

сучасний стан / Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ; ПРООН. — К.: СПД Савчина, 2002. — 123 с.

2. Статистичний збірник «Регіони України» за 2004 рік., ч. 1 — К.: Держкомстат України, 2004. — 511 с.

3. Статистичний збірник «Регіони України» за 2004 рік., ч. 2 — К.: Держкомстат України, 2004. — 799 с.

Стаття надійшла до редакції 07.02.2007

УДК 336.781.2

Н.В.Харченко, канд. екон. наук, доц.,
Полтавська державна аграрна академія

ЕВОЛЮЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЄЮ

АНОТАЦІЯ. Розглядається організація діяльності корпорацій, еволюційний шлях «наукового управління», досвід практичної роботи, бюрократична модель теорії управління, теорія поведінки, сучасні теорії організаційної поведінки, модель ринку як сукупності різних інститутів, модель організації, що розглядає питання владних структур.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Наукове управління, бюрократична модель, практична робота, корпоративний дух, стабільність персоналу, ініціатива.

Сучасні корпорації діють у складному, нестабільному економічному середовищі з високим рівнем невизначеності, тому уміння здійснювати необхідні зміни, перебудови, адаптуватися є сьогодні найважливішим завданням, що забезпечить їхню конкурентоспроможність і успішне функціонування в довгостроковій перспективі. Найбільш важливою складовою цих змін, що забезпечує швидку реакцію корпорації на вплив факторів внутрішнього і зовнішнього середовищ, є ефективна організація діяльності корпорації.

Організація діяльності корпорації — це форма поділу і кооперації управлінської діяльності, у рамках якої здійснюється процес управління за відповідними функціями, спрямованими на вирішення поставлених завдань і досягнення намічених цілей.

Загальними принципами «наукового управління» займався американський дослідник Ф. Тейлор, досвід практичної роботи описаний французьким інженером Анрі Файоль, бюрократична

модель теорії управління розроблена німецьким соціологом Максом Вебером, теорія поведінки розглядалась Дж. Міллером, сучасній теорії організаційної поведінки присвячені праці теоретиків Е.Мейо, М.Фоллет, Ч.Бернард, Д.Макгрегор, теоретиками Д.Вудворд, Г.Саймон, Ч.Перроу, П.Лоуренс, Д.Кац, Р.Кан проводився діагноз ситуації з виділенням керованих і некерованих чинників, що впливають на процес прийняття рішення, лауреат Нобелівської премії Д. Норт розробив модель ринку як сукупності різних інститутів, запропонована Д.Пфеффером модель організації розглядає питання владних структур.

Мета дослідження полягає в умінні здійснювати необхідні зміни, перебудови, адаптуватися в сучасних умовах. Найважливішим завданням є забезпечення конкурентоспроможності і успішне функціонування в довгостроковій перспективі.

Еволюція розвитку теорії організаційного управління може бути умовно поділена на декілька етапів. Кожний з них обмежений тимчасовими рамками і має характерні риси.

Таблиця 1

ОСНОВНІ ЕТАПИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ

Характеристика етапу	1-й етап 1900—1930 рр.	2-й етап 1930—1960 рр.	3-й етап 1960—1980 рр.	4-й етап 1980—2000 рр.
Характер системи	Закрита	Закрита	Відкрита	Відкрита
Кінцеві цілі	Раціональні	Соціальні	Корпоративні	Соціально-політичні
Рушійні сили	Ефективність	Людські відносини	Стан зовнішнього середовища	Влада і політика

Насамперед — це системні характеристики організації. Трактуювання організації як відкритої або закритої системи визначає тісний її зв'язок з навколишнім середовищем: автономність з акцентом на внутрішні характеристики або належність до зовнішнього середовища з його характеристиками.

Другим критерієм класифікації є кінцева перспектива розвитку організації, її мета і місія. Представники одного напрямку (раціонального) стверджують, що діяльність організації спрямована на механічне досягнення поставлених цілей. Інший напрямок

(соціальний) дотримується думки про функціонування організації як складного соціального організму із суперечливими внутрішніми інтересами, життєдіяльність його ставить і змінює цілі залежно від процесів, що відбуваються у цьому організмі.

Еволюційно змінювалося і питання рушійних сил розвитку корпорації — від механічного досягнення встановленого критерію ефективності до розв'язання політичних питань влади і контролю в організації [1].

Справжній науковий і практичний інтерес до корпорації у Західній Європі й Америці збігся з епохою індустріальної революції на початку XX століття. Це обумовлено виникненням масового і серійного виробництва і залученням великої кількості людей до виробничих та управлінських процесів і відокремленням у зв'язку з цим механізмів володіння і управління.

