

МАКСИМЕНЮК М.Ю.,

кандидат філософських наук, доцент кафедри менеджменту організацій та управління проектами
Запорізька державна інженерна академія
(Україна, Запоріжжя) marina.maximenuk@mail.com

ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ОБ'ЄКТ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ВИМІРИ

Мета наукового дослідження – теоретико-методологічні засади організації як об'єкт публічного адміністрування. В результаті даного аналізу виявлено сутність організації як складного соціального та економічного феномена; з'ясовано умови побудови організацій, формування інноваційного типу організацій, інноваційної людини, організації, яка б стала інструментом перетворень у суспільстві. В статті розкрито сутність міждисциплінарного підходу, що отримав назву «організаційного розвитку», в основі якого уявлення про організацію як соціотехнічну систему, та проаналізовано теорії організації, в основі яких еволюція розвитку організацій та їх організаційні структури. Методи - системний метод і системний підхід до аналізу організації як об'єкт адміністрування та вплив системного методу і підходу на діяльність організації. Результат – організації як об'єкт адміністрування представлено як складні соціотехнічні системи, що потребують сучасних управлінських підходів управління організацією, що відповідають перетворенням у суспільстві. Висновки – керівники повинні оволодіти теорією управління сучасними організаціями, щоб сприяти прогресу організації.

Ключові слова: організація, адміністрування, організаційний розвиток, соціотехнічна система, система, системний метод, системний підхід

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями

Кожна організація представляє собою інструмент реалізації цілей, а управління є лише усвідомлений процес проектування, створення, змін і відповідно використання даного інструменту. Ми будемо використовувати міждисциплінарний підхід, що отримав назву «організаційний розвиток» (Organizational Development – OD), що з'явився у США і Великобританії після Другої світової війни і у теперішній час переживає процес бурхливого розвитку, здійснюючи вплив на сучасні уявлення про ефективні організації та управління у всьому світі. В основі OD-підходу закладено уявлення про організацію як соціотехнічну систему. Стає можливим поєднати як власне системні знання, що отримали розвиток у кібернетиці і природничих науках, так і соціально-психологічні уявлення про організацію як групу людей, накопичені в соціології філософії, психології та етнографії. З цієї точки зору слід визначити декілька базових ідей, інтеграція яких і знаходиться в основі OD-підходу: 1) організація представляє собою відкриту систему, яка

підпорядковується всім законам і принципам, характерним для інших відкритих систем; 2) організація – це соціальна система, що розвивається, і до неї можна застосувати всі закони групової динаміки; 3) в організації завжди існують і реалізуються два види сумісної діяльності, один з яких направлений на вирішення базової задачі, а інший – на розвиток міжособистісних відносин, що виникають між людьми; 4) люди в організації неусвідомлено повторюють ті моделі поведінки, які склалися на основі досвіду поведінки – першої для кожної людини організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на яку спирається автор

Теорія відкритих систем здійснила глибокий вплив на сприйняття та управління різними організаціями. Вона допомогла створенню в 1950-1960 рр. теорії організації та управління і зберігає актуальність для практики управління і в XXI столітті. Л. Берталанфі є основоположником теорії систем, контури якої були розроблені ще в 30-х рр. ХХ ст. [1, 424 с.]. Обставини підштовхнули Л.Берталанфі до розробки біологічної теорії відкритих систем, яка була побудована не на редукціоністському аналізі основних елементів живої системи, а на врахуванні функціональних і взаємопов'язаних критеріїв її існування. Організми існують у тісному взаємозв'язку з зовнішнім середовищем, їх функція і структура підтримуються за допомогою безперервного обміну інформацією з зовнішнім середовищем. Теорія відкритих систем та інші біологічні концепції здійснили серйозний позитивний вплив. Теорію відкритих систем Л.Берталанфі пов'язав з теорією організаційних систем та теорією людських відносин, які є прикладом подальшого розвитку теорії відкритих систем та їх застосування до організацій. Ідеї теорії відкритих систем присутні у теоріях систем Каца і Кана, Парсонса, Ф.Селзніка і Ч.Бернарда, а також в теоріях людських відносин Ф.Ротлісбергера і У.Діксона, Ф.Герцберга і Д.Макгрегора. Такі автори, як У.Черчмен, Дж.Вікерс і П.Чекланд різними способами доводили, що людські системи мають свої неповторні особливості і стверджували, що людські системи можуть бути лише зрозумілими в термінах системних значень (ідей, концепцій, цінностей), за допомогою яких люди описують світ.

Отже, для оцінки людських систем необхідно звання і розуміння системних значень і суперечностей між ними. Такі концепції, як теорія відкритих систем, будуть корисними до тих пір, поки вони стимулюють навчання і розуміння як одного з способів здійснення аналізу. Це відповідає підходу Г.Моргана, що використовував метафору відкритої системи у якості одного з можливих способів описання організації. Очевидно, що вплив теорії відкритих систем Л. Берталанфі на теорію бізнесу і менеджменту виявився великим, так як ці теорії допомогли сформулювати теорії управління підприємством у 1950-1960-х рр. [1, 424 с.]. Крім того, дана концепція присутня і в практичних методах менеджменту, що використовувалися на кінці ХХ- початку ХХІ століття. Л.Берталанфі дав перший імпульс розвитку нового системного напрямку у науці, відіграв ключову роль у формуванні загальної теорії систем, яка була утворена з ініціативи групи вчених у 1954 р.

