

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТЕОРІЯ: ІСТОРІЯ ТА ПЕРІОДИЗАЦІЯ
ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУORGANIZATIONAL THEORY: HISTORY AND PERIODIZATION
OF FORMATION AND DEVELOPMENT

У статті аналізуються декілька підходів до періодизації розвитку та еволюції організаційної теорії, але акцентується увага на підході Монастирського, тому він окреслюється як основний підхід до періодизації формування та еволюції організаційної теорії в соціології організації. Також у статті надається ґрунтовна описова структура формування організаційної теорії, описуються основні положення кожної із теорій в кожному із зазначених періодів. У роботі виділяються основні концепції в соціології організації та управління та ставлення автора до них. Акцентовано на деяких течіях та сучасних тенденціях розвитку організаційної теорії як світу, так і України. Висвітлено основні тези та ідеї теорій та концепцій організації, а саме: концепцію раціональної бюрократії М. Вебера; теорію наукового управління У. Тейлора та чотирнадцять принципів управління А. Файоля; концепцію людських відносин Е. Мейо; концепцію в управлінні, яка базується на потребах, що заснована на піраміді Маслоу; концепцію організаційної моралі Ч. Барнарда, яка звертає увагу на мотивацію працівників та їх стимулювання; основну теорію систем Г. Спенсера; розвиток системного підходу в теорії організації, в тому числі й польських та українських соціологів сучасності (М. Бельський, М. Лукашевич, В. Осовський, Г. Осовська, Р. Холл); ситуаційний підхід Т. Бернса і Г. Стакера, який зосереджений на конкретизації основних ситуацій, які можуть виникати під час управління, а також їх ретельний аналіз; концепцію популяційної екології М. Хеннана, Дж. Фрімена, яка почала застосовуватись в організаційній теорії зовсім нещодавно, що наголошує на створенні організаційних ніш (популяцій). Особливу увагу приділено висвітленню саме останньої концепції розуміння організації та основних постулатів управління в межах цієї теорії. Вона є новим баченням створення мережі організаційних структур, які впливають на механізми регуляції соціальних інститутів.

Ключові слова: організаційна теорія, організація, бюрократія, наукове управління, концепція людських відносин, ситуаційний підхід, популяція, популяційний підхід в організаційній теорії, потреби організації, потреби в управлінні, принципи управління, організаційна мораль, організаційна сутність, структура організації.

The article analyzes several approaches to the periodization of the development and evolution of organizational theory, but the focus is on Monastyrsky's approach, therefore it is outlined as the main approach to the periodization of the formation and evolution of organizational theory in the sociology of organization. The article also provides a thorough descriptive structure of organizational theory formation, describes the main provisions of each of the theories in each of the specified periods. The work highlights the main concepts in the sociology of organization and management and the author's attitude towards them, and also dwells on some currents and modern trends in the development of organizational theory both in the world and in Ukraine. The main theses and ideas of the theories and concepts of the organization are highlighted, namely: M. Weber's concept of rational bureaucracy; theories of scientific management by U. Taylor and fourteen management principles by A. Fayol; concepts of human relations by E. Mayo; a need-based management concept based on "Maslow's pyramid"; the concept of "organizational morality" by Ch. Barnard, which pays attention to the motivation of employees and their stimulation; H. Spencer's basic theory of systems; the development of a systemic approach in the theory of organization, including contemporary Polish and Ukrainian sociologists (M. Belsky, M. Lukashovich, V. Osovsky, G. Osovskaya, R. Hall); the situational approach of T. Burns and H. Stucker, which is focused on specifying the main situations that may arise during management, as well as their thorough analysis; the concept of population ecology by M. Hannan, J. Freeman, which began to be used in organizational theory quite recently, emphasizing the creation of organizational niches (populations). Special attention is paid to highlighting the last concept of understanding organizations and the main postulates of management within the framework of this theory. It is a new vision of creating a network of organizational structures that influence the mechanisms of regulation of social institutions.