З індустріалізацією збігається перший етап розвитку організаційного управління корпорацією, який дістав назву «класичного». В основу були покладені припущення, що організація є своєрідним механізмом, окремі частини якого повинні бути стандартизовані і централізовано керовані. Теоретики першого етапу були прихильниками універсальних принципів і моделей для всіх типів організацій у будь-якому стані зовнішнього середовища. Організації трактувалися як закриті системи, створені для ефективного досягнення внутрішніх цілей [2].

Найбільш загальними принципами «наукового управління» американського дослідника Ф. Тейлора, широко розповсюдженими в 20—30-х роках, були:

- заміна вольових методів управління («правило вказівного пальця») науковим обґрунтуванням кожного елемента робіт;
- науковий добір і навчання робочої сили;
- співробітництво керівників і виконавців для досягнення цілей організації на основі досягнень науки управління;
- поділ відповідальності між менеджерами і робітниками, коли одні виконують функції планування, спостереження, контролю, інші — відповідають за безпосереднє виконання робіт.

Результати наукових досліджень Ф.Тейлора були співзвучні досвіду практичної роботи французького інженера Анрі Файоля, що сформулював основні принципи адміністрування і функціонування організації в цілому.

1. *Поділ праці.* Спеціалізація функцій повинна підвищувати ефективність виробництва, збільшуючи випуск продукції при зменшенні затрат.

2. *Влада і відповідальність.* Наділення менеджерів владою має супроводжуватися відповідальністю за прийняті рішення і навпаки. Там, де виникає влада, виникає і відповідальність. В ідеальному випадку треба дотримуватися рівності цих двох чинників.

3. *Дисципліна.* Цей чинник має подвійне значення: з одного боку працівники повинні підкорятися правилам та інструкціям, з іншого — керівники мають розумно встановлювати ці правила організації і контролювати їхнє виконання.

4. *Єдність команди.* Один працівник повинен одержувати розпорядження не більш як від одного керівника. Цей принцип ліквідує подвійність в управлінні, при якому виникають міжособистісні конфлікти і протиріччя.

5. *Єдність керівництва.* Кожна група організаційних дій, що мають одну мету, повинна керуватися одним менеджером, що діє відповідно до одного плану.

6. *Підпорядкування особистих інтересів суспільним.* Інтерес будь-якого працівника або групи працівників не повинні мати пріоритет перед інтересами організації в цілому.

7. *Винагорода.* Працівники повинні одержувати справедливую заробітну плату за вироблену продукцію або послуги. Оплата праці має погоджуватись і бути прийнята як наймачами, так і найманими робітниками.

8. *Централізація і децентралізація.* Цей принцип відноситься до ступеня залучення підпорядкованого в процес ухвалення рішення. Правильне знаходження пропорції між збільшенням або зменшенням обсягу влади керівника визначає оптимальний баланс в управлінні організацією в конкретній ситуації.

9. *Скалярний ланцюг.* Лінія влади від вищого керівництва до найнижчих рівнів становить скалярний ланцюг. Супідрядний ланцюг керівників створює вертикальні зв'язки в організації. Комунікації повинні відповідати цьому ланцюгу.

10. *Порядок.* Люди і матеріали повинні бути в потрібному місці в потрібний час для забезпечення ритмічного й ефективного виробничого й управлінського процесів.

11. *Справедливість.* Менеджери мають бути справедливими, доброзичливими і тверді стосовно своїх підлеглих.

12. *Стабільність персоналу.* Велика плинність кадрів є неефективною, тому необхідна продумана політика планування і управління персоналом організації.

13. *Ініціатива.* Необхідно давати працівникам самостійність у межах їхньої компетенції при плануванні, прийнятті і реалізації рішень.

14. *Корпоративний дух*. Сила колективу у його єдності, тому потрібно стимулювати гармонічні, товариські відносини в організації.

Перший етап розвитку теорії управління пов'язаний з бюрократичною моделлю, розробленою німецьким соціологом Максом Вебером. Така форма організації припускала жорстко відпрацьовані формальні процедури управління, сувору ієрархію влади, деталізовані правила і норми, безособові виробничі відносини. Вебер назвав таку форму організації «ідеальною бюрократичною структурою», найбільш пристосованою для ефективного досягнення цілей організації. Запропонована структура, незважаючи на явну ідеалізацію, за параметрами точності, надійності, швидкості, стабільності і дисципліни стала дослідним зразком проекту для структур більшості сучасних організацій.

Перший етап розвитку теорії організації закінчився, пока завши:

1. Теорія, заснована на уявленні соціальної спільності людей як механічної запрограмованої машини, не дала до успішних результатів.