Слід відмітити, що О.Богданов (1873-1928) ще на початку ХХ ст. розробив концепцію «тактології», яка нагадувало загальну теорію систем. У результаті аналізу наукових основ системної методології були виокремлені твори таких авторів, як: В.Афанас'єв, І.Блауберг, В.Волкова, В.Воронкова, В.Бех, І.Добронравова, Д.Кліланд, М.Месарович, Б.Мільнер, Н.Моїсєєв, С.Оптнер, Ф.Перегудов, Г.Поспелов, Д.Поспелов, Л.Растрингін, Т.Сааті, В.Садовський, О.Уємов, Ю.Черняк, А.Холл, С.Янг. У їх творах ми знаходимо визначення понять «система», «структура», «системна методологія», «організація», «синергетична методологія» [2, 480 с.].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Проблемна ситуація

Організм представляє собою комплексну систему, яка складається з системи взаємопов'язаних, об'єднаних в єдине ціле елементів. Ключовими поняттями у цій теорії стали концепції самоорганізації як способу прогресивної диференціації, еквіфінальності, що відображає незалежність фінального стану від початкових умов, і телеології, що описує залежність поведінки організму від деяких цілей у майбутньому. Теорії відкритих систем та інші біологічні поняття (зокрема, гомеостазу) вказують неефективність концепцій фізики в оцінці динаміки поведінки організацій та організмів. На відміну від фізики, теорія відкритих систем розглядає організації у якості комплексних систем, що складаються з частин, які слід вивчати як єдине ціле. Окремі елементи системи, так звані підсистеми, мають власні потреби, які також потребують задоволення. Крім того, слід також враховувати і задоволення працівників. Тому розуміння цілісності організації може полегшити участь у її діяльності всіх працівників, а керівництво може мотивувати до виявлення демократії та автономії. У сфері психології Л.Берталанфі відмічав, що люди є по своїй суті активними психофізичними організмами, здатними здійснювати незалежну поведінку. Він виступав проти реактивної механістичної моделі стимулу-реакції і підкреслював важливість для психології багатьох організмичних принципів з теорії відкритих систем.

Організація не є ізольованою від зовнішнього середовища і дії управлінців направлені на те, щоб забезпечити її стійкий стан, тому основною задачею організації є забезпечення виживання за рахунок трансформації зовнішніх умов та адаптації до змін, що відбуваються. Так як елементами організації є живі люди, то адміністрація повинна враховувати особливості виявлення людської природи у трудовому процесі. У 1957 р. суспільство розвитку теорії систем змінило свою назву на Суспільство досліджень загальних систем. Під патронажем організації теорія систем дала різні нові розгалуження у вигляді теорії комплексності, кібернетики, теорії інформації, системного підходу до вирішення проблем, системотехніки і системної філософії. Задачею організації було стимулювання всіх видів діяльності, пов'язаних з науковим вивченням систем, їх координація на міжнародному рівні. Системне мислення набуло в останні роки самі різноманітні форми, проте всі вони зберігають зв'язок один з одним. Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри

Л.Берталанфі був одним з тих небагатьох людей, які змогли вплинути на те, як люди західної цивілізації стали сприймати свою ізольованість один від одного (на роботі і в останніх сферах життєдіяльності) і з оточуючим світом [1, 424с.].

Мета наукового дослідження – визначити теоретико-методологічні засади організації як об'єкт адміністрування.

Дана мета реалізується в наступних задачах:

- виявити сутність організації як складного соціального та економічного феномена;
- з'ясувати умови побудови організацій, формування інноваційного типу організацій, формування інноваційної людини, організації, яка б стала інструментом перетворень у суспільстві;
- розкрити сутність міждисциплінарного підходу, що отримав назву «організаційного розвитку», в основі якого уявлення про організацію як соціотехнічну систему;
- проаналізувати теорії організацій, в основі яких еволюція розвитку організацій та їх організаційні структури;
- виявити системний метод і системний підхід до аналізу організації як об'єкт адміністрування;
- визначити вплив системного методу і підходу на діяльність організації.

Обговорення проблеми

У зв'язку з цим особливої актуальності *набуває умова побудови організацій, формування інноваційного типу організацій, формування інноваційної людини, організації, яка б стала інструментом перетворень у суспільстві.* На нашу думку, організації як складний соціальний та економічний феномен характеризують:

1. Організація повинна представляти цілісність у взаємодії з іншими системами і включати цілісні динамічні процеси.

2. Соціальні системи є багатовимірними, на які впливає все: і технології управління, і стиль управління, і інтуїція і талант окремого менеджера і мова управління (управління більш широкий термін, тому терміни управління і менеджмент не тотожні).

3. Організація – соціальна спільнота, яка складається з групи людей, діяльність яких свідомо координується заради досягнення загальної цілі чи системи цілей.

4. Вимоги до організації: 1) наявність двох людей, які вважають себе частиною групи; 2) наявність однієї цілі, яку приймають як загальну всі члени групи; 3) наявність членів групи, які свідомо працюють разом, щоб досягнути значиму для всіх ціль.

