**Структурно-функціональний метод**

Структурно-функціональний метод — це підхід в описі і поясненні систем, при якому досліджуються їхні елементи і залежності між ними в рамках єдиного цілого; окремі соціальні явища виконують визначену функцію в підтримці і зміні соціальної системи.

Кожен елемент цієї структури виконує визначені функції, що задовольняють потреби системи. Діяльність елементів системи програмується загальною структурною організацією, займаними ними позиціями і виконуваними ролями.

Структурно-функціональний метод є однією з найважливіших форм застосування цього методу в дослідженні управлінських явищ і процесів. Сутність його полягає у розділенні складного об'єкта на складові частини, вивченні зв'язків між ними та у визначенні притаманних їм специфічних функцій (ролей), спрямованих на задоволення відповідних потреб системи управління персоналом з урахуванням цілісності останньої та її взаємодії із зовнішнім середовищем. В науці управління персоналом розроблені різноманітні концепції структурно-функціонального управління великими економічними системами.

Загальним для них є кібернетичний підхід до управління економічною системою, в якої розрізняються такі структурні компоненти, як вхідні параметри, орган управління, об'єкт управління, вихідні дані. На вході системи в кожний момент часу потрібна велика кількість матеріальних, трудових і фінансових ресурсів. Вихід системи складає певну множину споживацьких властивостей і послуг, які знаходяться у функціональній залежності від вхідних параметрів. Оптимальне управління досягається при умові співпадіння максимуму і мінімуму цільової функції, коли економічна система знаходиться в стійкому стані гомеостатичної рівноваги. В такому стані система досягає максимуму своєї ефективності, найбільш продуктивного режиму економічного зростання. Тому головна задача управління великими системами заключається в пошуку і реалізації управлінських впливів, які в умовах зовнішніх і внутрішніх обурювань зможуть забезпечити гомеостатичний стан функціонування і розвитку системи.

Системні дослідження показують, що визначальною умовою поведінки складних поведінських систем є їх нерівномірна самоорганізація, функціональна стійкість в неврівноважсних станах. Неврівноваженість є такою ж фундаментальною властивістю управлінських систем, як і рівновага, яка дозволяє детермінувати вільний вибір оптимізаційного синтезу із цілого спектру можливих напрямків. Якщо стан рівноваги є необхідною умовою стаціонарного існування управлінських систем, то неврівноважений стан являє собою істотний момент переходу в новий стан, в якому управлінська система набуває більш високого рівня організації і продуктивності. Тільки тоді, коли управлінська система втрачає функціональну стійкість, виникають самоорганізовані процеси формування нових ефективних структур. Набуваючи в нових умовах функціонування стабілізуючого стану, управлінська система проходить свої врівноважені стани як проміжні етапи на траєкторіях не-врівноваженої самоорганізації.

Т. Парсонс розвиває теорію структурного функціоналізму, вважає, що існує чотири основних функції соціальної системи:

* 1. Адаптація.
* 2. Досягнення мети.
* 3. Інтеграція.
* 4. Відтворення структури, що забезпечується різними підсистемами суспільства. Так, усередині соціальної системи функцію адаптації забезпечує економічна

підсистема; функцію досягнення мети — політична підсистема; функцію інтеграції — правові інститути і звичаї; функцію відтворення структури — система вірування, мораль, інститути утворення і виховання.

Цілісність суспільства досягається шляхом інтеграції загальноприйнятих соціальних цінностей і норм. Т. Парсонс визначає суспільство як систему відносин між людьми, з'єднуючим початком якої є норми і цінності. Б. Дюркгейм розглядає суспільство як надіндивідуальну духовну реальність, засновану на колективних уявленнях.

У структурно-функціональному аналізі за одиницю дослідження приймається "дія", а суспільство представляється як сукупність складних соціальних систем дії (концепція Т. Парсонса, Р. Мертона). Кожен індивід у своїй поведінці орієнтований на "загальноприйняті" образи поведінки. Норми об'єднані в інститути, що мають структуру і володіють функціями, спрямованими на досягнення стабільності суспільства. Ціль структурно-функціонального аналізу складається в кількісній оцінці тих змін, до яких дана система може пристосуватися не на шкоду своїм основним функціональним обов'язкам.

Цей метод доцільний для аналізу способів збереження і регулювання системи, максимальний же його ефект виявляється в порівняльному дослідженні політичної системи.

**Структурно-функціональний аналіз** включає вивчення функціональних залежностей елементів системи, єдності інститутів влади, відповідності їхньої дії (функціонування) потребам суб'єктів, виявлення того, як реалізується потреба в пристосуванні системи до середовища, що змінюється. В управлінні персоналом важливо виявити функціональну модель системи управління персоналом, що включає:

\* функціональну роль співробітників;

\* функціонально-необхідні затрати;

\* функціональний розподіл праці;

\* функціонально-вартісну діаграму;

\* функціонально-вартісний аналіз системи управління персоналом;

\* функціональні зв'язки управління.

Функціональний метод в управлінні персоналом припускає вивчення залежності між типом організаційної культури та режимом влади взаємозв'язку рівней економічного розвитку і політичного ладу, ступеня урбанізації населення і його політичної активності. Одним з перших функціональний метод у політології застосував Н. Макіавеллі, що проголосив відмовлення від релігійних догм і етичних цінностей при вивченні політики, необхідність аналізу реального життя у його суперечливості, орієнтуючись на вивчення взаємозв'язку і взаємозумовленості різних явищ.

Специфічним проявом функціонального методу є біхевіористський підхід. Його суть полягає у вивченні організації через дослідження поведінки окремих особистостей і груп. Своє обґрунтування стосовно до управління персоналом біхевіоризм одержав наприкінці XIX ст. в США і з тих пір зайняв провідне місце в американській науці, як один з компонентів системного підходу, що полягає у виявленні функції окремих елементів певного соціального утворення.

Сутність методологічного принципу функціонального підходу (Г. Сленсер, Б. Маліновський, А. Г. Радкліфф — Браун, Е. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс складається в абсолютизації елементів соціальної взаємодії, що підлягає дослідженню, визначенню їхнього статусу і функцій.

Відповідно до функціонального підходу, організація — це єдиний організм, що складається з частини, елементів, що виконують певні функції. Останні спрямовані на виконання суспільних потреб і забезпечують цілісність суспільства. Суспільні процеси і явища можна пояснити, аналізуючи їх функції у суспільній системі. Організація зберігає стійкість, оскільки реалізуються всі необхідні для соціального організму функції, у т. ч. функція соціального контролю. Р. Мертон вводить поняття "дисфункції", тобто функції, що руйнує, і визначення латентних функцій. Згідно Мертона, ті самі елементи можуть бути функціональними стосовно одних систем і дисфункціональними стосовно інших. Дисфункції переборюються в процесі поступових змін.

Функціональний підхід вимагає вивчення залежності між різними явищами і навколишнім середовищем. Наприклад, між рівнем соціально — економічного розвитку і ступенем демократизації суспільства, між економічним і політичним плюралізмом, між культурою, традиціями і політичною активністю населення.

Функціональний метод включає в свою макромодель практичну діяльність, передбачаючи з'ясування сутності і ролі управлінських явищ, їх оцінку з позиції системи цінностей (блага, справедливості, поваги людської гідності).