Key words: organizational theory, organization, bureaucracy, scientific management, concept of human relations, situational approach, population, population approach in organizational theory, organizational needs, management needs, management principles, organizational morality, organizational essence, organizational structure.

УДК 005.7-043.86 (спеціальні та галузеві соціології)
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.55.4>

Котеленець К.М.

к.соціол.н.,
доцент кафедри філософії та соціології
ДЗ «Луганський національний
університет імені Тараса Шевченка»

Відомо, що теорія організації сформува-лася наприкінці XIX – початку XX ст., елементи її можна простежити в науковій школі організації й управління. Проте її зародки можна помітити ще в античності, хоча й фрагментарного характеру. Вона найчастіше зводилася до аналізу форм влади (державного права) та правління. Вперше про правління як форму організації писав Платон в трактаті «Держава», де він називає аристократію (правління кращих), тимо-

кратію (правління гірших і корисливих), олігархію (правління сильних і заможних), тиранію і демократію, яку він вважає результатом заколоту бідняків, що знищують, виганяють супротивників і ділять з рештою владу [1, с. 213]. Для нас важливою є саме організаційна теорія, тому спробуємо простежити її хронологію. Для узагальнення ми використаємо періодизацію організаційної теорії вітчизняного економіста Г.Л. Монастирського. До першого періоду він

відносить 1900–1930 рр. У цей період важливими є ідеї М. Вебера, Ф. Тейлора, А. Файоля [2, с. 26]. Зупинимось на цьому докладніше.

Вперше звернув увагу на організацію як оптимальний спосіб одержання дешевого і масового продукту незалежно від існуючого в даному суспільстві характеру власності та засобів виробництва М. Вебер. Він виділив характерну рису організації – взаємодію, яка має асоціативний, а не колективний характер. Саме вона відрізняє організацію від інших соціальних одиниць. Головним в організації є досягнення її мети. Отже, організація, за Вебером, – це «система свідомо скоординованих дій (зусиль) двох або більше осіб». Діяльність в організації здійснюється через свідому, навмисну і цільову координацію [3]. Він зауважує, що організація є різновидом соціальної групи, тому поведінка людини в організації є соціальною [3]. М. Вебер вважає, що вона є раціональним способом досягнення мети, що передбачає: 1) високий ступінь спеціалізації і чітко виражений поділ праці; 2) розподіл завдань як офіційних обов'язків; 3) ієрархічну структуру авторитету; 4) формальну сукупність правил управління організацією; 5) письмову документацію як основу адміністрування; 6) знеособленість відносин між членами організації та клієнтами; 7) відбір персоналу за здібностями і технічними знаннями; 8) довготривалу зайнятість, фіксовану платню і просування службою відповідно до віку або заслуг; 9) розподіл приватного та офіційного доходів. У цьому сенсі бюрократія виступає як феномен раціональності. Її мета – максимальне збільшення технічної ефективності [3]. Позитивним фактором у бюрократії є висока господарська економічна ефективність, регламентація, точність, оперативність, субординація. Негативним фактором є відсутність гнучкості, ситуаційного підходу в управлінні, ігнорування специфіки конфліктних ситуацій, абсолютизація формальних методів роботи, невміння адаптувати засоби до мети. Головний недолік бюрократичної організації – це відсутність стимулів для розвитку творчого потенціалу працівників.

Окресливши структуру організації за допомогою концепції М. Вебера, зупинимось на класичній теорії наукового управління, родоначальником якої є Ф.У. Тейлор. Для нас важливі його основні принципи, серед яких можна назвати такі: вживання наукового підходу до будь-якого елемента діяльності або члена організації; пошук найраціональніших, оптимальних засобів реалізації виробничих операцій; науково обґрунтований підбір і підвищення кваліфікації або навчання працівників; взаємодію між керуючим органом і працівниками. У підході Тейлора удосконалюються принципи менеджменту організації, пріори-

