

МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ЕЛЕМЕНТ МЕХАНІЗМУ КООРДИНАЦІЇ ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті проведено аналіз теоретичних концепцій та сучасних підходів до дослідження організацій, а також розглянуто моделі організації та механізми координації її діяльності.

В статье проведен анализ теоретических концепций и современных подходов к исследованию организаций, а также рассмотрены модели организации и механизмы координации её деятельности.

In article the analysis of theoretical concepts and modern approaches to organization research is carried out, and also models and mechanisms of coordination of its activity are considered.

Ключові слова: організація як універсальна категорія, теоретичні концепції організації, організація як система та процес, сучасні моделі організації, механізм координації діяльності організації.

Однією із найскладніших проблем у свідомій діяльності людей є управління функціонуванням систем, до яких людина входить як головний складовий елемент, тобто організаційних систем. Це пов'язано з низкою унікальних властивостей, притаманних будь-якій організації. Серед них особливе місце займає відсутність звичних для людини можливостей прямого спостереження та вимірювання організації як об'єкта вивчення.

Організаційний чинник мав домінуюче значення в житті суспільства в усі часи і в культурі усіх народів. Теорія та практика функціонування організацій покликана дати ключ до засвоєння законів і принципів організаційних систем, зробити їх зрозумілими з погляду внутрішнього устрою і механізму функціонування. Особливе значення це має для сучасних вітчизняних організацій, становище яких в умовах ринкової економіки докорінно змінюється. Сьогодні організація повинна самостійно формувати цілі і завдання, розробляти стратегію і тактику розвитку, знаходити необхідні матеріальні та трудові ресурси для реалізації поставлених завдань, вирішувати питання створення, злиття і ліквідації структурних підрозділів, служб та філій, перебудови системи управління організаціями. Інакше кажучи, організація набуває всіх ознак самостійного «організму», що бореться за виживання і комфортне існування в умовах ринку. Це, у свою чергу, призводить до значного розширення обсягу робіт, що входять до складу сфери діяльності менеджера, і значного ускладнення процесу їхнього виконання.

Основоположні ідеї теорії організації в процесі досліджень та експериментів сформулювали та обґрунтували Ф.Тейлор, А.Файоль, М.Вебер, Е.Мейо, Ч.Бернард, Д.Макгрегор, А.Чендлер, Дж.Томсон, П.Лоуренс, Дж.Лорш, Р.Сайерт, Дж.Марч, Г.Саймон. Вказана проблема знайшла своє відображення у працях вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як М.Альберт, С.Бай, М.Бідняк, О.Грняк, Л.Дідковська, Т.Загорна, П.Клівець, О.Кузьмін, О.Мельник,

М.Мескон, Б.Мільнер, Г.Монастирський, О.Подсолонко, Р.Пушкар, Й.Ситник, В.Сладкевич, Л.Федулова, Ф.Хедоурі, А.Чернявський, А.Шегда та інших.

У фаховій літературі розрізняють два підходи до визначення організації:

✓ організація як система, яка являє собою внутрішню впорядкованість, узгодженість та взаємодію частин цілого, що зумовлюється його побудовою та цілями;

✓ організація як процес – це сукупність цілеспрямованих дій, що зумовлюють утворення необхідних зв'язків; встановлення кількісних і якісних просторово-часових зв'язків є сутністю організації як процесу.

Модель організації визначає структуру і механізми координації діяльністю організації. Основними елементами організаційної моделі є система робіт, робочі групи і процеси, пов'язані з ними. Останні визначають відносини управління і комунікаційні зв'язки. Фактично модель організації є суперструктурою, в межах якої здійснюється діяльність організації. До основних моделей організації фахівці з менеджменту відносять наступні моделі: класичну, або механістичну модель та її різновид – бюрократичну модель, неокласичну, або органічну модель, а також інституційну та системну моделі.

