

УДК 334.012

Ю. П. Майданевич,
к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту,
Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ Й РОЗВИТКУ ПОХОДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ

Y. Maidanevych,
candidate of economic Sciences, associate Professor of the Department of accounting and audit,
Taurida national University. V.I. Vernadsky

STUDY OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE ORIGIN OF ORGANIZATIONAL STRUCTURES OF MANAGEMENT

Стаття присвячена дослідженню становлення й розвитку походження організаційних структур управління, зображенню організаційних структур управління за допомогою органіграм.

The article is devoted to research of formation and development of the origin of organizational structures of management. The image of organizational structures of management with organigram.

Ключові слова: організаційні структури управління, методи раціонального управління підприємством, менеджмент, менеджерський тип управління, ділове адміністрування, соціальні системи.

Key words: organizational structure of management, methods of rational enterprise management, management, management type of management, business administration, social system.

ВСТУП

Сучасні організаційні структури управління є результатом прогресу форм власності й господарювання на основі розвитку продуктивних чинностей суспільства. Звідси актуальність і важливість аналізу історичного розвитку організаційних форм управління.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Результати аналізу наукової літератури щодо проблем дослідження процесів виникнення і становлення структур управління суб'єктів господарювання досліджуються в працях таких відомих закордонних і вітчизняних учених економістів, як Ф. У. Тейлора, А. Файоля, М. Ве-

бер, М. Фоллет, Ч. Бернард, Ф. Ротлісбергер, Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Макклелландом, Ф. Герцбергом, Б. Скиннером та ін.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Основною метою статті є дослідження становлення й розвитку походження організаційних структур управління, зображення організаційних структур управління за допомогою органіграм.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Процес первісного нагромадження капіталу, що охопив Західну Європу з XV по XVIII

століття, сприяв виникненню капіталістичного способу виробництва. Буржуазна революція у Великобританії в XVII столітті привела до бурхливого розвитку підприємництва, що, у свою чергу, привело до виникнення великих часток (тобто що належали декільком особам і керованих за допомогою службовців) підприємств — заводів і фабрик, у яких був присутній поділ праці, а також сформувалися й організаційні структури управління.

Подальший розвиток ринкових відносин привів до появи конкуренції, характер якого обумовлюється конкурентністю ринку, на якому підприємство реалізує свої товари й послуги. Конкурентність ринку визначається тими межами, у рамках яких окремі фірми здатні впливати на ринок, тобто впливати на реалізацію своєї продукції. Ми не будемо зупинятися на даній теорії, тому що вона досить докладно освітлена в закордонній і вітчизняній літературі [5, 6].

Поява конкуренції дало поштовх до вивчення методів раціонального управління підприємством. Можна говорити про те, що створення менеджменту як сукупності методів управління, що дозволяють ефективно використати можливості підприємства, з'явилося наступним етапом його розвитку після поділу праці й виникнення приватної компанії.

Менеджерський тип управління з'явився в середині XIX століття в залізничному бізнесі, що швидко розвивався у США. Корпорації даного сектора економіки фінансувалися приватним (акціонерним) капіталом і ними виконувалася низка взаємозалежних функцій, для виконання яких був потрібен штат професійно підготовлених фахівців, якими вирішувалися завдання адміністративного і спеціального характеру (контроль, координація, технічні рішення, обліково-фінансова діяльність). Управління мало централізований характер та певну ієрархічну схему.

До кінця XIX століття менеджмент поширився на низку галузей, де успіх зумовлювався швидкістю злагодженої роботи функціональних підрозділів та масштабністю — велику гуртову та роздрібну торгівлю, комунальні підприємства, телефонно-телеграфний зв'язок. Підприємства, які скористалися вигодами масштабності виробничої діяльності, інтеграції вертикального спрямування, комбінацій діяльності з іншими фірмами (поглинання, злиття, холдинги), створювалися в нових, капіталомістких галузях промисловості — нафтопереробної, хімічної, електротехнічної, сталеливарної, промислової й харчовий. Там відбувалися кон-

центрації найбільших підприємств і мало місце розвиток стандартизованого масового виробництва [2].

