

ОСНОВНІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТЕОРІЇ ТА МОДЕЛІ

I. Організаційні теорії

Зростання великих організацій, відділення управління від власності, розвиток точних наук і наук про людину → розробка наукового підходу до організацій, принципів і методів управління ними → поява наукових ідей і шкіл, які вивчають *закономірності побудови організацій, їх основні риси і стимули функціонування*.

Уявлення про організації удосконалювалися під впливом потреб управління, необхідністю підвищення ефективності організацій.

Таблиця 1

Основні фактори, що вплинули на становлення і розвиток наукових шкіл управління ХХ століття

<i>Домінуючі фактори I половини ХХ століття</i>	<i>Орієнтація наукових шкіл</i>
Відділення управління від власності Зростання великих організацій Розвиток наук про людину Розвиток точних наук Утвердження ринкових відносин	Закономірності та принципи побудови організацій Поділ праці, функцій і відповідальності Людські стосунки і мотиви Соціальні системи
<i>Домінуючі фактори II половини ХХ століття</i>	<i>Орієнтація наукових шкіл</i>
Революційні зміни в технології Складність і наукоємність виробництва Глобалізація виробництва та ринків Інформаційні технології Різноманіття споживчого попиту Зростання невизначеності розвитку та ризикових інвестицій	Системний підхід до управління Організаційний потенціал і культура Біхевіоризм Маркетинг Реінжиніринг Концепція внутрішніх ринків Теорія інститутів та інституціональних змін Теорія альянсів Пріоритет соціальних цілей і розвитку

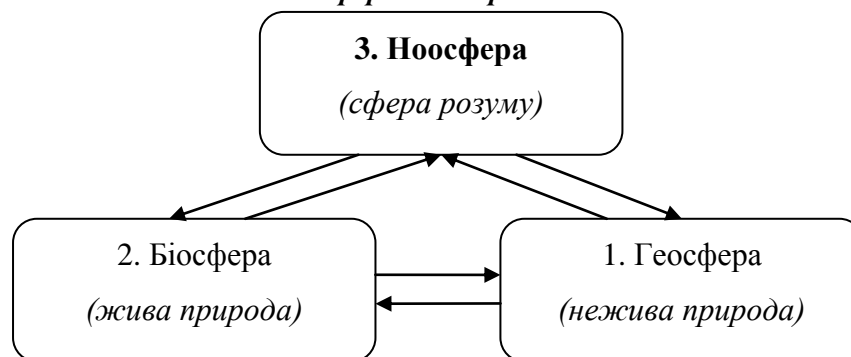
Таблиця 2

Хронологія та еволюція виникнення організаційних теорій

Організаційні теорії	Основні школи	Загальне уявлення про організацію	Базові положення теорії
1	2	3	4
Класична організаційна теорія	Теорія наукового управління (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Х. Емерсон)	Механістична модель організації; формальна система управління, що базується на стабільних рутинних процесах та розглядає людину як один з чинників виробництва, ігноруючи її соціальну природу	Основним концептуальним принципом цих теорій була робота, її раціоналізація і організація. Теоретичні положення будувалися з урахуванням майже незмінних умов зовнішнього середовища, стабільних цілей, концентрації на низовій ланці і технічних прийомах і методах, які могли б максимізувати продуктивність праці працівників.
	Адміністративна теорія організації (А. Файоль)		
	Концепція ідеальної бюрократії (М. Вебер)		
Теорія організаційної поведінки	Школа людських відносин (Г. Мюнстерберг, Е. Мейо)	В центрі уваги знаходиться людина в організації, а саме – соціально-психологічні відношення, індивідуальні та групові взаємозв'язки, децентралізація повноважень тощо.	Ключовим управлінським завданням стає мотивація персоналу, координація та кооперація його дій; необхідність мотивації співробітників до сприйняття цілей організації як своїх власних, стимулювання бажаної поведінки робітників.
	Біхевіористична школа (Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Е. Лоулер, А. Маслоу, Ф. Герцберг)		
	Нові людські відносини – теорія гуру (Ф. Котлер; Л. Якокка, Б. Гейтс)		

Теорія інститутів та інституційних змін	Інституційна модель Д. Норта	Устрій організації, її форми та поведінку визначають <i>інститути</i> (формальні (закони, конституції) і неформальні (добровільно прийняті кодекси поведінки) обмеження, а також фактори примусу, що структурують взаємодію людей)	Устрій організацій формується під впливом інститутів і розглядається не тільки як раціональний процес, але і як процес зовнішнього й внутрішнього тиску, що призводить до поступового набуття подібності організаціями однієї області (<i>ізоморфізм</i>)
Популяційно-екологічна (еволюційна) теорія	Моделі життєвого циклу організацій Дж. Фрімен, М. Ханнан, А. Хоулі	Організація як суб'єкт постійних змін, метою яких є приведення організації у відповідність до змін у її зовнішньому середовищі та етапу життєвого циклу організації	Перенесення аналогії зі сфери біологічної еволюційної теорії. Об'єктом дослідження є популяції організацій, які, з одного боку, характеризуються загальною структурою (організаційною формою – фенотип), а з іншого – кожна з них володіє «компсами» (наборами відмінних ознак), що утворюють базовий матеріал (генотип) для еволюції. Фактори навколишнього середовища вибирають ті ознаки організацій, які найкращим чином підходять для нього і таким чином організація підлаштовується під навколишнє середовище. Базується на 4 принципах: варіація, відбір, збереження, боротьба.
Загальна організаційна наука (Тектологія) О. Богданова		Організація як сукупність її складових, незалежних процесів, зв'язаних циклами розвитку й деградації	Тотожність природних і суспільних явищ із організаційної точки зору. Всі закони, закономірності й принципи ідентичні для будь-яких об'єктів, і навіть різномірні явища поєднуються між собою загальними структурними зв'язками на основі загальних правил.