2. Теорія, заснована на одній («ідеальній») моделі, не може пристосовуватися до різних ситуацій і мінливого зовнішнього середовища.

Зі спробами виправити протиріччя, що накопичилися, пов'язано започаткування другого етапу в розвитку теорії організаційного управління, у якому домінуючою стала «школа людських відносин». Загальний напрямок було орієнтовано на соціальну природу організацій, їхні поведінкові характеристики. Початкові дослідження в цій галузі привели до висновку про більш сильний вплив психологічних і соціальних чинників на ріст продуктивності, ніж раціоналізація і механізація виробництва. Теорія поведінки Дж. Міллера розглядала людські аспекти управління як основну характеристику діяльності індивідів, первинних груп і організацій [2].

Праці теоретиків 50—60-х років (Е. Мейо, М. Фоллет, Ч. Бернхард, Д. Макгрегор) з теорії мотивації, лідерства, індивідуальної і групової поведінки привели «школу людських відносин» до сучасної теорії організаційної поведінки.

Теорія організаційної поведінки заснована на концепції поведінки людини в організаційній системі. Ця концепція розглядає такі аспекти, як стимули, реакції, потреби працівників, що знаходяться на різних рівнях організаційної структури. «Наука про поведінку» сягає своїм корінням фізіології, психології, соціології,

використовуючи досягнення цих галузей знань і застосовуючи їх до вирішення проблем економічних організацій. На відміну від математичного і кібернетичного підходів, центральне місце в біхевіористичній (поведінковій) теорії управління посідає сама людина, а також групи людей із властивими їм характеристиками особистої і групової свідомості.

До методів управління, що реалізуються в межах даної концепції, можна віднести:

- розробку і використання групових норм поведінки в організації;
- створення і заохочення психологічних чинників і стимулів ставлення до праці;
- особисту участь (або псевдоучасть) працівників в управлінні організацією;
- групове обговорення проблем розвитку організації;
- створення «малих груп» і комітетів з прийняття рішень;
- розробку моделей мотивації;
- методики управління за цілями.

Головними чинниками, які підлягають керуванню в теорії організаційної поведінки, вважаються лідерство, мотивація, комунікації. Пріоритетними властивостями організації такого типу є адаптивність, обмежена регламентація діяльності, демократичний стиль керівництва, децентралізація в прийнятті рішень, розвиток міжособистих відносин, створення творчого організаційного клімату.

Реалізація поведінкової концепції в чистому вигляді на практиці трапляється вкрай рідко, тому що організація є відкритою системою, на яку впливають не тільки «людський чинник», але й параметри навколишнього середовища, технології, структури, інформаційні процеси. Тому біхевіористичні методи показали свою ефективність переважно в управлінні групою людей усередині організаційної структури при комплексному дослідженні організації. Однак створити універсальний підхід, що пояснює поведінку працівників, формальних і неформальних груп і дає менеджерам ключі до ефективного і раціонального управління, на базі природної поведінкової моделі не вдалося.

У 70—80-ті роки накопичений досвід управління прибутковими і неприбутковими організаціями поклав початок третьому етапу розвитку теорії організаційного управління — «ситуаційному проектуванню» як різновиду системного підходу. Теоретиками цього етапу (Д. Вудворд, Г. Саймон, Ч. Перроу, П. Лоуренс, Д. Кац, Р. Кан) проводився діагноз ситуації з виділенням керованих

них і некерованих чинників, що впливають на процес прийняття рішення.

Ситуаційна теорія управління, як різновид системного підходу до організації, займається розробкою «моделей» ситуацій і рішень на основі узагальнення результатів емпіричних і статистичних досліджень великої кількості однорідних об'єктів [3]. Головними положеннями теорії є:

- визнання різноманітності організаційних форм та їхньої залежності від конкретної ринкової ситуації;
- виявлення кількісних і якісних залежностей між параметрами організаційних систем;
- створення моделі організації як відкритої системи. Нерозривний кореляційний зв'язок внутрішніх характеристик організації і параметрів зовнішнього середовища багато в чому визначає структуру організаційних систем, відносини усередині системи і між підсистемами, характер адаптаційних реакцій системи на мінливу ринкову ситуацію. Поштовхом для розвитку даної теорії з'явилася невизначеність зовнішнього середовища в умовах економічних криз.

Інша назва цього напрямку, «імовірнісне», підкреслює пріоритетне врахування випадкових впливів, що становлять значну небезпеку для стійкого функціонування фірми в періоди економічних криз.