5. Життєвий цикл організації: народження організації; дитинство і юність; зрілість; старіння організації; відродження чи зникнення організації.

В основі дослідження організацій міждисциплінарний підхід, що отримав назву «організаційний розвиток», тобто уявлення про організацію як соціотехнічну систему.

Базові ідеї, що лягли в основу соціотехнічного підходу до аналізу організацій як складних соціальних та економічних феноменів:

- Організація представляє собою відкриту систему, що підпорядковується законам відкритих систем.
- Організація – це система, що розвивається, і для неї характерними є закони групової динаміки.
- В організації вирішуються два види сумісної діяльності - вирішення базових задач і міжособистісні відносини.
- На організацію впливає зовнішнє і внутрішнє середовище, тому вона є цілісною системою.
- Будь-яка організація проходить свій «життєвий цикл» і знаходиться в постійному розвитку. Розвиток є атрибутом будь-якої організації, так як змінюється політична і соціальна ситуація, податкова політика, законодавство, кон'юнктура ринку.

Процес розвитку організацій повинен бути адекватним змінам і вимогам зовнішнього середовища: кожна організація повинна вирішувати проблеми: 1) виживання в умовах плинного середовища; 2) внутрішньої інтеграції; 3) кожна організація повинна мати лідерів (харизматичних особистостей), які б виводили організації з кризи; в умовах кризи слід знати закони виживання організації, її базові принципи, володіти мовою управління і базовими технологіями; організаційний розвиток як підхід повністю побудований на принципах системності.

В історії публічного адміністрування ми зустрічаємо багато теорій організації. Теорія організаційного потенціалу Ігоря Ансоффа - відомого американського дослідника організаційної структури та методології стратегічного менеджменту відіграла велике значення. Його основні досягнення: 1) Створення концепції турбулентності. 2) Визначення стратегічного успіху організації. 3) Розробка стратегічного управління в реальному часі. 4) Теорія обґрунтування організаційного потенціалу. Промислову організацію він розглядав як певну систему, що здійснює взаємозв'язки з джерелами ресурсів і з зовнішнім середовищем. Виділив два *підходи до формування організаційних структур промислової організації*: 1) Структурний (будова організації) 2. Динамічний – аналіз зв'язків фірми з зовнішнім середовищем, а також з джерелами ресурсів, які вона використовує. В рамках динамічного підходу виділяється два етапи розвитку організації: 1 етап – статичний аспект (стабільні відносини) – оперативне вирішення проблем. 2 етап - динамічний аспект - організаційні проблеми мають стратегічний характер. Робить висновки : 1. Зміна зовнішніх умов приводить до зміни стратегії фірми, до зміни організаційних характеристик, до перетворення організаційної структури управління. Для стабільних умов – функціональна структура; для умовах стабільності зовнішніх зв'язків з двома ринками – дивізіональна структура; в умовах стабільних зв'язків з декількома зовнішніми ринками – багатонаціональна модель [4, 556 с.].

Генрі Мінцберг – відомий канадський дослідник структури організацій і організаційної поведінки професор Монреальського – ун-ту , доктор Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри

філософії і галузі ділового адміністрування, з 1988 р.- Президент Асоціації стратегічного менеджменту. В діяльності менеджера виділяє 10 управлінських ролей, які можна згрупувати в три категорії: 1) міжособистісні ролі (глави, лідера, сполучної ланки); 2) інформаційні ролі (одержувача, розповсюджувача і представника); 3) ролі у сфері прийняття управлінських рішень (ініціатора, усувача проблем, розподільовача ресурсів, роль особи, що веде переговори). Кожний менеджер може вибирати поєднання ролей і тому менеджмент є мистецтвом. Мінцбер виділяє п'ять основних структур організації: проста структура, машинна бюрократія, професійна бюрократія, дивізійна форма, адхократія. Написав книгу «Структура з п'яти» (1983), в якій розглядав сутність і структуру організацій. Проста структура і машинна бюрократія – це структури вчорашнього дня; професійна бюрократія і дивізійна – нинішнього. Адхократія – завтрашнього дня (сполучення жорсткої управлінської функціональної та гнучкої виробничої структур, що працюють на проект, що упроваджується в життя і дозволяє збирати експертів у складно функціонуючі творчі команди). Адхократія представляє собою швидко плинну адаптивну структуру, організовану навколо проблем, які вирішуються групами спеціалістів з різними професійними знаннями, що адаптуються відносно ситуації.

Дивізійна структура управління представляє складну лінійно-функціональну структуру, яка розділяється на відносно автономні самостійні блоки. Головні основоположники дивізійної структури організацій – П'єр С.Дюпон і Альфед П.Стоун (фірми Дюпон і Дженерал Моторс, 1920). Розроблена ними структура включала створення напівавтономних виробничих відділень, сформованих у залежності від видів товарів і послуг, географічних регіонів і споживачів. Повноваження з виробництва і збуту певного продукту передаються одному керівникові, відповідальному за даний вид продукції. При такій формі управління головними діючими особами виступають професійні менеджери, які здійснюють керівництво певним підрозділом. Генеральна дирекція розподіляє тільки ресурси між відділеннями і вробляє стратегічні плани.

