

**УДК 65.016**

**СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕОРЕТИЧНИХ ПОЛОЖЕНЬ ПРО  
ОРГАНІЗАЦІЮ В АСПЕКТІ РОЗВИТКУ НАУКИ УПРАВЛІННЯ**

**Баценко Л.М.**

**к.е.н., доцент**

**Сумський національний аграрний університет**

**Галенін Р.В.**

**к.е.н.**

**Сумський державний університет**

**Андрієнко А.А.**

**здобувачи вищої освіти**

**Сумський національний аграрний університет**

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Ефективний розвиток української економіки в значній мірі залежить від підвищення якості управління на рівні організації, що являє собою складну економічно-виробничну систему. Керуючись історичним методом, згідно з яким розвиток у природі і суспільстві відбувається від простого до складного, з усієї сукупності досліджуваних явищ і процесів першочергово необхідно виділити найбільш прості явища, що виникають раніше за інших і що є основою виникнення більш складних. Стосовно предмету дослідження це означає, що для визначення теоретичних підходів до формування системи управління насамперед слід розглянути організацію як об'єкт управління. Розуміння організації як об'єкта управління створює основу для дослідження безпосередньо системи управління.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Першим науковцем, який почав досліджувати організацію був Ф.У. Тейлор як засновник класичної школи менеджменту («Принципи наукового управління», 1911 р.). Пізніше з'явилися праці науковців - представників інших шкіл менеджменту, які розвивали та доповнювали підходи до вивчення організації (Е.Мейо, М.П. Фоллетт,

П.Друкер, І.Ансофф та інші). Еволюцію менеджменту розглянуто в працях багатьох сучасних науковців, зокрема, В.Токарева та Є.Шекової [1; 2]. Проблеми, з якими наразі стикається теорія та практика управління, розглянуто у працях зарубіжних та вітчизняних учених К.Клока, Дж.Голдсмита, В.А. Винокурова, Г.Канафоцької, Й.М. Ситника [3–6]. Сучасні погляди на теорію організації викладено в працях Т.Ю. Іванової, Б.З. Мільнера, Г.Л. Монастирського, І.І. Свідрук та інших [7–10]. Проте, на нашу думку, наразі недостатньо систематизовані теоретичні положення про організацію в аспекті розвитку науки управління – менеджменту.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є систематизація теоретичних основ про організацію в аспекті розвитку науки управління.

**Викладення основного матеріалу статті.** Перші наукові уявлення про організацію як об'єкт управління почали формуватися в межах існуючих шкіл менеджменту. Зазначимо, що для перших шкіл менеджменту характерним був розгляд організацій з метою виявлення певних чинників, які надавали можливість підвищувати економічну ефективність діяльності. Тому в перші періоди розвитку науки управління зверталася увага лише на окремі аспекти діяльності.

**Таблиця 1.**

**Загальні риси організації в основних школах менеджменту**

Основні школи	Загальні уявлення про організацію
<i>Класична організаційна теорія</i>	
Теорія наукового управління (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Х. Емерсон) Адміністративна теорія організації (А. Файоль) Концепція ідеальної бюрократії (М. Вебер)	Механістична модель організації (модель раціональної адміністративної організації М. Вебера, організаційні моделі бюрократії Р. Мертона, А. Гоулднера, модель бюрократичної організації П. Селзніка); формальна система управління, що базується на стабільних рутинних процесах та розглядає людину як один із чинників виробництва, ігноруючи її соціальну природу
<i>Теорія організаційної поведінки</i>	
Школа людських відносин (Е. Мейо) Біхевіористична школа (Д. МакГрегор, Е. Лоулер, А. Маслоу, Ф. Герцберг)	«Організація-громада» (Е. Мейо), модель ефективної організації «Система-4» Р. Лайкерта, процесуальні теорії мотивації: ієрархія потреб А. Маслоу, двофакторна модель Ф. Герцберга,