тетним стає використання інженерних рішень. За тейлоризмом, будь-які відхилення від раціональності вважаються небажаними наслідками або помилками, які можна усунути за допомогою інженерних рішень [4]. Ідеї Ф.У. Тейлора продовжив А. Файоль. У його роботах основна увага приділялась дослідженню структури менеджменту організації. Але якщо підхід Тейлора загалом був спрямований на ефективність виробництва, то підхід Файоля – на вдосконалення управління організацією в цілому. Файолю було сформовано 14 принципів управління. Ця концепція є популярною і донині [4]. Таким чином, у першому періоді сформувалися головні принципи наукового управління організацією та її бюрократична модель. Другим етапом Монастирський називає період з 1930 до 1960 р. Серед теоретиків цього періоду можна назвати Е. Мейо, Д. Макгрегора, Ч. Барнарда [2, с. 26]. Відправною точкою цього етапу можна вважати Хоторнський експеримент (1924–1932 рр.) під керівництвом Е. Мейо, в результаті якого з'ясувалося, що продуктивність праці залежить від методів керівництва (взаємини «керівник – підлегли») та стосунків між працівниками. В основу доктрини людських відносин покладено такі принципи: 1) людина орієнтована на приналежність до певної групи і включена в контекст групової поведінки; 2) бюрократична організація з її жорсткою ієрархією несумісна з природою людини та її свободою; 3) керівники підприємств повинні більше орієнтуватися на людей, ніж на продукцію. Працівникам необхідно створювати сприятливі умови праці і спілкування, щоб підвищити їхню продуктивність; 4) винагорода за працю всій групі ефективніша, ніж винагорода одній людині. Соціальна винагорода ефективніша від економічної. Демократичний стиль керівництва, підвищення задоволеності працею і взаємовідносинами, створення атмосфери співпраці є елементами соціальної винагороди [6]. На нашу думку, Монастирський не звернув увагу на теорію мотивації, що є недоліком в його періодизації. Ми вважаємо, що саме ця теорія розкриває ще один бік функціонування організації. А. Маслоу вважав, що індивіди мають однакові особистісні характерні риси, серед яких можна виділити такі: самоповагу і повагу до інших, доброзичливість і терпимість, інтерес до навколишнього світу, прагнення розібратися в собі, безпеку, любов, приналежність до чого-небудь, самоактуалізацію, повагу, естетичні, фізіологічні та пізнавальні фактори. Таким чином, основним завданням системи мотивації має стати перетворення трикутника перевернутої піраміди [7]. Третій період розвитку організаційної теорії – період з 1960 до 1975 р. Основний внесок у розвиток теорії організації цього періоду зробили

А. Чандлер, П. Лоуренс, Д. Лорш. Головним у роботах А. Чандлера є вивчення фірми як економічного інституту. Автор зауважував, що для керівництва новим інститутом потрібно сформувати новий клас менеджерів, які спроможні розробити інноваційні стратегії та нові організаційні структури, де стратегією є визначення основних довгострокових та допоміжних цілей з відповідними курсами дій і розподілом ресурсів для досягнення цих цілей. Під структурою автор розумів «організацію, використовувану для управління діяльністю, що впливає з прийнятих стратегій». Головною концепцією структури А. Чандлер називає спрямованість інформаційних потоків від керівників до підлеглих та в зворотному напрямі [8, с. 225]. Ідеї А. Чандлера продовжили та довели емпірично П. Лоуренс і Д. Лорш. В емпіричному дослідженні авторів брали участь 10 фірм. Можна сказати, що головним висновком Лоуренса та Лорша стало судження про те, що стабільному середовищу відповідають формальні організації і навпаки. Вони запропонували враховувати середовище при управлінні організацією [9]. Четвертий етап Монастирський окреслив початком 1975 р. Серед дослідників, які розпочали цей період, можна назвати Дж. Марч та Г. Саймон [10, с. 32]. У роботах цих дослідників організацій знайшла відображення концепція раціональної організації. Вони показали, що структура організації є передумовою для прийняття рішень. Дослідники вбачали основну мету організації в досягненні максимальної ефективності та прийнятті рішень з їх оптимізації, що веде за собою мінімізацію часу та максимізацію зусиль. Саме в організації вирішуються конфлікти, які формуються у результаті розподілу зобов'язань та досягнення або недосягнення мети. Вони виділяли соціальні механізми їх подолання, наприклад, компроміс між цілями та завданнями. Згодом вони охарактеризували модель організації «смітник». Для такої моделі притаманні ірраціональність рішень, невизначеність проблем і цілей, нечіткі технології управління, плінність кадрів. Прикладами таких моделей автори називають університети, дослідницькі організації, мозкові заклади [10]. З розробкою Г. Спенсером теорії систем через призму його теорій різні вчені почали описувати всі явища сучасного світу. Саме Г. Спенсер порівняв соціальний світ з організмом, який має таку ж систему, як людський організм, тобто сукупність взаємодіючих часток, які разом виконують функцію життєзабезпечення. Недоліком можна назвати лише недоробки автора щодо зазначення суто соціальних явищ, які притаманні лише людському суспільству [11, с. 178]. Проте теорія систем все ж таки адаптується в організаційній теорії, де формується систем-

