:

- 1) змістовна, що включає види адаптації:
 - професійну;
 - організаційну;
 - матеріально-побутову;
 - соціально-психологічну.

2) тимчасова, що складається з послідовних тимчасових інтервалів, які відзначені досягненням визначеного рівня адаптації, засновані на застосуванні об'єктивних характеристик – глибини й інтенсивності – в сполученні із суб'єктивними показниками – задоволеністю працівника кожної зі сфер і виробництвом у цілому.

Стратегія керування повинна будуватися на організації внутріфірмової системи навчання і перепідготовки кадрів. На кожному підприємстві повинна реалізовуватися комплексна програма «Кадри» – постійно діюча система виробничо-економічного навчання кадрів. Недостатня розробленість теорії керування виробничою адаптацією викликала до життя створення цілого ряду варіантів практичного регулювання і керування цим процесом безпосередньо в трудових колективах. Співвідношення між процесами профорієнтації, виробничої адаптації і професійного просування робітників найбільш адекватно відбивають співвідношення понять «преадаптація», «адаптація», «постадаптація».

Мета керування адаптацією – скорочення періоду і максимальна її глибина, щоб персонал був максимально професійно підготовленим. Керування будь-якою організацією як соціальним об'єктом підрозділяється на два види:

- 1) керування діяльністю всієї організації з урахуванням взаємодії з зовнішнім середовищем;
- 2) керування персоналом цієї організації.

Виробнича адаптація являється складним соціальним організмом і формує готовність у працівника реалізувати себе у всіх сферах життєдіяльності, свої професійні навички і вміння, прагнення до творчості, свій духовний і морально-психологічний потенціал.

3. Виробнича адаптація працівника: поняття, організація, ефективність

Засвоєння сутності виробничої, адаптації можливе при правильному розумінні виробничої діяльності, самого процесу виробництва. Категорія «виробництво» застосовується для позначення двох сфер:

- 1) матеріальне виробництво;
- 2) виробництво самої людини у всій сукупності його істотних рис і характеристик. Тому вивчення виробничої адаптації повинне містити в собі:
 - 1) аналіз освоєння індивідом визначеної професійної діяльності;
 - 2) аналіз сукупності всіх сфер життєдіяльності, а також соціальних умов.

Виробнича адаптація – це процес і результат перебудови функціонування організму, поведіння і діяльності працівника у відповідь на нові вимоги виробничого середовища, а також на її зміни в ході задоволення адаптаційної потреби працівника з метою забезпечення їх взаємної ефективної діяльності і розвитку.

Для працівника функції виробничої адаптації надзвичайно вагомі й значні. Процесом виробничої адаптації завершується основна соціалізація індивіда, функції виробничої адаптації наповняють життям основні функції самого колективу:

- предметно-цільову;
- соціально-інтегровану;
- управлінсько-виховну.

У ході адаптації здійснюється певне коректування функцій трудового колективу, спрямоване на створення найбільш сприятливих умов для виробничої адаптації нових працівників до трудового колективу і сучасного виробництва.

Функції виробничої адаптації носять опосередкований характер – вони пов'язані з формуванням робочої зміни і забезпеченням наступності поколінь. У підсумку працююча людина доповняє собою найбільш творчу частину працівників, підвищуючи і розвиваючи свій виробничий потенціал.

4. Керування процесом виробничої адаптації

Одна з перших спроб керування адаптацією робітників була здійснена на початку 70-х м. Принциповим достоїнством цього досвіду є включення діяльності з адаптації новачків в організаційну і суспільно-політичну структуру. Підсистема «Контроль адаптації» є однією з найважливіших у загальній системі стабілізації кадрів. Обумовлено це акцентом на задоволеність як на провідному факторі й показнику адаптації. Підприємство зобов'язане виявляти факти незадоволеності працею, причини плінності кадрів, усувати дезадаптуючу роль факторів. Головне завдання – передбачити заходи для оптимізації процесу використання робочих кадрів за рахунок удосконалювання організації й умов праці їхнього побуту.