<p>Нові людські відносини – теорія гуру (Ф. Котлер; Л. Якокка, Б. Гейтс)</p>	<p>теорія Х та Y Дж. Макгрегора, синтетична модель мотивації Е. Лоулера та Л. Портера, теорія очікувань В. Врума та ін.</p> <p>У центрі уваги знаходиться людина в організації, а саме:</p> <p>соціально-психологічні відношення, індивідуальні та групові взаємозв'язки, децентралізація повноважень тощо.</p> <p>Колектив, сформований за принципом поділу праці, в якому найважливішим чинником продуктивності праці є людина як соціальний діяч.</p>
<p><i>Теорія адміністративної поведінки</i></p>	
<p>Теорія влади та сприйняття (Ч. Барнард)          Теорія обмеженої раціональності (Г. Саймон)          Теорія Гласієр (У. Браун, Е. Джеквес)</p>	<p>Інтеракціоністська модель організації Ч. Барнарда, концепція адміністративного працівника Г. Саймона, модель організації Дж. Томпсона, модель впорядкування організації Гласієр.</p> <p>Головний акцент зроблено на пошуку об'єктивних принципів взаємодії суб'єкта та об'єкта управління з урахуванням особистих інтересів кожного, а не лише інтересу організації в цілому. Акцент на важливості правил і встановлених порядків у підтримці раціональної поведінки всередині організації</p>
<p><i>Теорія інститутів та інституційних змін</i></p>	
<p>Інституційна модель Д.Норта</p>	<p>Устрій організації, її форми та поведінку визначають інститути (формальні (закони, конституції) і неформальні (добровільно прийняті кодекси поведінки) обмеження, а також фактори примусу, що структурують взаємодію людей)</p>
<p><i>Популяційно-екологічна (еволюційна) теорія</i></p>	
<p>Моделі життєвого циклу організацій (Дж. Фрімен, М. Ханнан, А. Хоулі)</p>	<p>Організація як суб'єкт постійних змін, метою яких є приведення організації у відповідність до змін у її зовнішньому середовищі та етапу життєвого циклу організації</p>
<p><i>Еволюціонування поглядів на організацію в рамках основних сучасних підходів до управління</i></p>	
<p>Системний (системно-кібернетичний) підхід в теорії організації (1970 рр.): Л. Берталанфі, Н. Вінер, С. Бір, В. Ешбі, С. Янг, Дж. Форестер</p>	<p>Кібернетична модель організації (С. Бір, Д. Форестер, С. Янг); організація та всі процеси в її межах як певних цілісних систем, що володіють новими якостями та функціями, які не притаманні окремо складовим елементам;</p>
<p>Структурно- функціональний підхід (з 1960-х рр.): Р. Мертон, Т. Парсонс, Д. Істон</p>	<p>Модель природної організації (Р. Мертон, Т. Парсонс), інтеграційна модель Д. Істона; організація як адаптивна система, в якій усі складові послугують задоволенню потреб системи як цілого, забезпечуючи її існування в зовнішньому середовищі</p>

Ситуаційний підхід (з 1960-х рр.): А. Чандлер, Т. Бернс, Г. Сталкер, П. Лоуренс, Дж.Лорш, Дж. Томпсон, Д. Вудворд, П. Лоранж, М. Мортон, І. Ансофф	Органічна модель Т. Бернса і Д. Сталкера, ситуаційна модель П. Лоуренса та Дж. Лорша, модель П. Лоранжа та М. Мортон, теорія організаційного потенціалу І. Ансоффа; організація як гнучка, здатна до саморозвитку система, структура та поведінка якої залежать від стану чинників зовнішнього середовища
Теорія ресурсної залежності (1970-1980 рр.): Г. Олдріч, Дж. Пфеффер, Дж. Саланчік	Ресурсна модель організації; організація як суб'єкт зовнішніх господарських зв'язків
Теорія випадкових трансформацій (1980-1990 рр.): Дж. Марч, Дж. Олсен	Ймовірно- адаптивна модель організації; організація як нестійка система, для якої характерні слабкі зв'язки між учасниками ділової взаємодії.

*Джерело:* сформовано автором за джерелами [7–10]

Теорія організації - вивчає загальні закономірності функціонування і розвитку всіх типів організацій як складних відкритих, динамічних систем, що мають мету.

Теорія організації як наука розуміється як сукупність принципів і ідей, узагальнюючих практичний досвід людини про процеси та явища організації, а також розглядає організаційні системи, комунікації в організації, самоорганізацію і самоврядування, закони і принципи організації, організаційну культуру, функціональний аудит організацій.

Як самостійна наука, теорія організації виділилася на початку минулого століття. Основоположником теорії науки стала наука тектологія (будувати, творити). Вихідним пунктом теорії організації є визнання за цією теорією особливого підходу до вивчення кожного явища матеріального і духовного світу з позицій організаційного досвіду. З цієї точки зору будь-який досліджуваний об'єкт може бути розглянутий як відношення між частинами цілого або цілого з навколишнім зовнішнім середовищем. При цьому з'ясовується, що закони організації єдині для будь-яких об'єктів, а самі різноманітні явища ототожнюються через аналогію зв'язків і закономірностей.

Оскільки теорія організації існує вже не малу кількість років, вона має свій розвиток протягом цього часу, який поділений на чотири основні етапи (рис.1)