Ноосфера В.І. Вернадського





II. Основні моделі організацій

Модель – спрощений «аналог-замінювач» реального об'єкту (чи ситуації), який за визначених умов відтворює властивості цього об'єкту чи ситуації

Таблиця 3

Характерні риси механістичної та органічної моделі організації

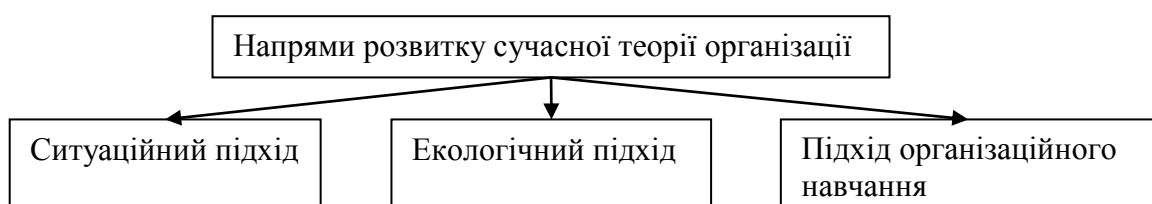
<i>Механістична модель організації</i>	<i>Органічна модель організації</i>
Непорушність кордонів, структури, зв'язків Вузька спеціалізація учасників Всебічна регламентація і запрограмованість Високий ступінь централізації Наявність розвинутої адміністративної структури Прагнення шляхом тотального контролю усунути невизначеність 	Розмитість кордонів Слабка ієрархічність Відсутність глибокого поділу праці і чіткого закріплення сфер відповідальності Слабка регламентація, надання учасникам свободи дії Неформальні відносини Переважання горизонтальних зв'язків Заохочення творчості, внутрішньої конкуренції 
<i>Ефективні в стабільних умовах при вирішенні простих завдань, що повторюються</i>	<i>Ефективні в нестабільних умовах при необхідності вирішення нових складних завдань</i>

Таблиця 4

Порівняльна характеристика механістичної та органічної структур Т. Барнса і Дж. Стакера

Параметри	Організаційна система	
	механістична (закрита, стабільна)	органічна (відкрита, адаптивна)
Загальне середовище	<i>Спокійне</i>	<i>Турбулентне</i>
Передбачення змін середовища	<i>Добре</i>	<i>Недостатнє</i>
Технологія	<i>Стабільна</i>	<i>Динамічна</i>
Вплив середовища на організацію	<i>Слабкий</i>	<i>Сильний</i>
Наголос у діяльності організації	<i>На виконанні робіт</i>	<i>На вирішенні проблем</i>
Процес прийняття рішень	<i>Піддається програмуванню</i>	<i>Не піддається програмуванню</i>
Загально-організаційні цінності сприйняття ризику	<i>Ефективність, передбачуваність, результативність</i>	<i>Запобігання ризику, адаптивність, безпека</i>
Процедури та правила	<i>Багато, часто формалізовані</i>	<i>Мало, часто неформальні</i>
Кількість ієрархічних рівнів	<i>Багато</i>	<i>Мало</i>
Джерело влади	<i>Позиція в організаційній ієрархи</i>	<i>Рівень знань індивідуума</i>
Відповідальність	<i>Визначена посадою</i>	<i>Приймається самим індивідуумом</i>
Міжособистісні взаємовідносини	<i>Формальні</i>	<i>Неформальні</i>
Мотиваційні фактори	<i>Нижчі рівні споживачів</i>	<i>Вищі рівні споживачів</i>
Стиль керівництва	<i>Авторитаричний</i>	<i>Демократичний</i>
Зміст комунікаційних процесів	<i>Безособова передача рішень</i>	<i>Поради та неформальне спілкування</i>
Процеси контролю	<i>Використання правил і регуляторів</i>	<i>Міжособистісні контакти, переконання та підтримка</i>

III. Сучасна організаційна парадигма



В кінці 1980-х рр. стала поширюватися ідея представлення організації у вигляді системи *бізнес-процесів* (*бізнес-системи*), а управління її діяльністю – як *управління бізнес-процесами*. Під бізнес-системою розуміється система відносин всередині організації, в її зовнішньому оточенні, галузі і на ринку.

Бізнес-процес – це:

– сукупність різних видів діяльності, в рамках якої «на вході» використовуються один або більше видів ресурсів, і в результаті цієї діяльності на «виході» створюється продукт, що представляє цінність для споживача;

– сукупність етапів робіт, що починаються з одного або більше початкових кроків (входів), що завершується створенням продукції, необхідної клієнту.