Організація – це соціальна цілісність, побудована як спеціально структурована і координована система, пов'язана з оточуючим середовищем. Саме організація у відкритій системі повинна взаємодіяти з оточуючим середовищем для свого виживання, використовувати ресурси оточуючого середовища і постійно змінюватися, адаптуючись до нього. Кожна матеріальна система (організація) прагне зберегти себе (вижити) і використовує для досягнення цього весь свій потенціал (ресурс). Ресурси – це компоненти забезпеченої діяльності, що включають енергію, матеріали, устаткування, виконавців тощо. Відповідно до кожної сфери діяльності можна визначити функцію потреби в ресурсах.

Сьогодні управління в організаціях як складних соціальних та соціотехнічних системах стає рефлексивним, націленим на самоаналіз, когнітивним (націленим на знання), інфраструктурним (націленим на культуру), в основі якого управління змінами та організаційним розвитком,

уміння вирішувати проблеми. Головна мета – стати управлінцем-професіоналом, який вміє працювати у команді і вирішувати складні управлінські проблеми в умовах розвитку і динаміки ієрархічних (багатоступеневих) систем [5], а саме:

1. Аутсорсінг - вміння вести переговори і навички, вміння входити в новий бізнес.

2. Ассесмент-менеджменту - спеціальна процедура проведення, оцінки і розвитку персоналу.

4. Система електронного діловодства.

5. Введення інтегрованої системи менеджменту, в основі якого контроль виконання запланованих заходів.

6. Формування HR-бренду, який сприяє формуванню системи управління персоналом і дає можливість отримати гарні результати, підтримуючи імідж підприємства.

7 Створення умов для кар'єрного менеджменту, проведення кар'єрного коучингу, кар'єрного консультування, кар'єрного тьюторингу.

8. Введення методики відкритого рекрутингу, який дозволяє швидко і якісно здійснювати вибір саме тих кандидатів, які реально можуть працювати в команді згідно своїх професійних якостей.

9. Поступове впровадження в систему професійного навчання нових освітніх технологій «навчання дією» та коучингу.

8. Створення умов для рефлексивного управління, що являє собою механізм саморозвитку персоналу, самооцінки і самоорганізації, підвищення ефективності діяльності персоналу за рахунок самовизначення і професійного саморозвитку працівників.

9. Оволодіння технологіями та інструментами, які дозволяють розкрити потенціал економічного, особистісного та управлінського росту.

10. Підготовка керівників для ефективного вирішення задач, форумвання різноманітності управлінських стилів.

11. Вміння працювати в антикризових умовах.

12. Знання всіх видів менеджменту та психології управління людськими ресурсами, які необхідні для управлінця як високого професіонала - антикризового, ситуаційного, стратегічного, психології управління, реклами і Паблік рілейшнз.

Отже, теорія систем вперше була застосована у точних науках і техніці. Застосування теорії систем у менеджменті у кінці 50-х рр. явилось великим внеском у науку управління. Системний метод був детально розроблений у 50-60-х рр. ХХ ст. Т.Парсонсом і Д.Істоном, суть якого у розгляді системи як складного, суперечливого, але в той же час цілісного і саморегулюючого організму, що знаходиться в безупинній взаємодії з навколишнім середовищем через вхід і вихід системи [6, 444 с.].

Найбільш загальні атрибути систем:

1. Цілісність – властивості цілого (усієї системи) не можуть бути зведені до суми властивостей її елементів, що в цілому залежить від місця, ролів і функцій підсистем у системі.

Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри

2. Структурність – поведження системи обумовлене не стільки властивостями її елементів, скільки властивостями її структури, тобто тим, як елементи взаємодіють у системі.

3. Взаємодія системи і середовища – система відокремлюється від середовища, формується і виявляє свої властивості у взаємодії з середовищем.

4. Автономність – система існує і розвивається згідно не тільки загальним, але і її власним, тільки їй властивим законам: унікальність властива і системам, їх онтогенезу, тобто індивідуальному розвитку.

5. Адаптивність – система має визначену «живучість», може пристосовуватися до зовнішнього середовища.

6. Ієрархічність – взаємодія елементів системи може бути представлена у вигляді ієрархії зв'язків, які часто мають більше значення, ніж самі елементи.

7. Унікальність систем – неповторність деяких властивостей, якостей, елементів, що спостерігається у кожній складній системі.

8. Множинність описів.

Виокремлюють такі види системного аналізу: 1) системно-компонентний, що означає вивчення складу системи з виокремленням таких компонентів, взаємодія яких зумовлює наявність притаманних системі якісних особливостей. 2) системно-структурний, який передбачає дослідження внутрішніх зв'язків і взаємодії елементів; 3) системно-функціональний, що передбачає вивчення інформаційно-функціональних залежностей: а) взаємодія між компонентами системи; б) взаємодія між компонентами і системою в цілому та іншою системою, до складу якої вона належить; 4) системно-інтегративний, напрям, що полягає у дослідженні цілісних властивостей системи, не притаманних її компонентам, зокрема; 5) системно-комунікаційний, напрям, що означає вивчення системи у взаємодії з навколишнім середовищем; 6) системно-історичний напрям, спрямований на дослідження ретроспективи і перспективи у розвитку системи і розглядає її як процес у єдності зі становленням, функціонуванням і розвитком. Алгоритм вибору методів управління включає наступні дії: 1) дослідження, аналіз та оцінку ситуації, що характерна для учасників сумісної дії; 2) виявлення напрямів впливу; 3) вибір складу і змісту методів; 4) забезпечення умов для застосування вироблених методів; 5) здійснення практичної роботи по застосуванню методів.