Менеджерське управління починалося з нижчих рівнів великих структурних підрозділів (цех, склад, магазин) і середньої ланки (управління й даними структурними підрозділами і їхньою координацією). Зниження витрат на одиницю продукції за рахунок збільшення швидкості й обсягу поставок, виробництва й збуту, а також їх скоординованості давала конкуренту переваги, досягнення якого було ключовим обов'язком менеджерів (як топ-менеджерів, або керуючих середньої ланки, так і штабних фахівців, що займаються прикладними дослідженнями й розробками).

Менеджмент ставав найважливішим фактором одержання прибутків великими компаніями. Критеріями оцінки бізнесу були вже не тільки традиційні показники співвідношення доходів і витрат, але й управлінської ефективності (вантажобіг, товаробіг, прибуток на вкладений капітал).

Вище керівництво таких компаній, що спочатку складалося з підприємців-компаньйонів, ставало професійним, менеджерським, тобто відокремлювалося від володіння капіталом. Це відбувалося або в результаті великих організаційних перетворень (наприклад, об'єднань із іншими підприємствами), або в ході створення чи придбання організацій людьми, не знайомими з даним видом бізнесу. Оскільки банкіри або торговці не могли самі ефективно керувати промисловим, транспортним або комунальним підприємством, їм доводилося наймати адміністраторів. Об'єднання ж декількох компаній і створення централізованого керівництва, здійснювалися на основі обміну акціями й володіння їхнім контрольним пакетом. Тому поряд із промисловцями в правління підприємств приходили банкіри, що пред'являли високі вимоги до прибутку на вкладений капітал.

У США раніше, ніж в інших країнах, оформилися всі "класичні" структурні елементи корпоративного управління:

- розмежування прав і функцій власників і менеджерів;
- ієрархічна піраміда структури управління;
- лінійні й штабні менеджери з чітко окресленими правами й обов'язками.

Ділове адміністрування стало професією, якій навчали на університетських факультетах (школах) менеджменту. Перша така школа —

Уортонська при Пенсильванському університеті — була організована в 1881 році.

Спочатку менеджмент формування відповідав до потреб обліку та економії ресурсів, зниження рівня витрат виробництва і використання ефекту масштабності. Яскравим прикладом злагодженої роботи різних виробничих ділянок і ефективного використання обладнання були залізниці з їх графіками руху поїздів та централізованим управлінським впливом. Так, американський промисловець кінця XIX століття Ендрю Карнегі домогся ефекту масштабу на виробництві, використавши свій досвід залізничного службовця.

На рубежі XIX—XX століть у США виникла теорія організаційного управління, чия поява пов'язана з ім'ям Ф.У. Тейлора, що поклало початок класичній школі менеджменту.

З роботами Тейлора пов'язані такі нововведення на капіталістичному підприємстві, як поділ праці, безпосередньо в сфері управління, виділення функції планування, вивчення всієї виробничої діяльності підприємства на основі кількісного аналізу. Дослідження Тейлора спочатку велися на рівні підприємства й, насамперед, безпосередньо на робочому місці. Сам Тейлор спочатку охарактеризував створений їм набір адміністративних прийомів як "систему завдань", або управління за допомогою завдань. Згодом Тейлор ставши користуватися поняттям "наукове управління", відповідно до якого, управління — це справжня наука, що опирається на закони, правила, принципи, застосовувані в різних типах організацій.

Поступово, поряд з вивченням питань організації управління на рівні підприємства й цеха, розширюються дослідження більше загальних принципів організації й управління. Ці роботи безпосередньо пов'язані з ім'ям французького дослідника А. Файоля, що вніс великий внесок у капіталістичну раціоналізацію управління в першій чверті XX століття. Він у своїй книзі "Загальне й промислове управління", виданої в 1917 році, уперше сформулював основні принципи раціонального управління промисловою фірмою, як організацією. Файоль першим звернув увагу на можливість застосування в державному управлінні принципів організації й управління, використовуваних у військовій справі. Саме Файоль сформулював основні функції управління: передбачення, планування, організація, координація, контроль [3].

У класичну теорію управління вніс свій внесок і М. Вебер, йому належить теорія ідеально-

го типу адміністративної організації, названа їм бюрократією. Веберовський ідеальний тип організації витлумачується, як система норм, відхилення від якої є дисфункцією, що знижує ефективність організації.