Спрощені декларативні принципи «класичної теорії» і захоплення біологічною сутністю елементів організаційних систем змінилися з розглядом корпорації як соціально-економічної системи, що функціонує в конкретних унікальних умовах. Безліч організаційних цілей об'єднували в собі як зовнішні показники (економічні, технічні, соціальні), так і внутрішні (організаційні, психологічні, поведінкові). У структурі управління передбачалося об'єднання «бюрократичних» і «органічних» підсистем залежно від ситуації (середовище, цілі, технологія, розмір, персонал). Вперше досліджувалися різні типи навколишнього середовища і були запропоновані методи адаптації й антикризового управління підприємствами.

Розвиток теорії організації і управління в 80—90-х рр. (четвертий етап) засновано на політичному (інституціональному) підході. Лауреат Нобелівської премії Д. Норт розробив модель ринку як сукупності різних інститутів: формальних (закони, конституції) і неформальних (договори, правила поведінки, процедури взаємодії контрагентів ринку), обмежених у своїх діях навколишнім політичним, економічним і соціальним середовищем. У взає-

модії організацій та інститутів відбувається, на думку Д. Норта, економічний розвиток суспільства.

Останнім часом дослідження в галузі економічної теорії, теорії управління, системного аналізу, теорії трансакційних витрат привели до створення сучасного «реформованого» напрямку теорії організацій, відомого як нова інституціональна теорія [4].

Фундаментальна основа цього наукового напрямку полягає у розгляді взаємозв'язку та взаємозалежності інституціонального середовища (сукупність суспільно-економічних, соціальних, політичних законів) та інституціональних угод (різноманітні комбінації видів діяльності, контрактних механізмів ринкового середовища) з метою максимально ефективної підтримки виробництва і господарських відносин між ринковими агентами.

Організація розглядається у вигляді двох взаємозалежних структур — формальної і неформальної. Формальну структуру утворює ієрархія підрозділів, посад, розподіл повноважень і відповідальності. Неформальна структура виступає як соціальна цілісність індивідів, що виконують посадові ролі і належать до більш загальних соціальних груп. Критерієм ефективності організації тут виступає узгодження формальної (штучної) і неформальної (живої) систем.

У середині організації інституціоналізація виявляється в створенні неформальних асоціацій, об'єднань, що можуть підтримувати формальну систему або протидіяти їй. Маючи значний вплив на ринок, організація може впливати на інститути, застосовуючи стратегії «конкуренції» або «кооперації» (злиття, поглинання, угоди, тиск на державні і політичні структури).

Запропонована Д. Пфєффером модель організації розглядає питання владних структур і коаліцій, конфліктів цілей, процес прийняття рішень, що визначається особистими інтересами, боротьбою за владу і контроль в організації. Пфєффер припустив, що влада може бути не тільки засобом досягнення цілей організації, але і самою метою лідера або владної коаліції. Цей принцип часто покладался в основу організаційного проекту і давав ключ до пояснення поведінки і розвитку тих або інших елементів структури управління корпорацією.

В цілому, проведене дослідження дозволяє зробити певні висновки, а саме, еволюція розвитку теорії організаційного управління може бути умовно поділена на декілька етапів. Кожний з них обмежений тимчасовими рамками і має характерні риси.

Насамперед — це системні характеристики організації.

Другим критерієм класифікації є кінцева перспектива розвитку організації, її мета і місія.

Еволюційно змінювалося і питання рушійних сил розвитку корпорації — від механічного досягнення встановленого критерію ефективності до розв'язання політичних питань влади і контролю в організації.

Література

1. *Мильнер Б.З.* Теорія організацій. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 336с.
2. *Евченко Л.И.* Организационные структуры управления промышленными корпорациями США. — М.: Наука, 1983.
3. *Кузьмін О.Є., Мельник О.Г.* Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. — Львів: Нац. ун-т «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2002. — 228 с.
4. *Менар К.* Экономика организаций: Пер.с франц. / Под ред. А.Г.Худокормова. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 160 с.

Стаття надійшла до редакції 05.02.2007

УДК 331.522.4 (477)

А.О.Ходжаян, канд. екон. наук, доц.,
Черкаський державний технологічний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

АНОТАЦІЯ. Обґрунтовується зміна ролі людського капіталу в підвищенні національної конкурентоспроможності. Висвітлюється авторська позиція щодо змісту різних модифікацій категорії «людський капітал», з огляду на важливість даного чинника економічного розвитку, та визначаються умови його відтворення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Робоча сила, людський потенціал, людський капітал, інноваційна модель, конкурентоспроможність.

Конкурентоспроможність національної економіки є необхідною умовою ефективної інтеграції України у світову економічну систему. Визначення пріоритетних чинників забезпечення націо-