Система – це деяка цілісність, яка складається з взаємопов'язаних частин, кожна з яких вносить вклад у характеристики цілого. Всі організації являються системами. Типи систем – закрита і відкрита. Закрита система має жорстко фіксовані межі, її дії незалежні від середовища, що оточує систему. Відкрита система – система, що характеризується взаємодією з зовнішнім середовищем. Система – це сукупність взаємопов'язаних елементів, що володіють новими якостями, які відсутні у будь-яких його елементах. Як вже було сказано вище, закрита система має жорстко фіксовані межі, вона існує автономно, її зв'язки з зовнішнім середовищем обмежені. Відкрита

система характеризується взаємодією із зовнішнім середовищем. Підсистеми – великі складові систем, що самі являються системами. В організації підсистеми – це різні відділи, рівні управління, соціальні і технічні підсистеми. Потреба в управлінні складними суспільними процесами, необхідність прогнозування наслідків дій після здійснення і системного підходу [6, 444 с.].

Моделі організації як відкритої системи: 1) організація отримує із зовнішнього середовища компоненти - інформацію, капітал, людські ресурси, матеріали, що називаються входами; 2) у процесі своєї діяльності організація обробляє ці входи, перетворюючи їх на продукцію чи послуги, які вона вносить в оточуюче середовище; 3) якщо система управління ефективна, то в ході процесу перетворення створюється додаткова вартість входів, у результаті чого з'являються додаткові виходи, такі, як прибуток, збільшення частки на ринку, збільшення об'єму продаж, зростання організації.

Системний аналіз і системний підхід відіграють велику роль в управлінні системою як складним соціальним процесом. У рамках системного підходу все більшого значення набувають дослідження, що іменуються системним аналізом. Характерно, що деякі автори розрізняють системний аналіз і системний підхід, ґрунтуючись на тому, що методологія системного аналізу на відміну від системного підходу неодмінно спирається на математичний апарат і представляє свої висновки в основному в математизованому виді, у той час як системний підхід базується на широких, не обов'язково математизованих категоріях. Системний підхід виявляється загальною методологією, а системний аналіз – прикладний, максимально квантифікований методикою дослідження.

Системний аналіз – спосіб наукового пізнання, який передбачає розгляд частин об'єкта в нерозривній єдності з цілим. Методологічним підґрунтям системного аналізу є поняття «система» - певний матеріальний чи ідеальний об'єкт, який розглядається як складне цілісне утворення. Одна й та ж система може розглядатися з різних позицій, тому системний аналіз передбачає виокремлення певного системоутворюючого параметра, який зумовлює пошук сукупності елементів системи, мережі зв'язків і відносин між ними - її структуру. Будь-яка система перебуває у певному середовищі, з огляду на це системний аналіз має врахувати її зв'язки та відносини з оточенням. Обов'язковим для системного аналізу є визначення властивостей цілого, при цьому наголошується, що сутнісні властивості системи визначаються не стільки властивостями структури елементів, скільки властивостями її структури, системо утворювальними зв'язками об'єкта. Завдання системного аналізу полягає в тому, щоб визначити на основі математичних чи імітаційних методів кількісно виражене чи оптимальне з погляду кінцевого критерію оптимальності рішення. Системний аналіз розглядається як методологія з'ясування, упорядкування, чи структуризації проблеми, що потім уже може звужуватися як із застосуванням, так і без застосування математики й комп'ютерів. У цьому змісті поняття «системний аналіз» по суті ототожнюється з поняттям «системний підхід» і «системні Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри

дослідження», як вони застосовуються деякими американськими авторами. Системний аналіз може бути плідно застосований для вирішення соціальних проблем, проголошується інструментом, що забезпечує науковий підхід до оптимального вирішення задач в інтересах досягнення найвищого ефекту. Системний аналіз розглядається як методологія упорядкування, чи структуризації, проблем. Мета системного аналізу – допомогти керівнику, що приймає рішення, обрати курс діяльності шляхом систематичного вивчення їх справжніх характеристик (витрат ефективності, ризику). Згідно із системним методом, управлінські явища і процеси розглядаються у взаємозв'язку і взаємозалежності, управління як єдиний соціальний організм – це складна система, що дозволяє визначити його структуру, взаємозв'язки елементів, зміст і спрямованість управлінських процесів, проектів, функцій та їх ролі в мінливому і суперечливому глобалізованому світі. Саме завдяки цьому методу управлінська діяльність уявляється відкритою та неврівноваженою системою, що зорієнтує менеджерів на вивчення комплексу зворотних зв'язків між нацією, дисипативних структур, нелінійності тощо. Використання системного методу дозволяє виокремити ряд підсистем (систем нижчого рівня), які досліджуються автономно з урахуванням подальшого узгодження цілей кожної підсистеми із загальною метою систем [7, С.251-260].

