

Вплив принципів організації на процес її функціонування

Оксана Кириченко

*доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: 0000-0001-5244-8323*

Назар Клименко

*студент групи Мен/Кл-18,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна*

Поняття “організація” належить до провідних категорій організаційної науки. Організація (від лат. organize-повідомляю стрункий вигляд, влаштовую) може бути визначена як різновид соціальних систем, об’єднання людей, що спільно реалізують певну загальну мету та діють на основі певних принципів і правил.

Принципи організації є відображенням об’єктивних закономірностей практики управління. Вони визначають інноваційності, що формує різноманіття необхідних форм організації; конкурентності, що обумовлює висунення, закріплення та розвиток суспільством найбільш перспективних форм організації; інтегративності, що відображає стійку тенденцію соціальної організації до об’єднання учасників, складових, ресурсів, тенденцій; кореляційності, що характеризує готовність складових соціальної організації до найрізноманітнішої взаємодії.

Систему синергічних властивостей організації відкриває поняття “місія”, яке застосовується, як правило, тільки до соціальних систем. Виконання місії організації багато в чому визначається рівнем розвитку такого її важливої синергічної властивості, як архітектоніка. Саме вона стратегічними можливостями розвитку, ресурсами різноманітності побудови та перетворення конфігурацій організації обумовлює потенціал її самовираження і перспективи вдосконалення. Разом з тим архітектоніка чином об’єднує складові в загальну конструкцію на основі місії[1].

Особливого значення набуває така важлива синергічна властивість організації, як саморегулювання. Його роль в забезпеченні стійкого функціонування і розвитку організації важко переоцінити, оскільки дія закону самозбереження багато в чому ґрунтується саме на цій якості. Власне саморегулювання відображає, з одного боку, абсолютно необхідний ресурс стабілізації, а з іншого — найважливіший потенціал вдосконалення кожної організації [2].

Теорія організації вимоги до конкретної системи, структури та організації. Відповідно до цих вимог утворюються органи управління, встановлюються взаємини між його рівнями, між організаціями і державою, застосовуються певні методи управління. Економічне життя суспільства не стоїть на місці, вона змінюється. Разом із зміною реалій господарювання зазнають зміни і принципи організації.

Узагальнюючи ці підходи, можна підрозділити принципи на загальні — для всіх організацій і ситуацій, часткові та ситуативні — характерні тільки для певної сфери або ситуації в діяльності організації, і, крім того, принципи, характерні для певного стану організації, — динамічного або статичного.

Окрім цього, в літературі принципи організації розподіляють на три групи:

- структурні принципи (розподіл праці, єдність мети та управління, співвідношення централізації та децентралізації, влада і відповідальність);
- принципи процесу (справедливість, дисципліна, винагорода персоналу, корпоративний дух, єдність команд, підпорядкування головному інтересу);
- принципи кінцевого результату (порядок, стабільність, ініціатива) [3].

Структурні принципи забезпечують чітку взаємодію між загальними цілями та завданнями, з одного боку, і їх розподіл на більш часткові та дрібні — з іншого, сприяючи до найрізноманітніших причин або випадкових збурень. Незалежно від природи керованих об'єктів (механічних, біологічних, соціальних) їх регулювання можливе за принципом зворотного зв'язку.

Будь-яка система управління складається з двох провідних підсистем — керуючої та керованої. Між ними є різноманітні комунікаційні зв'язки, що є відповідними каналами передачі управлінської інформації від суб'єкта до об'єкту та навпаки. Циркуляція управлінської інформації між двома підсистемами — керуючою та керованою — дозволяє встановлювати співвідношення між інформацією на вході і виході керованої системи. Зіставлення рівнів інформації дає можливість оцінити стан як керованої підсистеми в цілому, так і окремих її елементів. Зворотний зв'язок може бути позитивним, таким, що підсилює дію сигналу узгодження, і негативною, при якій дія небажаного узгодження повинна бути нейтралізована [4].

Принцип розвитку. Це один з провідних загальних принципів організаційних систем (взагалі всіх матеріальних систем). Розвиток — необоротна спрямована зміна системи. Розрізняють дві форми розвитку: еволюційну, таку, що характеризується поступовими кількісними та якісними змінами; революційну, таку, що є стрибкоподібним неусвідомленим переходом від одного стану системи, процесу управління до іншого. Існує прогресивний і регресивний розвиток (зміна). Прогресивний і регресивний розвиток може охоплювати спочатку не всю систему в цілому, а тільки який-небудь її компонент, і лише з часом соціально-економічна система зазнає повною мірою якісних змін.

Принцип прямого зв'язку. Цей принцип означає, що виробничі та інформаційні процеси повинні протікати найкоротшим шляхом, щоб уникнути додаткових витрат і спотворень. Якщо як приклад узяти інформацію, то її достовірність та цінність також безпосередньо залежать від вибраного шляху доставки. Так, спочатку абсолютно достовірна та дуже цінна інформація, пройшовши довгий шлях і поступивши до користувача надто пізно, може до цього моменту виявитися недостовірною та такою, що дезорієнтує.

Принцип ритмічності. Виробничі та інформаційні процеси повинні відбуватися із заданим рівнем рівномірності протягом заданих часових

інтервалів. Ритмічність забезпечує узгодженість продуктивності праці на різних ділянках єдиного технологічного процесу.

Принцип синхронізації (системний принцип). Серед виробничих та інформаційних процесів або підрозділів необхідно виділити постійний або тимчасовий центр синхронізації, під режим діяльності якого повинні підлаштовуватися інші процеси або підрозділи організації. Динаміка ринкових відносин вимагає достатньої гнучкості в організації бізнес-процесів: щось слід тимчасово або постійно підсилювати, щось ослабити, когось виокремити та надавати йому найбільшу підтримку, а когось такої підтримки позбавити. Цей принцип сприяє реалізації іншого принципу — “пріоритету структур над функціями в організаціях, що діють”. Замість того щоб змінювати склад структури, її можна переорієнтовувати на нові підрозділи або процеси.

Ключові слова: управління; управлінські технології; механізми управління.

Список використаних джерел

1. Мельник Ю. В. *Теорія організації*. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. 44 с.
2. Монастирський Г. Л. *Теорія організації: підручник*. Тернопіль: Наука, 2019. 368 с.
3. Гавкалова Н. Л. *Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу*. Харків: ХНЕУ, 2007. 400 с.
4. Мартиненко В. П. *Економічний механізм управління стійким розвитком промислових підприємств. Механізм регулювання економіки*. 2004. № 4. С. 191-200