

ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Рождественська Катерина Петрівна,

*студентка кафедри національної економіки та фінансів,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: RozhKP@krok.edu.ua*

Кириченко Оксана Сергіївна,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5244-8323>*

Суспільство складається з безлічі організацій, з якими зв'язані всі аспекти і прояви людського життя – суспільства в цілому, економіки, науки, культури, освіти, оборони, навіть особистого життя. Менеджмент організацій покликаний відповісти на запитання: навіщо потрібні організації, як вони створюються, функціонують і змінюються, чому члени організацій діють саме так, а не інакше.

Поняття „організація” відносять до числа найбільш часто уживаних. Щонайменше воно вживається у трьох значеннях: організація як система; організація як стан; організація як процес. Організації як системі притаманні такі ознаки як цілісність та подільність. Система – це об'єднання окремих самостійних частин (елементів), кожна з яких обов'язково володіє хоча б однією властивістю, що забезпечує досягнення мети системи. Тобто, система припускає тільки таке об'єднання частин у ціле, що забезпечує її існування через здатність елементів досягати мети. Система як об'єднання володіє низкою специфічних властивостей цілого: здатність її елементів до взаємодії; елементарний склад частин (підсистем); упорядкованість; цілісність; структурованість [1]. Усяка система має різні види структур.

Структура – кінцева сукупність елементів і відносин між цими ж елементами. Елементи розрізняють між собою за своїми властивостями. Умови й способи реалізації елементами цих властивостей називають відносинами. Однією з найважливіших системоутворюючих властивостей системи є зв'язаність, яка означає, що всі елементи прямо чи побічно зв'язані один з одним, і виділення чи додавання одного з елементів у загальному випадку змінює відношення між іншими елементами системи, тобто система змінює свої властивості. Як правило, будь-яку досліджувану систему можна розглядати як елемент системи більш високого порядку. Елементи будь-якої системи у свою чергу можуть виступати як системи більш низького порядку.

Під елементом системи розуміють самостійне (відособлене) утворення системи (частини системи), що має свої специфічні риси, властивості й особливе значення. Функціонування системи як єдиного цілого забезпечене зв'язками між її елементами. Відомі три типи зв'язків: функціонально необхідні; синергетичні (зв'язки спільної дії); надлишкові. Коли мова йде про стан системи, то ми маємо на увазі її організованість, тобто наявність визначеного порядку чи ступінь упорядкованості системи, у тому числі в її

побудові та функціонуванні. Багато недоліків виробничої діяльності пояснюють організаційними причинами. Тому підвищення організованості, знання її законів – важливий резерв підвищення ефективності виробничих систем [2]. Організація як процес є прояв суспільної діяльності, що виникла на основі суспільного поділу праці. Функціональним призначенням організації в цьому значенні є створення нових і удосконалення створених і функціонуючих систем будь-якого виду. Тому організувати – значить створити нову систему або поліпшити стан колишньої в процесі її функціонування відповідно до мінливих внутрішніх і зовнішніх умов.

Організація як форма суспільної діяльності завжди конкретна. Організація як процес здійснюється людьми. Організація процесу управління – це всебічне його упорядкування, що визначає чіткість, послідовність і припустимі межі його здійснення. Всі існуючі організації поділяють: на штучні; соціальні; відкриті; майже прості і нестабільні. Всім їм притаманна загальна характеристика організації. Оскільки кожна організація – система, в її складі розрізняють дві тісно взаємодіючі підсистеми – керуючу і керовану, тобто суб'єкт управління і об'єкт управління [3]. Тому для досягнення своїх цілей організація створює інтегровані, кооперовані системи поведінки. Визначення організації передбачає необхідність координування та взаємодії працівників, тобто створення організаційної структури. Для неї характерна комплексність, формалізація і визначення співвідношення централізації і децентралізації. В розумінні діяльності організації суттєву, визначальну роль відіграє системний підхід. Закриті організаційні системи мало застосовують. Практично кожна організація – це відкрита система. Тобто, організація як система має внутрішнє середовище, яке формується під впливом змінних, що безпосередньо впливають на процес перетворень (виробництво продукції, послуг): цілі, структура, задачі, технологія і люди.

Оскільки організація – відкрита система, вона визначає динамічну взаємодію з навколишнім світом, тобто знаходиться постійно під зовнішнім впливом. Зовнішнє середовище організації складається з середовища прямого впливу (закони і державні установи, споживачі, конкуренти, трудові ресурси) та середовища опосередкованого, непрямого впливу (стан економіки, науково-технічний прогрес (НТП), соціальнокультурні та політичні зміни, міжнародні події та оточення, взаємозв'язки з населенням). Таким чином, ключові фактори успіху організації знаходяться в двох сферах: зовнішній (з якої вона одержує ресурси, інформацію, знання) і внутрішній (сильні і слабкі сторони якої створюють ті чи інші передумови для перетворення ресурсів у продукцію чи послуги), а ступінь розмежування відкритої чи закритої системи змінюється в залежності від ситуації [4,]. Кожну організацію як відкриту систему характеризують певні риси і властивості: компоненти; зв'язки, структура; взаємодія; процес; холізм і емерджентність; ідентифікація; концептуалізм. Характеристику, що визначає стан системи, називають параметром. Кожен елемент і компонент визначають власними, приватними параметрами, що в сукупності обумовлює успішне функціонування системи. Очевидно, що крім приватних параметрів, існують узагальнюючі (загальні), що визначають

успішну діяльність системи в цілому. Щоб вижити, більшості організацій приходиться періодично змінювати свої цілі, а відповідно – визначити узагальнюючі параметри: результативність, ефективність і продуктивність. Досягнення запланованих показників є результатом складної управлінської і виробничої діяльності [10].

Системний підхід розглядає організацію як складний комплекс взаємозалежних і взаємодіючих перемінних [5]. Системний підхід виник з одного боку – в результаті узагальнення досвіду фахівців з дослідження операцій, а з іншого – внаслідок розвитку загальної теорії систем, теорії автоматичного регулювання і управління, а також кібернетики.

Узагальнюючи зазначимо, що в рамках системного підходу проводились дослідження, які найчастіше іменують системним аналізом. Оскільки останній спирається на математичний апарат, системний підхід трактують як загальну методологію, а системний аналіз – прикладною, максимально кваліфікованою методикою дослідження. Системний аналіз проголошують інструментом, що забезпечує науковий підхід до оптимального вирішення проблем (завдань) в інтересах досягнення максимального ефекту.

Список використаних джерел:

1. Мескон, Майкл Х., Альберт, Майкл, Хедоури, Франклин *Основы менеджмента*. М.: ООО И.Д. Вильямс, 2007. 672с.
2. Дафт Р. *Менеджмент*. 6-е изд. / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008. 864 с.
3. *Результативный менеджмент. Как построить эффективную систему управления: сб. ст. по практ. менеджменту / сост. И.В. Липсиц*. Москва: Омега-Л, 2006. 218 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. *Психология управления*. К.: Академвидав, 2003. 568 с.
5. Мельник О.Г. *Основы менеджменту: Підручник*. К.: Академвидав, 2007. 462 с.