

3. Оліфірова, Ю. О. Бюджетування грошових коштів у системі управління підприємством [Текст] : дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 : 21.11.01 / Ю. О. Оліфірова. – Донецьк, 2006. – 198 с.

4. Андрієць, В. С. Структурно-логічна схема оптимізації грошових потоків торговельних підприємств [Текст] / В. С. Андрієць // Економіка. Фінанси. Право. – 2008. – №07. – С. 3–6.

5. Бочаров, В. В. Коммерческое бюджетирование: финансовые ресурсы; системы управления финансами, виды бюджетов [Текст] / В. В. Бочаров. – СПб. : Питер, 2003. – 368 с.

6. Кизим, Н. А. Оценка и прогнозирование неплатежеспособности предприятий [Текст] : монография / Н. А. Кизим, И. С. Благун, Ю. С. Копчак. – Х. : ИНЖЭК, 2004. – 143 с.

7. Бернстайн, Л. А. Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация [Текст] / Л. А. Бернстайн ; пер. с англ. О. В. Скачкова, И. Э. Дымова. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 624 с.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© Н.О. Власова, П.В. Смірнова, 2011.

УДК 658.29

Ю.Є. Чирва, канд. екон. наук (*АВВ МВСУ, Харків*)

Р.М. Бугріменко, канд. екон. наук (*ХДУХТ, Харків*)

ОРГАНІЗАЦІЯ В ІНТЕРПРЕТАЦІЯХ РІЗНИХ ШКІЛ УПРАВЛІННЯ ТА СУЧАСНОМУ РОЗУМІННІ

Розглянуто сутність, призначення та особливості управління організацією в інтерпретаціях різних шкіл управління, визначено взаємозв'язок із сьогоденням, розкрито постулати сучасної концепції управління організацією.

Рассмотрена сущность, назначение и особенности управления организацией в интерпретациях разных школ управления, определена взаимосвязь с настоящим, раскрыты постулаты современной концепции управления организацией.

Essence, setting and features of management organization in interpretations of different schools of management, is considered, intercommunication is certain with today, the postulates of modern conception of management organization are exposed.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Основою функціонування та розвитку будь-якої економіки є організація, в якій переплітаються й уживаються інтереси особистості й груп, стимули й

обмеження, жорстка технологія та інновації, безумовна дисципліна та свобода творчості, нормативні вимоги та неформальні ініціативи.

З огляду на це, одним з пріоритетних напрямів перебудови управління вітчизняною економікою є розробка теоретичних засад та практичних рекомендацій щодо формування ефективної системи менеджменту організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні питання, пов'язані з теорією управління організацією висвітлюються як в перекладній економічній літературі Дж. К. Лафта [1], П. Друкер [2], М. Вебер [3], так і у працях російських та вітчизняних вчених, зокрема, Л.М. Казановської [4] В.П. Сладкевича [5], Г.В. Осовської, О.А. Осовського [6] тощо.

Майже кожне видання містить дослідження організації як об'єкта управління, системи менеджменту організації та управління організаційними процесами. Разом з цим, недостатньо висвітленим залишається взаємозв'язок минулого та майбутнього, неналежно використовується принцип логічного та історичного під час дослідження управління організацією, що потребує відповідних досліджень.

Мета та завдання статті. Метою статті є дослідження вкладу різних економічних шкіл у сьогодинське розуміння організації як складного соціально-економічного інституту та виокремлення на цій основі рис сучасної концепції менеджменту організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управлінські школи надають різні визначення поняття «організація».

Так, відповідно до класичної теорії термін «організація» визначається як процес, метою якого є визначення напрямку та використання зусиль певної кількості людей для досягнення поставленої мети [7].

Поняття «організація» охоплює функціональний аспект, поділ праці, структурування відносин і влади. Основними проблемами, які беруться до уваги у межах цього підходу – це проблема спеціалізації й механізмів координації. Якщо наукова школа управління зосереджує свої зусилля на нижчій ланці організації, то вже в межах класичної школи розробляється поняття організаційної структури управління як системи взаємозв'язків між посадами й ролями. Фактично організація розглядається як замкнута система, а поліпшення її функціонування забезпечується за рахунок внутрішньої раціоналізації без обліку впливу зовнішнього середовища.