У теорії управління широке поширення одержала доктрина "людських відносин", що зробила предметом свого дослідження психологічні мотиви поведінку людей у процесі виробництва, групові відносини, групові норми, проблеми конфлікту й співробітництва, комунікаційні бар'єри, неформальну організацію. Школи "людських відносин" й "організаційної поведінки", у джерел яких стояли американські дослідники М. Фоллет, Ч. Бернард, Ф. Ротлісбергер, Э. Мэйо, одержали визнання лише наприкінці 50-х — початку 60-х років. Один з найважливіших проголошених ними постулатів — індивідуальність запитів і потреб працівників і можливість їхнього оптимального використання. Теорії мотивації, висунуті найбільшими американськими психологами А. Маслоу, Д. Макклелландом, Ф. Герцбергом, Б. Скіннером й іншими вченими, дозволили скласти більш складну картину гармонічних міжособистісних відносин в організаціях. Це дало можливість більш чітко визначити роль співробітника підприємства не тільки у формальній, але в неформальній організаціях.

Серед інших шкіл теорії управління, найбільш великою є "емпірична", що безпосередньо пов'язана з корпораціями.

При формуванні організаційних структур управління можуть бути корисні теоретичні концепції школи "соціальних систем".

Школа "соціальних систем" розглядає соціальну організацію, як комплексну систему з рядом складових її підсистем: формальна структура, неформальна структура, статуси й ролі, фізичне оточення. Це утворить організаційну систему, складність якої викликає необхідність виділення структурних підсистем і вивчення їхньої взаємодії. При цьому, центральним методологічним поняттям виявляється поняття зв'язок або сполучні процеси. Виділяються три основних сполучні процеси: комунікація, рівновага й прийняття рішень. Головним інтегруючим фактором організації вважається мета. При цьому чітко простежується застосування в аналізі соціальних процесів кібернетичних і математичних методів. Основним завданням школи "соціальних систем" є створення універсальної теорії управління, норми якого прийнятні для промислових підприємств.

Заслугує на увагу досліджувана в закордонній літературі школа організаційного управління. Її основними напрямками є дослідження процесів прийняття рішень. У дослідженні широко застосовуються математичні методи й ЕОМ. Ціль, що ставить перед собою ця школа, формулюється, як підвищення раціональності управлінських рішень.

Спочатку 50-х років ХХ століття ця школа одержала подальший розвиток у напрямку дослідження операцій.

Предметом дослідження операцій є сам процес прийняття рішень, формування принципів вибору, критеріїв оцінки й способів пошуку рішень, які в найбільшій мірі сприяють виконанню поставленого завдання. При цьому широко застосовується математичне моделювання процесів прийняття рішень, оптимізація рішень й ін. методи. У рамках цієї школи сформувався ще один підхід, пов'язаний з кібернетикою й теорією автоматизованого управління. Цей підхід одержав назву системного, а його математична теорія стала відома, як теорія загальних систем. Слід зазначити, що цей напрямок одержав досить широкий розвиток й у вітчизняній літературі.

У наступних дослідженнях проблеми організації управління чітко виявилася тенденція до інтеграції різних шкіл і напрямків на основі єдиних концепцій. Сформувалася, так звана, "ситуаційна" теорія управління. Ситуаційний підхід став розглядатися як об'єднуюча концепція в теорії управління.

Ситуаційний підхід стосовно проблеми керівництва рекомендує бачити різні типи групової поведінки людей в організації й відповідно вибирати стиль керівництва.

У роботах з теорії управління величезна увага приділяється удосконаленню управління: пошуку нових рішень, пошуку шляхів застосування типових рішень до конкретних умов підприємств. При цьому приділяється увага формуванню спеціальних організацій для розробки проектів раціоналізації, підсилюється роль зовнішніх консультантів в організації управління [1].

Слід зазначити, що управлінська праця за своїм характером є інформаційною, вона пов'язана зі збором, перетворенням і передачею інформації і її безпосереднім результатом не є матеріальний продукт. У цьому зв'язку, виникає проблема пошуку найбільш раціональних організаційних структур управління.

Управління здобуває всі більше значення, як засіб рішення складних соціально-економічних проблем. Для сучасного етапу економічних реформ в Україні, важливе вивчення досвіду управління накопиченого в країнах з розвитком ринковою економікою, оцінка можливостей його адаптації до українських умов, значна роль при цьому належить нововведенням у управління організацією. Ці нововведення дозволяють адекватно реагувати на вплив зовнішнього середовища, у якому функціонують суб'єкти підприємницької діяльності.