На початку ХХ ст. у зв'язку зі зростанням концентрації виробництва й утворенням великих промислових підприємств виникли умови для зародження наукових систем організації. В основному ці системи розроблялися і були спрямовані на раціональну організацію праці і виробництва. У створення й розвиток раціоналістичного напрямку зробили свій внесок класики теорії організації Ф.Тейлор, А.Файоль, Д.Муні та інші. Основою класичної моделі є уявлення про те, що організація – лише результат дій керівників, які її повністю конструюють і володіють нею. Її серцевиною є процес праці. Організація розглядається як безособовий механізм, адміністративна піраміда з різними рівнями управління, пронизаними формальними зв'язками. Головне в цій моделі – єдність командування і чіткий розподіл обов'язків. Основні засоби – планування, координація, контроль. Насамперед, організація – це інструмент для вирішення завдань, а його «гвинтик» – людина – нікого не цікавить як особистість.

Основні риси організації класичної моделі можемо звести до наступного:

✓ організаційні цілі зводяться до отримання економічних та інших заданих результатів;

✓ структура і процеси передбачають раціонально побудовані ієрархічні структури, чітко регламентовані процеси з виконання спеціалізованих функцій;

✓ характер організаційної поведінки полягає у виконанні відповідних функцій, робіт, а також передбачає регульовану раціональну поведінку;

✓ тип системи управління – механістичний, тобто сукупність елементів формальної структури (підрозділів, функцій, посад і т. ін.), що взаємодіють, подібні до механізму, який функціонує для досягнення поставленої мети;

✓ розвиток – свідомий, продуманий, заздалегідь обґрунтований і спланований, пристосований до змінних умов;

✓ головні напрями вдосконалення зводяться до раціоналізації формальних структур, регламентації процесів, планомірної перепідготовки або заміни кадрів.

Основними характеристиками моделі є цілі і відповідна їм ієрархія органів управління і посад. Ієрархія доповнюється системою правил, які формально вводяться, і процедур. Людина розглядається як виконавець запрограмованих розпоряджень, а організація – як набір механічних, більш-менш автономних частин, кожна з яких може бути вдосконалена з метою підвищення ефективності організації в цілому. Стимулювання і контроль здійснюються так, щоб забезпечити поведінку людей відповідно до певних положень. Організація виступає як замкнута система, а поліпшення її функціонування забезпечується за рахунок внутрішньої раціоналізації без урахування впливу зовнішнього середовища.

Розглянемо докладніше основні поняття і положення, які використовуються у процесі побудови раціоналістичної моделі організації. Ієрархія – це порядок підпорядкування нижчих (посад, структур) вищим. Кожна організація складається з підрозділів, які у свою чергу поділяються на дрібніші організаційні одиниці, тобто мають ієрархічну структуру. У класичній теорії організації поняттю «ієрархічна структура» відповідає «принцип сходів», що передбачає поділ влади і відповідальності по вертикалі ієрархії та розподіл обов'язків між підрозділами. Важливим у теорії організації є принцип закріплення влади за центральним органом управління. При цьому той, хто володіє владою, має право віддавати накази, а той, хто отримав наказ, зобов'язаний його виконати. Влада – це здатність керівника і керівництва викликати старанність підлеглого за допомогою заохочень і стягнень. Влада служить засобом інтеграції діяльності окремих елементів організації та їх орієнтації на досягнення загальної мети.

Принцип спеціалізації знаходить своє відображення у поділі організації на спеціалізовані одиниці, кожна з яких покликана виконувати певні функції. У класичній моделі лінійна структура (керівники на всіх рівнях ієрархії управління) є носієм і безпосереднім джерелом адміністративної влади, а функції штабних служб (відділів, бюро й інших підрозділів системи управління) полягають у тому, щоб допомагати і надавати рекомендації лінійним керівникам. З розвитком спеціалізації й ускладненням організацій штабні служби набувають більш важливої ролі в системі управління.

Автор бюрократичної моделі, М.Вебер, виходить з того, що поведінка окремої особи непередбачувана, не завжди зрозуміла, а іноді перешкоджає ефективній діяльності організації. Тому він вибрав як ідеальну модель таку форму організації, в якій можна було б звести до мінімуму вплив поведінки окремої особи.

Основними рисами моделі ідеальної бюрократичної організації, на думку М.Вебера, є: розподіл праці на основі функціональної спеціалізації; чітка ієрархія влади; система правил, що визначає права й обов'язки кожного члена організації; система процедур, яка визначає порядок дії в усіх ситуаціях, які виникають у процесі функціонування організації; відбір і призначення працівників відповідно до їхньої кваліфікації.

