

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА ТЕОРІЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто основні етапи еволюції поглядів на теорію організації. Виділено основну сутність теорій і надано їх загальну характеристику для кращого розуміння необхідності їх розвитку з плином часу.

Аннотация. Рассмотрены основные этапы эволюции взглядов на теорию организации. Выделена основная сущность теорий и дана их общая характеристика для лучшего понимания необходимости их развития с течением времени.

Annotation. The main stages of the evolution of views on the theory of organization are investigated. The main theories are highlighted and the nature of their general characteristics is given for a better understanding of the need for their development over time.

Ключові слова: організація, теорія, еволюція, управління, концепція.

Еволюція поглядів на організацію відбувалася за рахунок розробки теоретичних основ як частини загальної науки управління на межі поєднання різних наукових дисциплін: менеджменту, соціології, антропології, психології, юриспруденції. Зміни об'єктивних умов функціонування організацій, характерні для ХХ століття, зробили внесок у розвиток поглядів, наукових концепцій і управлінської практики. Сама ж теорія організації є складовою частиною науки управління. Вона служить загальною теоретико-методологічною базою для ряду приватних організаційних наук, наприклад, організації праці та проектування систем управління.

Визначення впливу минулих теорій організації на сучасні теоретичні узагальнення можна зустріти у публікаціях таких авторів: Альтшулер А. І., Кузнєцова Ю. В., Решетнікова К. В., Гапонова О. С.

Метою даної роботи є вивчення та узагальнення поглядів стосовно еволюції теорії організації.

Як відомо, суспільство складається з великої кількості організацій, з якими пов'язані всі аспекти і прояви людського життя, економіка, наука, культура, освіта, оборона, навіть особисте життя. Теорія організації спрямована відповісти на питання, навіщо організації потрібні, як вони створюються, функціонують і змінюються, чому члени організацій діють саме так, а не інакше.

Загалом, теорія організації – це галузь наукового знання про закономірності створення, функціонування і розвиток організацій – складних динамічних систем, що мають загальну мету.

Розвиток теорії організації, як і будь-якої наукової дисципліни, включає в себе основні етапи: збір фактів, науково історичних відомостей, формулювання законів і закономірностей розвитку, залучення знань супутніх наук для кращого розуміння проблем організації та кінцеве узагальнення існуючої інформації.

Ідеї та концепції, що утворюють класичну теорію організації, розроблялися багатьма вченими і практиками. До відомих авторів, які зробили основний внесок у розвиток головних розділів теорії організації, належать: Ф. Тейлор, Л. Гілбрет, Г. Гант, Х. Манстерберг, М. Вебер, Р. Лайкерт, Г. Саймон, І. Ансофф [1].

Можна простежити три етапи фундаментальних змін в організаціях упродовж ХХ століття. Перший етап – перетворення управління в окрему професію. Другий – поява адміністративних організацій з високим рівнем централізації прийняття рішень. Третій – створення організацій з горизонтальними структурами з широким використанням інформаційних технологій [1].

Початок ХХІ століття характеризується постійним застосуванням сучасних інформаційних мереж і комп'ютерних систем. Зараз співробітництво дедалі більше витісняє конкуренцію, що підтверджується появою нових форм організацій: альянсів, віртуальних та інтелектуальних.

Однією з перших спроб проаналізувати організаційні аспекти управління є зроблена Тейлором Ф. В., починаючи з 1890 р. Передумовою цього напрямку класичної теорії було те, що об'єктивний аналіз даних, отриманих на робочому місці, може стати основою визначення найкращого способу організації праці. Тейлор вважав, що за допомогою ефективної організації праці загальний результат збільшиться, а частка кожного учасника може збільшуватися без скорочення частки інших [2].

Тейлор Ф. В. ввів відрядну форму оплати праці з доплатою за перевиконання норми, тобто мотивація персоналу через заробітки підвищує продуктивність, цей підхід був розвинутий Г. Гантом, який запропонував відрядно-преміальну систему оплати праці.

А. Файоль виділив такі принципи побудови організацій: спеціалізація праці; єдність мети і керівництва; принцип співвідношення централізації і децентралізації; принцип влади і відповідальності; принцип ланцюга та принцип кінцевого результату, який визначає бажані характеристики організації.

Було визначено, що навчання робочим професіям заздалегідь визначеними способами є важливою частиною наукового управління. Г. Гант у 1908 р. висунув ідею про використання інструктора з навчання для кожного працівника. Однак ідея про те, що керівник повинен заснувати офіційні програми навчання, що не була широко впроваджена до 1930 р. Але вже до початку другої світової війни ефективні методи навчання були широко представлені у промисловості.

У дослідженні бюрократичної теорії Макс Вебер описує форму організації, яка гарантує передбачуваність поведінки працівників. Бюрократична структура робить можливим високий рівень обліку результатів для керівництва організації. Суть теорії полягає у тому, що всі завдання повинні бути спеціалізовані, виконавець несе відповідальність за їх виконання; кожна офіційна особа повинна вести справи з чіткою дистанцією з підлеглими.