Сучасні тенденції в організації управління нерозривно пов'язані з застосуванням інформаційних технологій. Разом з тим, потрібно враховувати, що автоматизована система має впливати за раціоналізацією власного управління, за встановленням систем прав, відповідальності, взаємозв'язків в організації. Якщо в початковий період використання інформаційних технологій, можливості їхнього впровадження були пов'язані, головним чином, з рішенням технічних завдань по створенню систем, то тепер у центрі уваги перебувають організаційні й економічні умови ефективного їхнього використання. Це припускає встановлення оптимальних співвідношень між централізацією й децентралізацією в управлінні; упорядкування прав і відповідальності; виявлення об'єктивно необхідного обсягу й характеру інформації на різних щаблях управлінської ієрархії; забезпечення ефективної взаємодії й взаємозв'язків працівників; розробку раціональної структури управлінського апарата.

Всі вищевикладене обумовлює актуальність удосконалення організаційних структур управління суб'єктів підприємницької діяльності. Певну роль у рішенні цієї проблеми може зіграти побудова органіграм.

Органіграма — це схема або таблиця, що служить для графічного зображення організаційної структури управління [55, с. 80].

Без побудови органіграм неможливо докладно вивчити функціонування організаційної структури управління навіть дрібного підприємства, тому що удержати в пам'яті (тобто без відображення на папері або екрані монітора комп'ютера) всі вияви ОСУ (тобто різні властивості й характеристики оргструктури) здатні лише одиниці. Такими проявам у практиці сучасного менеджменту є:

— структурні елементи й підрозділи підприємства;