Таким чином, моделі традиційного, раціоналістичного напрямку (класична, бюрократична) розглядають організацію як суто формальну структуру, в якій внутрішнє життя відбувається за строго визначеною системою правил, розпоряджень і рекомендацій, які є обов'язковими для всіх членів організації. Система має примусовий характер, а структурні елементи повинні працювати, як злагоджений, позбавлений індивідуальності механізм. Особа є ізольованою від інших і повинна бути пристосована до потреб організації за допомогою формальних економічних важелів. Недоліком моделей організації раціоналістичного типу є мінімізація людського чинника.

Іншим напрямом теорії організації слід вважати поведінковий напрям. Моделі цього напрямку будуються з урахуванням можливостей людини, яка розглядається не тільки як оператор, що виконує певну роботу, але й як особа, що володіє певними соціальними інтересами. Зародження поведінкового напрямку пов'язане з тим, що в 1930-х роках велике машинне виробництво зумовило максимально інтенсивне використання фізичних можливостей працівника, що суперечить потребам особи. Характерні риси неокласичної моделі можна звести до наступного:

- ✓ організаційні цілі спрямовані на виживання системи, підтримку рівноваги з середовищем, задоволення інтересів і потреб груп та індивідів;
- ✓ структури і процеси – децентралізовані структури і кооперативні відносини, що складаються мимоволі під впливом еволюції й адаптації організацій, виходячи з потреб її членів;
- ✓ характер організаційної поведінки пов'язаний з діями, викликаними цінностями, нормами, особливостями груп і осіб, організаційною культурою і кліматом, що важко піддаються регулюванню;
- ✓ тип системи управління – органічний, що передбачає самоналагоджувальну сукупність осіб і груп, яка функціонує в умовах слабких відносин, що регламентуються;
- ✓ розвиток означає зміни, які виникають спонтанно внаслідок порушення

балансу між організацією і середовищем, загострення внутрішніх проблем;

✓ головні напрями вдосконалення зводяться до впливу на групові й індивідуальні норми, переконання, організаційний клімат, стимулювання членів організації.

Інституційна модель розглядає організацію як політичний інститут, як об'єднання груп, кожна з яких переслідує свої цілі. Згідно з інституційною моделлю, нормальне функціонування організації зумовлюється не тільки раціональністю структури, врахуванням соціально-психологічних запитів її членів як індивідів, але й врахуванням запитів соціальних груп, що діють як всередині, так і за межами організації. Одним із принципів реалізації інституційної моделі є участь працівників в управлінні організацією, зокрема «партисипативне управління», що ґрунтується на залученні членів організації до ухвалення управлінських рішень. Іншим принципом є створення керівником відповідного клімату для зростання або психологічної підтримки працівників під час роботи, що стимулює їх брати на себе відповідальність.

Головними ознаками інституційної моделі організації прийнято вважати:

- ✓ принцип соціальної відповідальності бізнесу;
- ✓ врахування особливостей групової ідеології (власників, менеджерів, робітників, жінок, молоді і т. ін.);
- ✓ забезпечення більшої відповідності структури управління організації культурним традиціям;
- ✓ погляд на ухвалення рішень як на процес взаємних вимог і поступок, що призводять до певних компромісів між групами.

Характерними ознаками інституційної моделі є наступне:

- ✓ організаційні цілі зводяться до досягнення мети розвитку організації;
- ✓ структура і процеси передбачають узгодження соціальної, неформальної структури з формальними структурами організації, за якого неформальним системам надається провідне значення;
- ✓ характер організаційної поведінки полягає у встановленні порядку, за якого керуючі установки соціальної дії визнаються членами колективу як моральні і соціально важливі для існування організації;
- ✓ тип системи управління передбачає поєднання органічних і механістичних систем управління, які взаємодіють і часто заважають досягненню мети організації;
- ✓ розвиток означає реалізацію змін, що забезпечують подолання внутрішньо-організаційних суперечностей і конфліктів;
- ✓ головні напрями вдосконалення зводяться до розв'язання проблем, що виникають, на основі врахування взаємних вимог і здійснення поступок, що призводять до певних компромісів між групами.