Щодо людського капіталу, то погляди Ф.У. Тейлора багато в чому відповідають пануючій сьогодні концепції стратегічного

управління у частині безпосередніх виконавців (створювачів матеріальних благ), у межах якої «персонал являє собою найважливіший капітал організації, ключовий фактор успіху» [8, с. 21].

На відміну від Ф.У. Тейлора, який намагався знайти відповідь на запитання, як зробити так, щоб робітник працював як машина, М. Вебера цікавить, що потрібно зробити, щоб уся організація працювала як машина [3]. На його думку розробка правил і процедур, що визначають основні види діяльності, кар'єру працівників, конкретні рішення, діяльність керівництва, а також обов'язки кожного працівника дозволяє створити бюрократичну систему організації, здатну забезпечити швидкість, точність, порядок, визначеність, безперервність і передбачуваність.

Теорія бюрократичної організації, що поєднує у своїй концепції такі чинники, як поділ праці й спеціалізацію працівників (керуючих), непорушність влади, заснованої на ієрархії, а також завищену роль затверджених норм, стандартів, використання формальних критеріїв оцінки, за суттю є близькою до позицій класичної школи. При цьому, передбачається, що всі організації з ускладненням завдань і власного зростання рухаються до типу, що поєднує перераховані структурні властивості.

Сьогодні домінують уявлення про бюрократичні організації як про організації, діяльність яких характеризується масою негативних моментів і наслідків, пов'язаних із централізацією адміністрування й жорстких дій щодо розпоряджень, які не враховують особливості ситуації. У дослідженнях М. Вебера бюрократія належить до соціологічних уявлень про раціоналізацію колективної діяльності. Особистість у веберовській концепції організації відсутня. Крім цього, такі переваги бюрократії як точність, сталість, дисципліна, акуратність і вірогідність повністю орієнтують її увагу на саму себе. Прагнення до влади вбиває динамізм, і передумови для ринкових угод зникають, за межами уваги виявляються взаємодії з навколишнім світом або ринком. Іншими словами, повністю втрачається контакт зі споживачами, оскільки останні існують для бюрократії, а не навпаки. Таким чином, концепція Вебера не призводить до створення ефективної організації в динамічному навколишньому середовищі, що панує сьогодні.

Якщо до початку перебудованого періоду бюрократичні організації переважали у вітчизняній економіці, то в сучасних умовах ринкових відносин і жорсткості конкуренції такі структури практично втрачають шанси на виживання. Разом з цим, бюрократичні тенденції

продовжують домінувати не лише у військових установах та державних службах, як традиційно прийнято вважати у межах менеджменту організацій [6], але і виявляють себе в організаціях малого та середнього бізнесу. Значною мірою, на нашу думку, це пояснюється рецидивом неринкового світогляду та менталітетом.

Нині бюрократична організація має всі риси класичної структури – пірамідальну й функціональну. При цьому, лише тоді, коли елементарною структурною одиницею організації стає технологічна або функціональна операція, отримана на основі використання принципу поділу праці з наступною координацією розділених частин у єдине ціле, бюрократична організація фактично одержує адекватну своїй природі основу, що дозволяє повною мірою мобілізувати її творчий потенціал. Даний постулат відповідає неокласичній теорії організації. Інші основні положення даної теорії полягають у наступному. Границі й розмір організації визначаються на основі оптимального співвідношення обмежених чинників виробництва, що забезпечують одержання максимального чистого доходу.

Домінуючою формою економічної організації є ринок. Реакція підприємства на зміни у зовнішньому середовищі не відбивається на її структурі, залишається жорсткою. Деяка гнучкість властива лише визначенню посадових обов'язків низки працівників або структурних підрозділів.

Дана теорія організації цілком відповідає теорії й практиці менеджменту в межах «наукової» та «класичної» шкіл.

Теоретичні висновки, отримані під час вирішення основних питань теорії організації, сприяли досягненню ефективного функціонування підприємств та організацій.

Проте, з розвитком продуктивних сил, створення нових технологій, товарів, освоєння нових ринків усе помітніше стає колізія між структурою організації й менеджментом. Ринок не забезпечує відповідного захисту трансакцій (угод), ризик неотримання прибутку зростає. Піддається сумніву й принцип раціональної поведінки економічних суб'єктів. Лінійно-функціональна структура організації не може вже забезпечити ефективного функціонування багатогалузевих компаній. Господарська практика стикається з обмеженнями в теорії. Перехід до нової теорії організації стає неминучим.