Отже, алгоритми системного аналізу: 1) декомпозиція системи; 2) аналіз елементів; 3) відбір і ранжування факторів, що визначають поведінку системи; 4) розробка рекомендацій щодо покращення функціонування системи складових організації її перетворення.

При системному підході організованих систем необхідно виходити з того, що будь-яка організація є складною системою, кожний з елементів якої має своє цілі і характеристики. Система являє собою сукупність взаємодіючих елементів, що складають собою цілісне утворення, яке має нові властивості, відсутні в складових її елементів. Цим трьом основним видам соціальних систем відповідають три основних види менеджменту: 1) соціально-політичний (адміністративний менеджмент); 2) соціально-економічний (менеджмент у виробничій сфері); 3) соціально-культурний (менеджмент у невиробничій сфері).

Даний аналіз дозволив відмітити, що системний підхід вперше був застосований у точних науках і в техніці, став застосовуватися в управлінні у 50-х рр. ХХ століття. Системний підхід націлений на аналіз будь-якої частини управлінського буття із зв'язками оточуючого середовища. Доцільним є введення ієрархії складових (підсистем) та їх ранжування: аналіз системи і як цілого, і як сукупності складових; аналіз системи як домінанти й підсистеми як самостійних складових; урахування невизначеностей і випадковостей в управлінській системі; виявлення законів об'єднання частин в ціле, та законів, які визначають характер структури, функціонування і зв'язок з умовами і середовищем функціонування, граничних характеристик систем. Динаміка системи передбачає виявлення співвідношення стійкості і нестійкості, що дозволяє бути системі відкритою до світу.

Системний підхід - напрямок методології наукового дослідження, в основі якого лежить розгляд складного об'єкта як цілісної множини. Системний підхід – це такий підхід, у якому всі суспільні зв'язки і опосередкування, елементи і складові суспільства, держави й управління, функції і проблеми реалізації організації як єдиного соціального організму розглядаються у вигляді взаємопов'язаного цілого. Системний підхід в управлінні – це спосіб мислення, який передбачає аналіз різних процесів і явищ в управлінні на основі системного аналізу. Виокремлюють такі види системного аналізу: 1) системно-компонентний, що означає вивчення складу системи з виокремленням таких компонентів, взаємодія яких зумовлює наявність притаманних системі якісних особливостей; 2) системно-структурний, який передбачає дослідження внутрішніх зв'язків і взаємодії елементів; 3) системно-функціональний, що передбачає вивчення інформаційно-функціональних залежностей: а) між компонентами системи; б) між компонентами і системою в цілому та іншою системою, до складу якої вона належить; 4) системно-інтегративний, що полягає у дослідженні цілісних властивостей системи, не притаманних її компонентам, зокрема; 5) системно-комунікаційний, напрям, що означає вивчення системи у взаємодії з навколишнім середовищем; 6) системно-історичний напрям, спрямований на дослідження ретроспективи і перспективи у розвитку системи і розглядає її як процес у єдності зі становленням, функціонуванням і розвитком. Історичне слабе місце для України – влада і управління, проте сьогодні необхідні знання, досвід і талант для того, щоб покращити ситуацію, демократизувати владу і навчитися володіти високою організаційною культурою [8, С.53-63].

Системний підхід можна звести до наступного: при визначенні організації як системи, аналіз її елементів розглядається з урахуванням її місця в цілому; невід'ємним від дослідження його взаємозв'язків із зовнішнім середовищем, оскільки об'єкт управління вивчається як підсистема більш великої системи, сформованої об'єднанням об'єкта управління із середовищем. Між складовими управлінської системи існують відношення взаємозалежності і взаємопідпорядкування, які виражаються в тому, що зміни або модифікація одного з цих складових (елементів) зумовлюють певні зміни усіх інших; в управлінській системі можна виділити закономірний тип зв'язку, що утворює її структуру, яка в свою чергу, забезпечує стійкість системи. Системний підхід до організації – це не сукупність будь-яких принципів для управлінців, а спосіб мислення по відношенню до організації і управління. Розуміння того, що організації репрезентують собою складні відкриті системи, які складаються з декількох підсистем, допомагає з'ясувати, чому кожна із теорій управління виявилася практично раціональною для певних меж, тобто акцентується увага на якісь одній підсистемі організації: поведінські паттерни системи вивчаються соціальною підсистемою; школа наукового управління – технічними. Проте жодна з систем серйозно не займалася впливом середовища на організацію, яку слід модернізувати чи модифікувати (франц. *modification* від лат. *Organizacii* як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри

modificatio – зміна): 1) внести прогресивні зміни, що сприяють перетворенню виробництва, технології, виробленої продукції, створенню покращеного варіанту чи нової моделі; 2) упровадженню видозміненої моделі управління та організаційної культури [8, С.53-63].