ний підхід до вивчення організацій. Серед учених, які зробили внесок в адаптацію теорії систем до організаційної науки, можна назвати М. Бельського, М. Лукашевича, В. Осовського, Г. Осовську, Р. Холла. Р. Холл зупиняється на категорії «інтерес», який може бути як індивідуальним, так і груповим. Саме інтереси формують стратегію і структуру організації, а це впливає на все суспільство. Він надає організації статус системи, яка активно функціонує всередині більш широкої соціальної системи. Автор зауважує, що зміни всередині організації впливають на соціальну структуру. Прикладом цього Р. Холл називає прийом жінок на роботу в організації на всіх її рівнях. У результаті відбулися зміни в соціальній структурі, включаючи зміну ролей чоловіка та жінки в родині, інший характер ставлення до народження і виховання дітей. Р. Холл зауважує важливу, на нашу думку, характеристику організації: вони існують у фізичному та соціальному навколишньому середовищі [12, с. 2]. М. Лукашевич підкреслює соціальні сторони організації та важливість колективу в організації. Автор зупиняється на колективі як підсистемі. Він вважає, що соціальна організація належить до найбільш розвинутого виду соціальних систем. М. Лукашевич зазначає, що в суспільстві функціонують різні соціальні організації за формою – ділові, громадські, кооперативні, асоціативні організації та поселення [13, с. 195–196]. Г. Осовська та О. Осовський, які концентрувались на менеджменті організації, підтримують підхід А. Пригожина. Візуально їх ідеї дуже схожі. Особливу увагу вчені приділили системному управлінню організацією, системам функціонального менеджменту, конкурентній політиці організації та її діагностиці [14]. Організацією автори називають «соціальне утворення з визначеними межами, яке свідомо координується і функціонує на відносно постійній основі для досягнення загальної мети. Організаційні процеси містять у собі соціальну сутність, а взаємодія членів груп повинна бути збалансованою і передбачати необхідність у координації» [14, с. 10]. Таким чином, незброєним оком видно, що українські та російські вчені мають схожі між собою ідеї щодо визначення організації. М. Бельський висловив ідеї, схожі з ідеями вітчизняних вчених. Він виділяє генотипні функції, які відображають головну мету досліджуваної організації. Прикладом може бути підготовка висококваліфікованих фахівців, яка повинна бути генотипною для університету [15, с. 132]. За цією основою він класифікує організації на такі: господарські або економічні, для задоволення нематеріальних потреб людини, адміністративні, суспільні та релігійні. Важливими є його розробки щодо культурної підсистеми функціонування організації. Він