Ефективність керування (як у тактичному, так і в стратегічному плані) в більшій мірі буде залежати від ступеня керуючого впливу на всю сукупність структури елементів виробничої адаптації.

Варто назвати таку групу факторів, що визначають протікання виробничої адаптації:

- 1) функціональні фактори виробництва (зміст і умови праці, його організація);
- 2) соціально-психологічні фактори (соціально-психологічний клімат у колективі, взаємини з адміністрацією і з товаришами по праці);
- 3) професійні фактори (рівень професійної підготовки, виробничий досвід і відношення до роботи, освіта, можливість професійного росту);
- 4) соціально-економічні фактори (задоволеність зарплатою, діє система матеріального і морального стимулювання).

Семінар 2

**УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ АДАПТАЦІЇ В КОНТЕКСТІ
КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

План

5. *Трудова адаптація персоналу*
6. *Адаптація персоналу: проблеми керування*
7. *Виробнича адаптація працівника: поняття, організація, ефективність*
8. *Керування процесом виробничої адаптації*

Тема 3

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

План

1. *Методологія і технологія управління персоналом*
2. *Системний метод*
3. *Функціональний метод*
4. *Структурно-функціональний метод*
5. *5.Інституціональний та антропологічний методи.*
6. *Субстанціональний (онтологічний) та нормативно-ціннісний методи.*
7. *Біхевіористський, історичний та порівняльний методи.*

1. **Методологія і технологія управління персоналом**

Системна методологія являє собою найбільш упорядковану надійну основу для керування складними сферами взаємозалежної діяльності, яка дозволяє розкривати й аналізувати складові системи компоненти і послідовно сполучати їх один з одним. При системному підході і дослідженні організованих систем виходять з того, що будь-яка організація являється системою, кожний з елементів якої має свої визначені й обмежені цілі. Сутність системного підходу багато авторів зводять до наступного:

- 1) формування цілей і з'ясування їхньої ієрархії до початку якої-небудь діяльності, пов'язаної з керуванням, особливо з прийняттям рішень;
- 2) досягнення поставлених цілей при мінімальних витратах стосовно засобів порівняльного аналізу альтернативних шляхів і методів, досягнення мети і здійснення відповідного вибору;
- 3) кількісна оцінка (квантифікація) мети, методів і засобів їхнього досягнення, заснована не на часткових критеріях, а на широкій і всебічній оцінці всіх можливих результатів діяльності.

Системний підхід — напрямок методології наукового дослідження, в основі якого лежить розгляд складного об'єкта як цілісної множини елементів у сукупності відносин і зв'язків між ними.

Система являє собою сукупність взаємодіючих елементів, що складають цілісне утворення, яке має нові властивості, відсутні в складових її елементів.

2. **Системний метод**

Насамперед його характеризує прагнення розглядати соціальну організацію як комплексну систему з рядом складових її окремих підсистем. До таких підсистем, звичайно, відносять: індивідів;

- 1) формальну структуру;
- 2) неформальну структуру;
- 3) неформальну організацію;
- 4) статуси і ролі;

5) фізичне оточення.

Складність її структури висуває на передній план необхідність вивчення взаємодії підсистем. Центральними методологічними поняттями є:

- зв'язок;
- сполучні процеси;
- основні сполучні процеси;

Виділяють: комунікацію; рівновагу; ухвалення рішення.

Системний метод — це упорядкована множина елементів, взаємозалежних між собою й утворюючих деяку цілісну єдність, порядок, обумовлений планомірним, правильним розташуванням частин у визначеному зв'язку, у суворій послідовності дій; прийнятий сталий порядок чого-небудь.

Системний метод був детально розроблений у 50-60-х роках ХХ століття Т. Парсонсом і особливо Д. Істоном.

3. Функціональний метод

Функціональний метод у політичному дослідженні припускає вивчення залежності між політичними явищами, між типом політичної культури і режимом влади, кількістю партій і виборчою системою, взаємозв'язків рівня економічного розвитку і політичного ладу, ступеня урбанізації населення і його політичної активності. Цей метод припускає абстрагування від етичної оцінки політики й орієнтацію лише на факти і логіку. Одним із перших функціональний метод у політології застосував Н.Макіавеллі, що проголосив відмову від релігійних догм і етичних цінностей при вивченні політики, необхідність аналізу реального життя у всій його суперечливості, орієнтуючись на вивчення взаємозв'язку і взаємозумовленості політичних явищ.