Сутність системного підходу до аналізу організації як об'єкта публічного адміністрування багато авторів зводять до наступного: 1) формування цілей і з'ясування їхньої ієрархії до початку будь-якої діяльності, пов'язаної з управлінням, особливо з прийняттям рішень; 2) досягнення поставлених цілей при мінімальних витратах стосовно засобів порівняльного аналізу альтернативних шляхів і методів, досягнення мети і здійснення відповідного відбору; 3) кількісна оцінка (квантифікація) мети, методів і засобів їхнього досягнення, заснована не на часткових критеріях, а на широкій і всебічній оцінці всіх можливих результатів діяльності. *Специфіка системного підходу* до аналізу організацій визначається тим, що він орієнтує на розкриття цілісності об'єктів і механізмів, що забезпечують його функціонування, виявлення різноманітних типів зв'язків об'єкта і зведення їх у єдину теоретичну картину. Системний підхід передбачає виділення певного системоутворюючого виміру, що зумовлює пошук сукупності елементів, мережі зв'язків і відношень між ними – її структури. Оскільки система завжди знаходиться у певному середовищі, то системний підхід фіксує її зв'язки і відносини з оточенням. Тому завдяки системному підходу стало можливим враховувати, що будь-яка система є підсистемою іншої, більшої системи, і навпаки - містить менші підсистеми (елементи), які в іншому контексті можуть розглядатися як системи. Обов'язковим для системного підходу є розв'язання проблеми визначення властивостей цілого (системи) на основі властивостей елементів, а властивостей елементів – на основі характеристик цілого. Суттєві властивості системи визначаються не стільки властивостями сукупності її елементів, скільки властивостями її структури, системоутворюючими зв'язками об'єкта. При розгляді соціальних систем потрібно також допускати, наявність у них певної множини індивідуальних характеристик, оскільки соціальні системи, як правило, є самоорганізуючими. Системний підхід у соціальному пізнанні обов'язково передбачає з'ясування принципів ієрархії елементів системи, форм обміну інформацією між ними, способів їх взаємовпливу, функціональної координації підсистем.

Висновки

Таким чином, для нової соціальної реальності, що формується у теперішній час, характерною тенденцією все більше стає взаємозв'язок і взаємозалежність різних факторів, суспільних впливів та процесів, об'єктивних та суб'єктивних факторів людського буття, загальнолюдського та індивідуального, національного і глобального. Системний підхід передбачає аналіз процесів і явищ в управлінні організацією як системи. Завдання системного аналізу полягає в розробці методів змістовного і формального опису соціальних об'єктів, виявленні закономірностей їх функціонування і розвитку, побудові системної теорії та практичних методів

управління цими об'єктами. Процедура системного аналізу передбачає дослідження соціальної системи з метою пошуку оптимальної альтернативи публічного управління. Як знаряддя підвищення ефективності різних сфер управлінської діяльності, системний підхід упроваджується в практику управління соціальними інституціями; забезпечення організації виробництва та споживання; планування розвитку науки і техніки; розроблення інформаційних систем. При вивченні організацій як соціальних об'єктів слід послуговуватися системним підходом і як теорією, і як методом пізнання. Потрібно використовувати не тільки евристичні можливості загальної теорії систем, а й сучасні висновки теорії дослідження операцій, сіткового аналізу, теорії граф, ергономіки, праксеології тощо. За порівняно обмежений термін системний підхід і аналіз до управління організаціями як складними соціальними системами показав свою конструктивність і представлений у різноманітних теоріях економічних, політичних, управлінських наук. Тому і сьогодні виникає потреба в системному підході, що розглядає організацію як певну цілісність, яка складається з сукупності елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним і з зовнішнім середовищем. Як висновок можемо відзначити, що за допомогою системного аналізу і підходу вдалося чітко визначити місце організації у розвитку суспільства, її найважливіші функції, умови, у яких відбувається дія, норми, що враховуються при виборі мети і засобів управлінської діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берталанфи Л. Общая теория систем – обзор проблем и результатов / Л.Берталанфи // Системные исследования. Ежегодник 1969 г. – М.: Наука, 1969. – 424 с.
2. Василькова В.В. Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации) / В.В.Василькова [оформл. обложки С.Шапиро, А.Олексенко]. – СПб.: Издательство «Лань», 1999. – 480 с.
3. Воронкова В.Г. Філософія розвитку сучасного суспільства: теоретико-методологічний контекст. Монографія / Валентина Григорівна Воронкова.- Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2012.- 262 с.
4. Воронкова В.Г., Постол О.Є. Сучасні міжнародні системи і глобальний розвиток (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-антропологічні виміри). Навчальний посібник / О.В.Соснін, В.Г.Воронкова, О.Є.Постол.- Київ: Центр навчальної літератури, 2015. – 556 с.
5. Куцепал С.В. Моделирование организационных механизмов иерархических систем в условиях стохастичности / С.Куцепал // Развитие и динамика иерархических (многоуровневых) систем (философские, теоретические и практические аспекты) / Сборник статей по материалам У международной научно-практической конференции (11-13 ноября 2013 г.). Книга 1. Отв. ред. проф. Э.М.Хакимов.- Казань: Издательство «Познание» Института экономики, управления и права, 2013.- 340 с.
6. Попов С.М. Зворотний зв'язок у системі соціального менеджменту / Сергій Попов. - Запоріжжя: Просвіта, 2010. – 444 с.
7. Осипенко Л.О. Управління інформаційно-комунікативним процесом в умовах глобалізації: теоретико-методологічні засади / Л.О.Осипенко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб.наук.пр. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2013.- №53.- С. 251-260.
8. Шавкун І.Г. Організаційна культура як проблема кроскультурного менеджменту Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри

/ І.Г.Шавкун, Я.С. Дибчинська // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб.наук.пр. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2014.- №58.- С. 53-63.