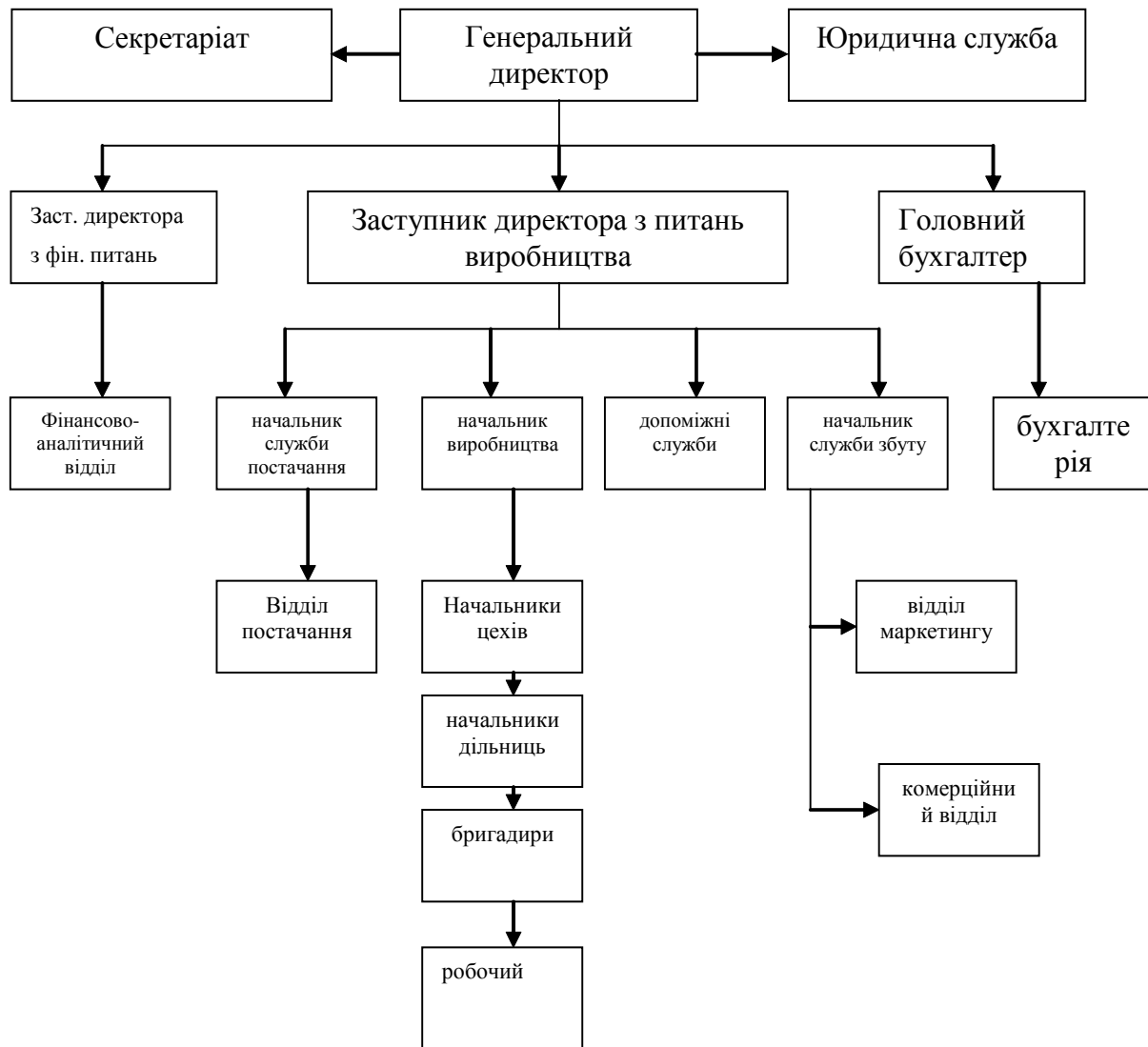


Рис. 1. Зображення фрагменту організаційної структури управління ВАТ за допомогою класичної органіграми

— порядок їхнього розташування по вертикалі й по горизонталі, а також типи взаємозв'язків між ними;

— різні дані про співробітників підприємства;

— структура розподілу повноважень і відповідальності між співробітниками організації (структура децентралізації підприємства);

— порядок виконання яких-небудь операцій для реалізації конкретних функцій і т.п.

Використання органіграм одержало велике поширення в менеджменті. Практично всі вітчизняні й закордонні автори праць по керуванню використали органіграми для зображення організаційних структур управління, не даючи доповідного опису техніці, який при цьому користувалися [3; 4]. Способи відбиття різних проявів оргструктур за допомогою

органіграм повинні бути докладно описані й систематизовані для того, щоб їх можна було використати цілеспрямованим чином для відображення саме того, що необхідно в кожному конкретному випадку.

Традиційні (або класичні) органіграми найбільше часто використовуються у вітчизняній і закордонній літературі з менеджменту (рис. 1).

Як основу, для зображення проявів організаційних структур управління у вигляді схем, зручніше за все використовувати традиційні органіграми, тому що в менеджерів, як правило, уже є досвід їх побудови.

Класичні органіграми відображають ієрархічну будову організації (піраміда або матриця), основні зв'язки між лінійними керівниками й підлеглими їм структурами й функціональні зв'язки між штабними підструктурами