Сутність методологічного принципу функціонального підходу (Г.Спенсер, Б. Малиновський, А.Г. Радкліфф-Браун, Е. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс) полягає у вичленовуванні елементів соціальної взаємодії, що підлягають дослідженню, і визначення їхнього статусу (місця) і функцій у деякому зв'язку, якісна визначеність якого робить необхідним його системний розгляд.

4. Структурно-функціональний метод

Структурно-функціональний метод — це підхід до опису і пояснення соціальних систем, при якому досліджуються їхні елементи і залежності між ними в рамках цілого; окремі соціальні явища виконують визначену функцію в підтримуванні і зміні соціальної системи. Він припускає розгляд політики як деякої цілісності, що має складну структуру. Структурно-функціональний метод широко використовували К. Маркс і Ф. Егелс. Він являється одним із принципів системного аналізу.

Т. Парсонс розвиває теорію структурного функціоналізму. На його думку, існує чотири основних функції соціальної системи:

1. Адаптація.
2. Досягнення мети.
3. Інтеграція.
4. Відтворення структури, що забезпечується різними підсистемами суспільства.

Структурно-функціональний аналіз виходить з розгляду політичної системи суспільства як цілісної системи з взаємозалежними елементами. Кожен елемент політичної системи виконує визначені функції, забезпечуючи її збалансованість. Цей метод відбиває один із принципів системного підходу.

Структурно-функціональний аналіз включає вивчення функціональних залежностей елементів політичної системи, єдності інститутів влади, відповідності їхньої дії (функціонування) потребам політичних суб'єктів, виявлення того, як реалізується потреба в пристосуванні системи до середовища, що змінюється.

5. Інституціональний та антропологічний методи

Інституціональний метод пов'язаний із прагненням виявити певні юридичні норми, проаналізувавши основні закони суспільства сенс існування нормального розвитку суспільства. Великий вплив зробили тут погляди Ш. Монтеск'є, Дж. Локка, Е. Берка, Т. Джефферсона. У даному підході основна увага приділяється політичним інститутам, аналіз будується, виходячи зі сформованих суспільно укорінених форм. Ці форми чи інститути, з одного боку, є логічним продовженням і закріпленням соціальних відносин і норм, а з іншого боку, — покликані вносити в суспільство стабілізуючий початок.

Інституціональний підхід орієнтує на вивчення інститутів, за допомогою яких здійснюється політична діяльність: держави, партій, суспільно-політичних організацій, права, урядових програм та інших засобів регулювання політичної, економічної й управлінської діяльності. Інституціональний метод необхідний для формування цілісного уявлення про те, як інституціональна підсистема впливає на функціонування політичної й економічної системи в цілому. Антропологічний метод багато в чому протилежний соціологічному. Він виходить з обумовленості політики не соціальними факторами, а природою людини як родової істоти, що має основні потреби – у їжі, одязі, безпеці, волі. Стосовно до політичних явищ антропологічний метод орієнтований на вивчення ірраціональної, інстинктивної, біологічної мотивації політичного поведіння, що обумовлена людською природою.

Антропологічний підхід з'явився ще в Арістотеля в його баченні джерел політики, в колективній сутності людини. Цей підхід, що виходить із природи людини, широко використовується при аналізі механізмів, інститутів влади і соціального контролю переважно в доіндустріальних суспільствах, а також

проблем адаптації і трансформації традиційних механізмів контролю при переході до сучасних економічних систем. Сьогодні антропологічний підхід виходить насамперед з таких принципів як:

1. Сталість, інваріантність фундаментальних родових якостей людини як істоти біологічної, соціальної і розумної (духовної), що споконвічно володіє волею.

2. Універсальність людини, єдність людського роду і незалежно від етнічних, расових, соціальних, географічних та інших розходжень, рівноправність всіх людей.