REFERENCES

1. Bertalanfi I. General theory of systems – overview of problems and rezultatov/ I. Bertalanfi// Sistemnye issledovaniâ. Ežegodnik 1969 –M.: Nauka, 1969. - 424 p.
2. Vasylykova V.V. Order and chaos in the development of social'nyh systems: (Sinergetika s theory social'noj samoorganizacii) / V. Vasylykovf [Desing. obložki S. Šapiro, A. Oleksenko]. – Spb.: Izdatel'stvo DOE ", 1999. – 480 p.
3. Voronkova V.G. Philosophy the development of modern society: theoretical and methodological context. Monograph / Valentina Grigoryevna Voronkova. – Zaporizhzhya: RVV ZDIA, 2012.-262 p.
4. Sosnin A.V. Voronkova V.G., Postol O.E.. Modern international systems and global development (socio-political, socio-economic, socio-anthropological dimensions). Textbook / A.V. Sosnin, V.G., Voronkova, E.E. Postol. – Kyiv: Center for educational literature, 2015. – 556 p.
5. Kucepal S.V. Modelling organizacionnyh mehhanizmov ierarhičeskih systems usloviâh stohastičnosti / S. Kucepal // Razvitie s dinamika ierarhičeskih (mnogourovnevnyh) systems (filosofskie, teoretičeskie s praktičeskie aspekty) / Sbornik articles on materialam in intern.conf of electro-praktičeskoj konferenci (11-13 November 2013). Book 1. OTV. Ed. Prof. EST m. Hakimov-Kazan: Izdatel'stvo «Pozanie» èkonomiki Instituta, control and rights, 2013-340 s.
6. Popov S.M. Feedback in the system of social management / Sergey Popov. Zaporizhzhya: Prosvita, 2010. – 444 s.
7. Osipenko L.O. Management information-komunikativnim process in conditions of globalization: theoretical and methodological principles / L. Osipenko // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy: industries. etc. – Zaporizhzhya: publishing ZDIA, 2013-№ 53.- S. 251-260.
8. Shavkun I.G. And organizational culture as the problem management kroskul'turnogo / I.G.. Shavkun, I.Dibčins'ka // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy: industries. etc. – Zaporizhzhya: publishing ZDIA, 2014.-№ 58.- P. 53-63.

МАКСИМЕНЮК, М.Ю. – кандидат философских наук, доцент кафедры менеджмента организаций и управления проектами Запорожской государственной инженерной академии

(Запорожье, Украина) marina.maximenuk@mail.com

ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ ПУБЛИЧНОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕРЕНИЯ

Цель научного исследования – теоретико-методологические основания организации как объект администрирования. В результате анализа выявлены сущность организации как сложного социального и экономического феномена; условия формирования организаций инновационного типа, инновационного человека, формирования таких организаций, которые бы стали инструментом трансформаций в обществе. В статье раскрыты сущность междисциплинарного подхода, который получил название «организационного развития», в основе которого представления об организации как социотехнической системе, проанализированы теории организации, в основе которых эволюция развития организаций и их организационные стурктуры. Методы – системный метод и системный подход к анализу организации как объекта администрирования и влияние системного метода и подхода на деятельность

© Максименюк М.Ю., 2015

организации. Результат – организации как объект администрирования представлены как сложные социотехнические системы, что требует современных подходов управления организацией и отвечает трансформационным процессам в обществе. Выводы – руководители должны овладеть теорией управления современными организациями, чтобы способствовать прогрессу организаций.

Ключевые слова: организация, администрирование, организационное развитие, социотехническая система, система, системный метод, системный подход

Maksimenyuk, Marina - Candidate of Philosophical Sciences (PhD), Assistant Professor of the Department of Management of Organizations and project management Zaporozhye State Engineering Academy
(Zaporozhye, Ukraine) marina.maximenuk@mail.com

**ORGANIZATION AS A SUBJECT OF PUBLIC ADMINISTRATION:
THEORETICAL AND METHODOLOGICAL MEASUREMENT**

The purpose of research is theoretical and methodological foundation of organizations as the administration object. The analysis revealed the essence of the organization as a complex social and economic phenomenon; The conditions for the formation of organizations, innovative types of organizations, the formation of innovative human organization that has become an instrument of transformation in society. The article reveals the essence of a multidisciplinary approach, which was called "organizational development", based on understanding of the organization as a socio-technical system, and analyzed the theory of organization, based on evolution of organizations and their organizational structure. Used methods are systematic method and systematic approach to the analysis of the organization as an object and the effect of systemic administration of methods and approaches to the organization. As the result the organizations as an object of management are presented as complex of socio-technical systems that require modern approaches of management of the organization and meet the transformation processes in the society. Conclusions are the following - leaders must master the theory of modern management organizations, to promote the progress of organizations.

Key words: organization, administration, organizational development, socio-technical systems, system, system method, system approach

*Стаття надійшла до редколегії 01.11.15
Прийнята до друку 05.11.15*