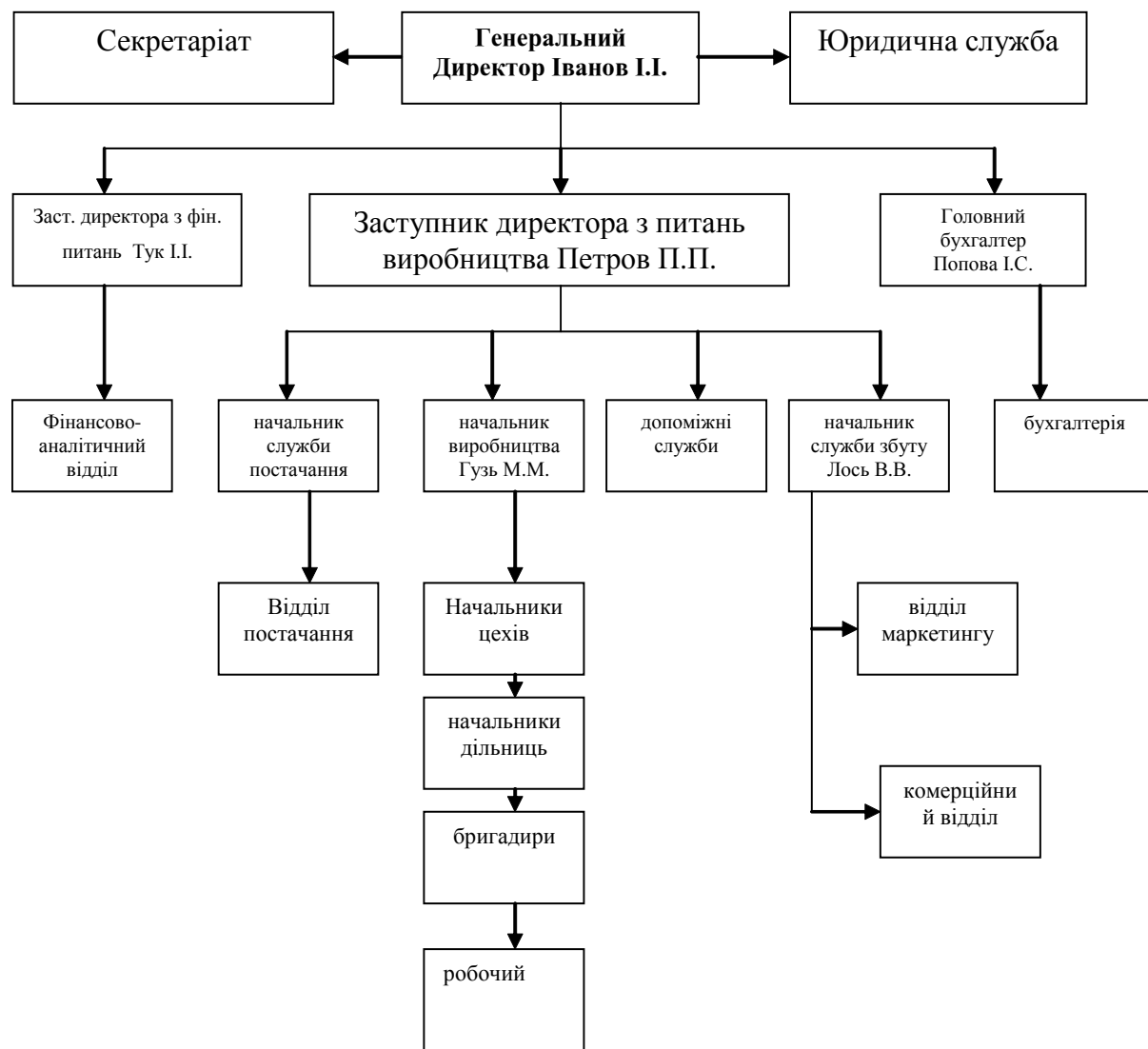


Рис. 2. Зображення фрагменту організаційної структури управління ВАТ за допомогою класичної органіграми з додаванням даних про осіб, що обіймають низку керівних посад

(штабами) і лінійними керівниками, з якими вони співпрацюють.

Як правило, при їхній побудові не використовуються додаткові спеціальні засоби, наприклад, для відображення видів зв'язків між структурними одиницями, рівня децентралізації організації й ін.

Класичні органіграми використовують для рішення наступних завдань:

— загальне візуальне ознайомлення з організаційною структурою управління суб'єкта підприємницької діяльності;

— поверхнева оцінка дотримання класичних правил, що знайшла відбиття в багатьох працях по менеджменті [1] побудови оргструктури підприємства, таких як:

— єдиноначальність (за винятком проектних організаційних структур);

— цілісність скалярного ланцюга;

— відповідність логіці функціонування організації (недопущення включення різних структурних одиниць в "чужі" структурні підрозділи (наприклад, віднесення касира до департаменту по роботі з персоналом, у той же час, як він може бути тільки співробітником бухгалтерії) без вагомих на те підстав);

— порівняльний аналіз організаційної структури даного підприємства з оргструктурою іншого, функціонуючого в схожих умовах;

— використання як основу для проектування нової, більш ефективною, на думку експертів або керівництва підприємства, організаційної структури управління.