Загалом інституційна модель орієнтована на розвиток виробничої демократії

та розширення участі працівників в ухваленні рішень, на спеціальну підготовку керівників, яка допомагає краще зрозуміти підлеглих, що дає змогу налагодити вільні комунікації між членами організації.

Третім напрямом, на якому базується сучасна теорія організації, є системний підхід. Об'єктивними умовами зародження системного підходу в 50-х роках ХХ ст. і його проникнення в теорію та практику управління в 60-70 роках стали посилення взаємозв'язків усіх сторін організаційної діяльності, розширення і ускладнення внутрішньоорганізаційних відносин підприємств і установ, взаємодії із зовнішнім середовищем.

Традиційні моделі організації приділяють основну увагу окремим елементам організації та методам, що дають змогу розчленувати її діяльність на окремі завдання і робочі операції. Вони не розглядають достатньо серйозно взаємозв'язки і методи інтеграції елементів організації. Системна модель прагне представити організацію як систему, що складається із взаємопов'язаних частин і змінних, і вважає будь-яку організацію соціальною системою, що входить до складу ширшої системи суспільства. Системна модель організації ґрунтується на концепціях відкритих систем з урахуванням вивчення відносин організації та зовнішнього середовища і соціальних систем, тобто включає також інструментальні (технічні, економічні, організаційні) й поведінкові змінні. Системна модель має міждисциплінарний характер і залучає до дослідження і створення організацій такі галузі знання, як кібернетика, економічна наука, математичне моделювання, соціологія, психологія тощо.

Системній моделі організації властиві такі риси:

- ✓ організаційні цілі зводяться до забезпечення як зовнішніх, так і внутрішніх результатів, що знаходяться у взаємозв'язку та визначаються станом виходів системи загалом та її підсистем зокрема;
- ✓ структура і процеси означають взаємопов'язані формальні і неформальні характеристики організацій, встановлені як під впливом централізованих розпоряджень, так і на основі неформального пристосування організації до розв'язання проблем, що виникають;
- ✓ характер організаційної поведінки передбачає дії, зумовлені впливом зовнішніх чинників системи управління, групових і особових відносин, регульовані лише частково;
- ✓ тип системи управління – блоковий, який зводиться до поєднання механістичних і органічних підсистем залежно від вимог ситуації (середовища, цілей, кадрів, технології);
- ✓ розвиток передбачає організаційні нововведення і перебудови, що виникають як свідомо, так і самовільно в міру виявлення організаційних проблем, пошуку шляхів їх подолання, впровадження результатів;
- ✓ головні напрями вдосконалення полягають у здійсненні поетапних,

взаємопов'язаних заходів щодо перебудови формальних і неформальних характеристик організацій на основі зворотного зв'язку.

Викладене вище дозволяє зробити висновок про те, що у системній моделі організації реалізується спроба забезпечити синтез раціональних і поведінкових моделей з тим, щоб, використовуючи досягнення обох зазначених напрямів та доповнивши їх новими уявленнями про організацію як соціальну систему, перевести організаційно-управлінську теорію та практику на новий щабель розвитку.

Список використаних джерел:

1. Кожухар В.М. Основы теории организации: [учеб.пособие] / В.М. Кожухар. – М.: Дашков и Ко, 2006. – 184 с.
2. Мізюк Б.М. Системне управління: [монографія] / Б.М.Мізюк. – Львів: ЛКА, 2004. – 388 с.
3. Подлесных В.И. Теория организации: [учебник] / В.И. Подлесных. – СПб.: Бизнес-пресса, 2006. – 336 с.
4. Румянцева З.П. Общее управление организацией: теория и практика / З.П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с.
5. Ситник Й.С. Менеджмент організацій: [навч.посібник] / Й.С. Ситник. – Львів: «Тріада плюс», Київ: «Алерта», 2008. – 456 с.
6. Сладкевич В.П. Сучасний менеджмент організацій: [навч.посіб.] / В.П. Сладкевич. – К.: МАУП, 2007. – 488 с.
7. Сучасні концепції менеджменту: [навч.посібник] / за ред. Л.І.Федулової. – К.:ЦУЛ, 2007. – 536 с.