зазначав, що організаційна культура є потужним інструментом у формуванні людської поведінки. Заохочення, прагнення досягнути організаційних цілей підвищує ймовірність ефективної організації роботи і навики. Організаційна культура, на думку автора, є набором домінуючих цінностей і норм поведінки, притаманних організації, і проявляється через артефакти – зовнішні, штучні творіння культури. М. Бельський виділяє декілька рівнів артефактів: 1) мовні артефакти (мова, міфи, легенди); 2) поведінкові артефакти (обряди, ритуали); 3) фізичні артефакти (мистецтво, техніка, матеріальні об'єкти). Наступним рівнем організаційної культури та цінностей він називає норми. Вони довговічніші, ніж артефакти, і їх набагато важче виділити. Далі йде рівень припущень, який найбільш важко розшифрувати. Припущення є основою, на якій будується культура. Якщо організаційна культура була айсбергом, то верхівка – артефакти, що виступають над поверхнею води, підстава – припущення, приховані в глибинах океану. Таким чином, названі рівні можна об'єднати в блоки. Перший – людської природи, другий – відносин, третій – організації, четвертий – природного середовища, п'ятий – взаємовідносин організації з навколишнім середовищем. Організація, за Бельським, є системою, якщо вона має такі характеристики: 1) є витвором людини, має свої артефакти, створені для досягнення певної мети; 2) складається з матеріальних та інтелектуальних ресурсів; 3) свідомо коригує визначення та зміни цілі від початку; 4) виділяється з навколишнього середовища, є відкритою; 5) структурування та ієрархію; 6) складну структуру; 7) окремі підрозділи контролю і управління; 8) є стабільною, підтримує внутрішній баланс; 9) самоорганізовану систему, внутрішню впорядкованість; 10) коригує та організовує поведінку людини шляхом інституціоналізації та формалізації [15, с. 82]. Він зазначив, що організація повинна мати унікальний генотип, у якому можна виокремити характеристики участі людини в організації (добровільна або примусова, постійна або тимчасова), важливість технічних та соціальних підсистем організації, міцність зв'язків між членами організації, розмір та територіальну впливовість, ступінь формалізації структури організації. Польський вчений робить висновок, що багато елементів, де є будь-які відносини, не формуються у систему. Для створення системи необхідна наявність упорядкованості відносин між елементами. Вчений розглядає теорію організації та управління як багаточасову науку. Його ідеї належать до системно-ситуаційного підходу. Так, ми бачимо, що вчені системного підходу визначають однакові риси організації як сис-

теми. Їхні ідеї різняться в деяких акцентах досліджень. Таким чином, організацію можна назвати системним утворенням, яке функціонує в межах системи вищого рівня і має ієрархію, синергію, структури (формальну та неформальну), мету, ресурси, місію, внутрішнє та зовнішнє середовище тощо.

Ми вважаємо, що періодизацію можна доповнити п'ятим етапом, де будемо розглядати сучасні підходи та наукові узагальнення. Прикладом таких узагальнень є ситуаційний підхід, відправною точкою якого є дослідження Т. Бернса і Г. Сталкера. Головна ідея підходу – вивчення організації через призму конкретної ситуації. Вони припустили, що механістичні або органічні структури корелюються від виду зовнішнього середовища, де кожна структура є найефективнішою у визначеному середовищі. Наприклад, перша структура найефективніша в умовах стабільного зовнішнього середовища, відмінними рисами її є централізація та жорсткість. За конфігурацією така структура може бути багаторівневою, лінійно-функціональною з незмінною системою цілей і суворою ієрархією. Друга структура орієнтована на мінливе зовнішнє середовище. Для неї характерні такі риси: нечіткість, розширення, лінійність системи контролю, гнучкість. Механістична й органічна структури можуть одночасно співіснувати в одній організації. Бернс і Сталкер передбачали виникнення проблем при співіснуванні різних структур, але вони їх не зазначають. Основою для ситуаційного підходу є виділення окремих ситуацій, які найчастіше трапляються у зовнішньому середовищі, та їх вивчення, що веде до розробки стратегії управління цими ситуаціями [15, с. 22, с. 75]. Другим прикладом може бути екологічний підхід. «Екологічний підхід показує, що варто концентруватися на спільності долі в умовах змін середовища» [17, с. 47]. Концепція популяцій нам корисна тим, що через неї можна охарактеризувати сучасну ситуацію в університетському середовищі України. М. Хеннан та Дж. Фрімен вважають, що з точки зору дослідження організації у взаємодії з середовищем популяцією можна назвати сукупність членів, які прикріплені до організації, або тих об'єктів, які вона обслуговує. Зауважують важливість цієї концепції для теоретичних цілей. Популяцією можна назвати групу організацій, які мають однакові або схожі ознаки і заглиблюються у проблему, окреслюючи організаційну форму. Вона є шаблоном організаційної дії, який існує для перетворення сигналів та ресурсів на вході у сигнали та ресурси на виході. Шаблон можна окреслити за декількома такими ознаками: формальною структурою, моделлю діяльності в організаціях та нормативним порядком. Вони використовуються при виявленні форм