Для того, щоб визначити, хто займає той або інший пост, у класичну органіграму необ-

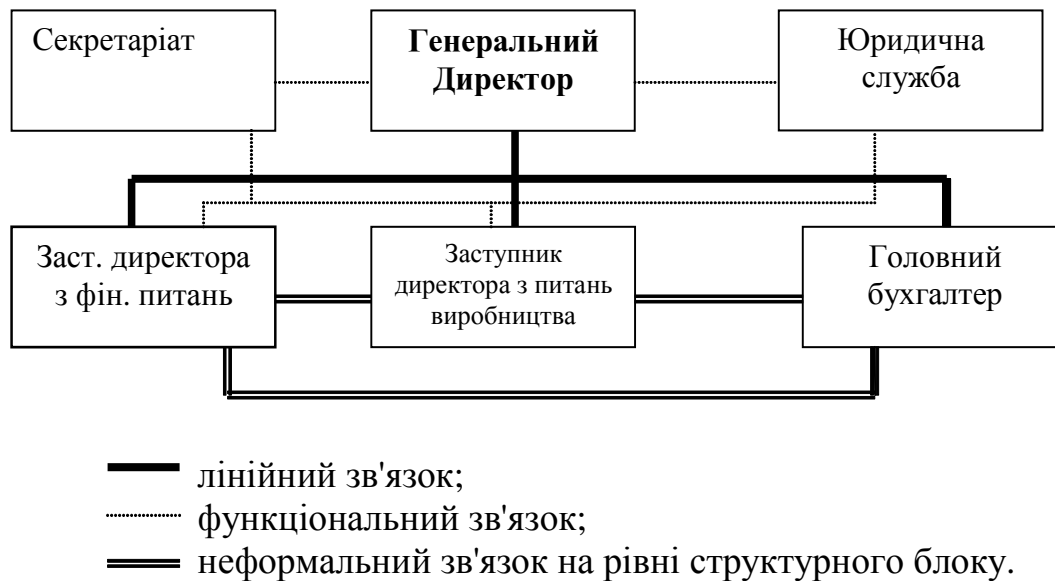


Рис. 3. Зображення фрагменту організаційної структури управління ВАТ за допомогою класичної органіграми з додаванням інформаційних зв'язків між різними структурними одиницями і підрозділами

хідно додати список прізвищ й ініціалів, що відповідають досліджуваним посадам осіб (рис. 2).

При складанні такої органіграми не має сенсу переписувати всіх співробітників організації. Для найбільшої зручності сприйняття схеми, рекомендується відзначати тільки тих працівників організації, хто є співробітником досліджуваної частини організаційної структури або представником вищого керівництва.

Включення даних про розподіл керівних постів між співробітниками фірми дозволяє:

- оцінити й найбільше успішно розподілити наявні вакансії серед співробітників підприємства;
- вчасно помітити виниклу потребу в новому персоналі або надлишок існуючих;
- при раптово виниклій критичній ситуації (наприклад, раптовий відхід з якихось причин одного з менеджерів вищої ланки) оперативне рішення проблеми недостаті кваліфікованого персоналу (у наведеному прикладі може бути створений тимчасовий комітет, що складається з заступників звільненого начальника, що володіє достатніми правами й компетенцією для його заміни [6]).

Коли потрібно відобразити інформаційні зв'язки, наявні між різними структурними елементами організаційної структури, то їх потрібно включити в класичну органіграму (рис. 3).

Ступінь деталізації такої схеми може розрізнятися залежно від цілей дослідження. У цьому випадку наведена схема системи інформаційних зв'язків на рівні топ менеджерів і штабних підрозділів організації. При цьому, не виділені окремо прямі й зворотні лінійні й функціональні зв'язки. Проте, іноді це буває необхідно, тому що на практиці підлеглий може одержувати прямі вказівки від одного керівника, а звітувати про їхнє виконання перед іншим вищестоящим менеджером, тобто прямі й зворотні зв'язки, в описуваному випадку, не збігаються. У подібній ситуації необхідно більш детально відобразити систему інформаційних зв'язків, що мають місце на підприємстві.

Класичні органіграми з додаванням інформаційних зв'язків застосовують для:

- вивчення й оцінки системи інформаційних зв'язків як усередині, так і поза підприємством;
- корегування, проектування та впровадження нової системи інформаційних зв'язків в організації.

При необхідності, можна поєднати включення в класичну органіграму системи інформаційних зв'язків з поіменним списком осіб, що займають ті чи інші посади на фірмі. Це дозволить відслідковувати й регулювати інформаційні зв'язки, що існують між конкретними людьми.

Описані способи зображення організаційних структур управління за допомогою органіграми можуть об'єднуватися в різні поєднан-

ня і з успіхом використовуватися, як для вивчення вже існуючих організаційних структур управління, так і для розробки нових, більш досконалих.