Еволюційно наука відповідає на виклик часу теоріями, що розроблюються у межах різноманітних шкіл.

Нині, якщо одні дослідники висвітлюють різноманіття сучасних підходів до теорії організації, то інші наголошують на зміні самої концепції менеджменту.

На наш погляд, у теперішній час справедливо говорити про нову концепцію менеджменту, яка скоріше ґрунтується на фундаменті ніж формується на противагу всім існуючим до цього школам і подходам (науковому менеджменту, «класичній» школі менеджменту, школам «людських відносин» і «поведінкових наук», кількісному, системному й ситуаційному подходам). Нова парадигма менеджменту містить позитивне і змістовне, що напрацьоване вченими й практиками-менеджерами, і визначає шляхи вирішення протиріч, що накопичилися в системі менеджменту, створюючи й мобілізуючи нові стимули та джерела підвищення ефективності функціонування організації.

Проведене дослідження [1; 3; 6-7; 9] свідчить, що сучасна концепція менеджменту, яка перебуває у стадії формування та становлення, ґрунтується на наступних базових постулатах:

1. **Обов'язковий облік трансакційних витрат і гарантій** (до поняття яких апелює фундаментальне пояснення причин існування організації у сучасній теорії управління), які дають трансакції (угоді) різні форми економічної організації: ринок, контрактна система, внутрішньофірмова ієрархія;

2. **Розвиток форм економічної організації** набирає вигляду фундаментальної трансформації ринкових відносин у внутрішньофірмові, що безпосереднім чином позначається на організаційних формах підприємств;

3. **Акцентування уваги на управлінні** структурою та культурою організації як на ресурсах, що спроможні надати новий імпульс економічному розвитку організаціям та країні у цілому;

4. **Відмова від одного з фундаментальних положень менеджменту** всіх шкіл і напрямів – принципу поділу праці й координації розділеного процесу в одне ціле, що забезпечує вищу продуктивність праці й ефективність функціонування підприємства. Елементарною одиницею організації стає не технологічна, або функціональна, одиниця, а бізнес-процес, що має свого кінцевого споживача як ззовні підприємства, так і усередині нього;

5. **Зростання ролі «вбудованих інститутів» і громадських організацій.** Організація усе більше сприймається не як певний ієрархічно побудований економічний суб'єкт, а як певна «сукупність контрактів» (неекономічних за формою відносин, що виражають

відносини економічні) між постачальниками, фахівцями, споживачами й суспільством у цілому.

Висновки. Таким чином, принципи положення нової концепції менеджменту, значною мірою, відбивають зміни, що відбуваються останнім часом у теорії організації. Теорія менеджменту все більше зливається (поєднується) з теорією організації, створюючи тим самим нову менеджерську парадигму.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є деталізація основних постулатів сучасної концепції менеджменту, що на практиці дозволить підвищити ефективність управління організаціями.

Список літератури

1. Лафта, Дж. К. Теория организации [Текст] : учебн. пособие / Дж. К. Лафта. – М. : Проспект, 2006. – 416 с.
2. Друкер, П. Энциклопедия менеджмента [Текст] / П. Друкер ; [пер. с англ.]. – М. : Вильямс, 2004. – 432 с.
3. Вебер, М. Избранные произведения [Текст] / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
4. Казановская, Л. Н. Экономическая организация как объект менеджмента : сущность, структура, методы проектирования [Текст] / Л. Н. Казановская. – М. : МГУЛ, 2002. – 72 с.
5. Сладкевич, В. П. Сучасний менеджмент організацій [Текст] : навч. посібник / В. П. Сладкевич, А. Д. Чернявський. – К. : МАУП, 2007. – 488 с.
6. Осовська, Г. В. Менеджмент організацій [Текст] : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : Кондор, 2007. – 676 с.
7. Файоль, А. Управление – это наука и искусство [Текст] / А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд ; [пер. с англ.]. – М. : Республика, 1992. – 352 с.
8. Шершеньова, Є. З. Стратегічне управління [Текст] : підручник / Є. З. Шершеньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.
9. Якубенко, В. Д. Організація в категоріальному апараті інституціональної теорії [Текст] / В. Д. Якубенко // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. – 2006. – №6. – С. 4–8.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© Ю.Є. Чирва, Р.М. Бугріменко, 2011.