3. Невід'ємність природних прав людини, їхнього пріоритету стосовно принципів устрою, законів і діяльності держави.

6. Субстанціональний (онтологічний) та нормативно-ціннісний методи

Субстанціональний чи онтологічний метод припускає виявлення і дослідження першооснови політики, відношення панування і підпорядкування в їхніх різноманітних проявах, розподіл суспільства на «друзів» і «ворогів». Серед величезної кількості визначень політики явно домінують її характеристики через владу і панування.

Визначення онтологічного методу можна сформулювати, розглянувши саме визначення онтології як філософської категорії. Усяка філософія — це, насамперед, узагальнена картина світу, що охоплює своїм знанням найголовніші знання про світ своєї епохи. Онтологія — це один з основних компонентів філософського і політичного знання. Якщо ідеалістична картина світу завжди являла собою у своїх вихідних джерелах екстраполяцію психофізіологічного дуалізму на світ у цілому, бачачи його як композицію різних за своєю природою субстанцій, то для матеріалізму світ — це єдина субстанція, атрибут, що у своїй динаміці утворює реальність життя.

Онтологія - наука про суще, про його форми, фундаментальні принципи, про найбільш загальні визначення і категорії буття. У цій категорії фіксуються переконання людини про існування навколишнього світу і самої людини з її свідомістю. Окремі речі, процеси, явища зникають, а світ у цілому існує і зберігається.

Нормативно-ціннісний метод припускає оцінку політичних явищ з погляду етичних цінностей загального блага, справедливості, волі. Його слабкість — у відносності ціннісних суджень, що залежать від світогляду, соціального стану й індивідуальних особливостей конкретних осіб. Проте цей метод цінний тим, що додає управлінській науці етичного виміру. Він припускає з'ясування значень політичних явищ для суспільства й особистості, їхню оцінку з погляду загального блага, справедливості, волі, поваги людського достоїнства й інших цінностей. Цей підхід орієнтується на розробку ідеалу політичного устрою і

шляхів його практичного втілення. Він вимагає виходити з належного і бажаного, з етичних цінностей і норм і відповідно до них будувати політичне поведження й інститути.

7. Біхевіористський метод, історичний та порівняльний

Біхевіористський метод (від англ. *behavior*—поводження). На думку фахівців, даний підхід здійснив у політології революцію. Уперше його наукове обґрунтування ще в 1880 р. дав Вудро Вільсон, на думку якого в основі біхевіористського аналізу повинні лежати такі положення:

- переважними спонуканнями в політичному поведженні людей є психологічні мотиви. Вони можуть мати соціальне обґрунтування, але можуть мати й особисту, індивідуальну природу;
- групові й індивідуальні дії людей так чи інакше пов'язані з поведженням окремих особистостей;
- поведження людей являється подібним у різних ситуаціях і в різних суспільних системах, тому вивчається багатьма соціально-гуманітарними науками;
- суттєву частину політичних явищ і процесів можна виміряти кількісно, використовуючи статистичні показники, підсумки анкетування, математичні методи.

Історичний метод заснований на вивченні політичних явищ у їхньому розвитку. Перевага історичного підходу полягає насамперед у тому, що він дає можливість вивчати політичні процеси в контексті тієї історичної обстановки, у якій вони виникають і розвиваються. Історичний підхід дозволяє аналізувати неодноразово повторювані в історії явища. Дослідники, що дотримуються історичного підходу, мають можливість узагальнювати сучасний та історичний досвід розвитку політичних систем. Аналіз різних етапів у русі політичних процесів дозволяє виявити закономірності в їхньому розвитку, а також прогнозувати розвиток політичних процесів.

Порівняльний метод спрямований на порівняльний аналіз політичних систем різних країн, а також структурних елементів цих систем: парламентів, партійних і виборчих систем, форм правління і політичних режимів. Найбільший розвиток порівняльний підхід одержав після другої світової війни. Порівняльний підхід являється досить продуктивним у виявленні умов стабільності політичних систем, причин їхньої трансформації.