ВИСНОВОК

У результаті дослідження становлення й розвитку походження організаційних структур управління як явища, що не тільки є супутнім, але й визначає історичний розвиток цивілізації, було з'ясовано, що поява організаційних структур управління обумовлена необхідністю координації діяльності окремих людей з появою між ними поділу праці. Більш розвинені організаційні структури, у свою чергу, відкривають можливості для об'єднання все більшої кількості людей і для більш спеціалізованого поділу праці. Таким чином, відбувається вплив розвитку організаційних структур управління на підвищення якості життя людської спільноти, і розвиток цивілізації в цілому.

Література:

1. Заратьєгу Й.М. Промислові райони Альфреда Маршала. Повторний візит. Частина I / Проблеми й перспективи управління в економіці. — 2004. — №2. — С. 59—68.
2. Кастельс М. Становление общества сетевых структур // Новая постиндустриальная волна на Западе: антология / под ред. В. Л. Иноземцева. — М., 1999. — С. 494—505.
3. Карсекін В.І., Манов М.А. Менеджмент у підприємствах торгівлі та громадського харчування / підручник. — К.: Вища школа, 1994.
4. Долішній М.І., Шевчук Л.Т., Шевчук Я.В. Територіальна суспільна система як об'єкт дослідження регіональної економіки України / Соціально-економічні дослідження у пере-

хідний період. Регіональні суспільні системи (Збірник наукових праць). Випуск 3. НАН України. Інститут регіональних досліджень. Частина 1. — Львів. — 2004. — С. 3—14.

5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. — М.: Дело, 1992.

6. Шегда В.А. Основы менеджмента / учеб. Пособие. — К.: Знання 1998.

References:

1. Zarat'iehu, J.M. (2004), "Promyslovi rajony Al'freda Marshala. Povtornyj vizyt. Chastyna I", Problemy j perspektivy upravlinnia v ekonomitsi, vol 2., pp 59—68.
 2. Kastel's, M. (1999), "Stanovlenye obschestva setevykh struktur", Novaia postyndustrial'naia volna na Zapade, Pan Books.
 3. Karsekin, V.I. and Manov, M.A. (1994), Menedzhment u pidpriemstvakh torhivli ta hromads'koho kharchuvannia, [Management in trading enterprises and public catering], Naukova dumka, Kyiv, Ukrain.
 4. Dolishnij, M.I. Shevchuk, L.T. and Shevchuk, Ya.V. (2004), Terytorial'na suspil'na systema iak ob'iekt doslidzhennia rehional'noi ekonomiky Ukrainy. Sotsial'no-ekonomichni doslidzhennia u perekhidnyj period. Rehional'ni suspil'ni systemy, [Territorial public system as an object of research of the regional economy of Ukraine. Socio-economic studies in the transition period. Regional public system], 3rd ed, Naukova dumka, L'viv. Ukrain.
 5. Meskon, M.Kh. Al'bert, M. and Khedoury, F. (1992), Fundamentals of management, Pan Books.
 6. Shehda, V.A. (1998), Osnovy menedzhmenta, [Fundamentals of management], Naukova dumka, Kyiv, Ukrain.
- Стаття надійшла до редакції 22.04.2014 р.*

ПЕРЕДПЛАТА

ВИДАННЯ МОЖНА ПЕРЕДПЛАТИТИ З БУДЬ-ЯКОГО МІСЯЦЯ!

— ЧЕРЕЗ РЕДАКЦІЮ (ТЕЛ. 458-10-73);

— ЧЕРЕЗ ДП "ПРЕСА"
(У КАТАЛОЗІ ВИДАНЬ УКРАЇНИ);

— ЧЕРЕЗ ПЕРЕДПЛАТНІ АГЕНТСТВА: "САММІТ", "ІДЕЯ", "БЛІЦІНФОРМ", "KSS", "МЕРКУРІЙ", "ПРЕСЦЕНТР", "ВСЕУКРАЇНСЬКА ПЕРЕДПЛАТНА АГЕНЦІЯ", "ФЛОРА", "ПЕРІОДИКА", "КОБЗАР", "ДІАДА", "ДОНБАС ДЕ-ЮРЕ", "ДІЛОВА ПРЕСА", "ФАКТОР"