і популяцій як об'єктів вивчення. Форма може мати два варіанти розвитку – розростання однієї бюрократії або виникнення безлічі схожих. Вчені визначають відбір до популяції, де можуть бути два варіанти. Перший – це рух малої організації до великої, другий – умирання малої та народження нової великої [17, с. 50].

Вивчення організацій, де висвітлено основні ідеї теорії організації (раціональної бюрократії, теорії наукового управління, концепції людських відносин, концепції організаційної моралі, теорії систем, ситуаційного підходу, концепції популяційної екології). Якщо їх синтезувати, то вони дадуть змогу окреслити деякі моделі організацій (класичну, бюрократичну, неокласичну, інституційну та системну). Також можна побачити чітку періодизацію та еволюцію організаційної теорії від більш жорсткої і орієнтованої на дохід до орієнтованої на людину.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Платон. Держава : політичний трактат. Київ, 2017. 336 с.
2. Монастирський Г.Л. Теорія організації. Київ : Знання, 2008. 319 с.
3. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму. Київ, 2023. 216 с.
4. Тейлор Ф. Принципи наукового менеджменту. URL: <https://infotour.in.ua/tailor.htm>.
5. Остапйовський І.Є., Остапйовська Т.П. Актуальність ідей Анрі Файоля в умовах сьогодення. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/5091/1/Fayol.pdf>.
6. Mayo Elton The Social Problems Of An Industrial Civilization URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/5091/1/Fayol.pdf>
7. Maslow A. A Theory of Human Motivation URL: <https://books.google.com.ua/books?id=CkonDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false>.
8. Туленков М.В. Альфред Чандлер і концепція адміністративної координації структурних змін. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Rpzn/2008-3/08tmvks.pdf.
9. Lawrence P.R. Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. URL: <http://glennschool.osu.edu/faculty/brown/home/Org%20Theory/Readings/Organization%20and%20Environment.pdf>.
10. March J.G., Simon. H.A. Organizations. New York : John Wiley, 1958. URL: <http://garfield.library.upenn.edu/classics1979/A1979HL90500001.pdf>.
11. Сонько С.П. Ринок і регіоналістика : навчальний посібник. Київ : Ельга : Ніка-Центр, 2002. 380 с.
12. Hall Richard. Organizaciones, estructura y proceso. URL: https://www.academia.edu/30154123/Hall_Richard_H_Organizaciones_estructura_y_proceso_Cap_7_al.
13. Лукашевич М.П. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. Київ : МАУП, 2004. 464 с.
14. Осовська Г.В. Менеджмент організацій Київ : Кондор, 2005. 860 с.
15. Bielski M. Organizacje: istota, struktury, procesy. Łódź : Uniw. Łódzki: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 1992. 306 p.
16. Aldrich H. Organizacion Evolving L. : Sage. 1999. 238 p.
17. Hannan M., Freeman J. Organizacional Ecology. Cambridge. M.A. : Harvard University Press. 1989. 238 p.