Пізніше, на початку 1930 р., з'явився підхід, що описує людські відносини і дозволяє більш поглиблено розглядати розподіл праці в організаціях з урахуванням впливу людського фактора.

Дослідження Ренсіса Лайкерта показали, що ефективна та організація, яка спонукає керівника зосередити головну увагу на прагненні створити ефективну робочу групу з високопродуктивними цілями. У цій теорії припускається, що організація будується на людських мотиваціях [3].

Інший науковець, Герберт Саймон, у своїх працях з теорії адміністративної поведінки досліджував вплив встановленої мети на раціональну поведінку в організаціях. Маючи критичне ставлення до теоретичних узагальнень Тейлора Ф. В. і принципів управління А. Файоля, він запропонував концепцію адміністративного працівника, який переслідує власні інтереси та усвідомлює лише кілька з усіх можливих варіантів дій. Тобто потрібно чітко визначати мету, що дозволить прийняти рішення.

Універсальна теорія формування організацій, так звана теорія Гласієр, виділяє співіснування чотирьох підсистем у кожній організації. Кожна з цих підсистем виконує виняткові функції, і в той же час вони частково взаємодіють одна з одною. Концепція навантаження часу – ключова в теорії Гласієр. Вона визначає рівень навантаження для виконання роботи. Характер роботи змінюється, якщо рухатися вгору по ієрархії [4].

На початку 1970-х років американський вчений Ігор Ансофф висунув ряд нових ідей, щодо розвитку організаційних структур управління. Широке поширення отримав динамічний підхід, основна увага в ньому зосереджується на аналізі зв'язків організації з середовищем, в якому вона діє [5].

Слід розглянути сучасні напрями теоретичних розробок, які викликані орієнтацією на новітні технології, проблеми ризикових інвестицій, прогнозування споживчого попиту і поведінку конкурентів.

Перший напрям теоретичних узагальнень – реінжиніринг – це теорія і методи комплексного оздоровлення корпорацій з охопленням усіх елементів, у тому числі систем мотивацій та стимулів. Проводиться підвищення ефективності шляхом скорочення розмірів господарюючих суб'єктів, органічного поєднання лінійного і програмного керівництва.

Сутність другого напрямку полягає у концепції внутрішніх ринків корпорацій. Вона характеризується перенесенням закономірностей і принципів ринкового господарства на внутрішню діяльність корпорацій. Підрозділи стають автономними у купівлі і продажу товарів та послуг, об'єднуються єдиними інформаційними мережами, фінансовими системами і підприємницькою культурою.

Третій напрям полягає у створенні теорії альянсів. Інтеграційні процеси в управлінні, орієнтовані на більш ефективне використання всіх видів ресурсів, приводять до появи різноманітних форм горизонтального об'єднання організацій. Утворюються плоскі організаційні ієрархії навколо основних процесів, що мають специфічні цілі.

Основою концепції екологічного усвідомлення керівництва є представлення організації як частини природного кругообігу. У центрі уваги опиняються екологічні питання: придбання екологічно чистих ресурсів, обмеження викидів, скорочення відходів, зниження ризику аварій, виробництво екологічно чистих продуктів. Здійснення даної концепції вимагає відповідних систем управління [6].

Слід відзначити, що після проведення аналізу публікацій стосовно еволюції теорії організації визначено, що багатолітній досвід світових науковців був могутньою основою для створення ефективних сучасних теоретичних узагальнень про ефективну роботу організації. Сучасна корпоративна модель передбачає розширення кооперації серед конкурентів, постачальників і споживачів, і тим самим змінює уявлення про межі організації. Професійні знання та вміння кожного партнера дозволяють створювати більш ефективну організацію, в якій будь-яка функція і процес реалізуються на глобальному рівні. Особлива увага приділяється проблемі всебічного розвитку людських ресурсів. Важливе значення надається проблемі довіри – до системи управління, прийнятих рішень, їх виконання, керівників.

Наук. керівн. Москаленко Н. О.

Література: 1. Кафидов В. В. Теория организации / В. В. Кафидов, Т. В. Скипетрова. – М. : Финансы и статистика. – 2005, 144 с. 2. Лафта Дж. К. Теория организации : учебн. пособ. / Дж. К. Лафта. – М. : Инфра-М, 2006. – 416 с. 3. Богатирев М. Организационная культура предприятий / М. Богатирев. – М. : Проблемы теории и практики управления, 2005. – С. 104–111. 4. Мильнер Б. З. Теория организации : учебник для вузов / Б. З. Мильнер. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2005. – 648 с. 5. Шеметов П. В. Теория организации : курс лекций / П. В. Шеметов, С. В. Петухова. – М., 2006. – 282 с. 6. Семиков В. Л. Теория организации / В. Л. Семиков. – М., 2005. – 960 с.