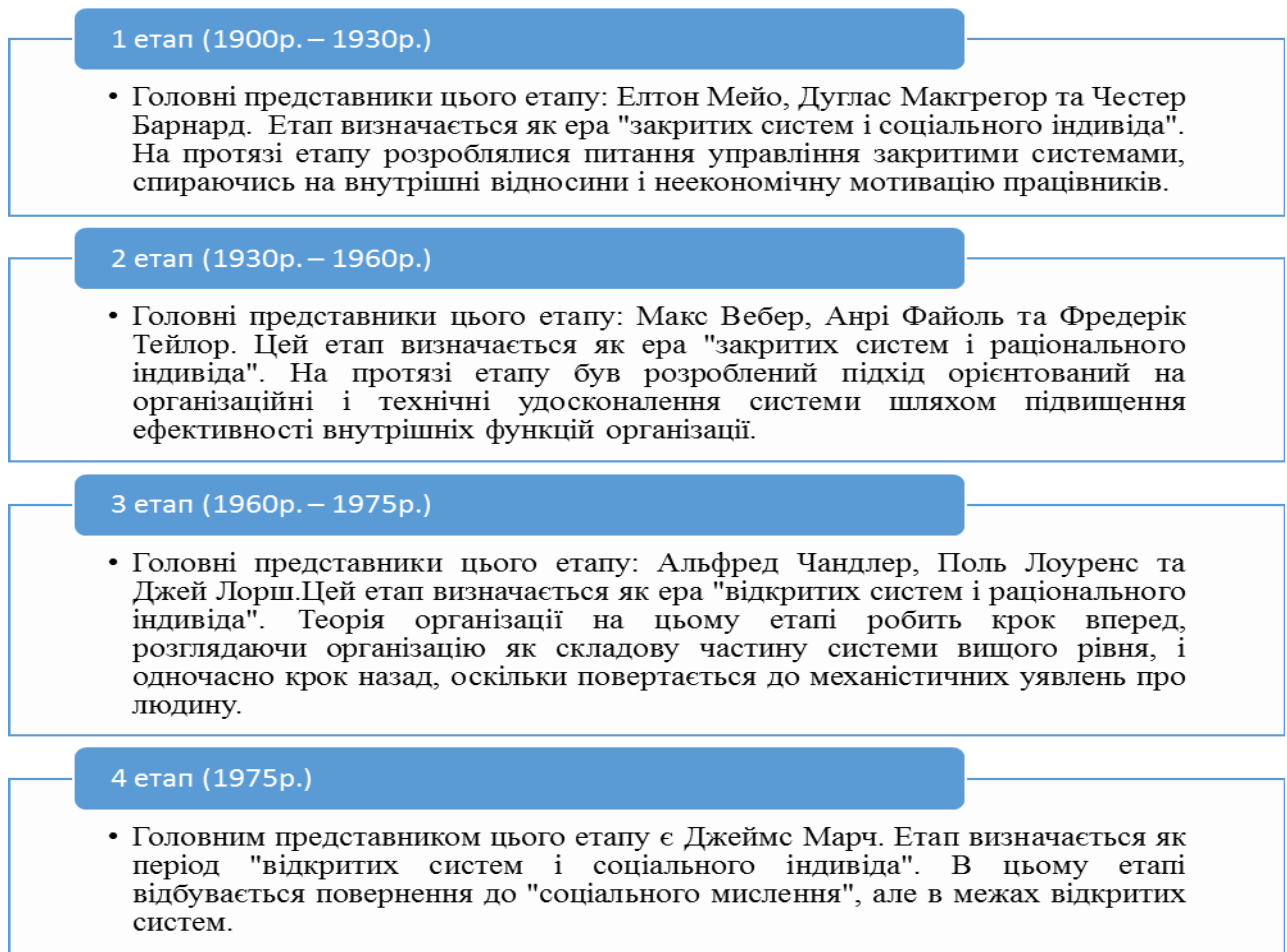


Рис. 1. Етапи розвитку теорії організації

Найбільш розповсюдженим класифікаційним підходом до розгляду моделей організації є їх поділ на механістичні та органічні [7, С. 99–100]. Органічна модель організації виникла пізніше і вважається більш ефективною у висококонкурентних умовах сучасних ринків. В.О. Василенко пропонує інший доволі розповсюджений підхід до теоретичного опису функціонування організації: неокласична, інституціональна, еволюційна, підприємницька теорії організацій [12, С. 73–79]. При цьому найбільш перспективним напрямком розвитку теоретичних засад організації дослідник вважає інтеграційну теорію, відповідно до якої не підприємство виступає як об'єкт розвитку (управління), а суспільно значущий стійкий розвиток реалізується за допомогою підприємства [12, с. 79]. Проте, варто зазначити, що наведені класифікації постають або з опису характерних рис, або з визначальних факторів успіху на певних етапах розвитку суспільства.

У цьому аспекті доволі оригінальними є дослідження Ф.Лалу, який пов'язує появу певних моделей організації з основними етапами розвитку людської свідомості [13, с. 27]. Під моделями організації науковець розуміє форми спільної діяльності людей. Лалу Ф. виокремлює червоні, бурштинові, помаранчеві, зелені та бірюзові організації [13, С. 28–54]. Якщо перші дві виникли на початку розвитку людства, то останні є характерними для сучасного бізнесу. Перші школи менеджменту та уявлення про організацію сформувалися в межах помаранчевих організацій, цінностями яких є новаторство, відповідальність та меритократія. Автор наголошує, що всі традиційні концепції менеджменту відповідають саме цьому етапу розвитку організацій. Натомість, зелені та бірюзові організації пропонують інший набір цінностей, серед яких: самоуправління, цілісність, еволюційна мета. Серед іншого найбільш важливим висновком, до якого приходять автор, нам вважається твердження про організацію як живу істоту зі своєю власною еволюційною метою [13, с. 401]. Розгляд суспільного розвитку через призму еволюції організаційних утворень дав змогу автору визначити найбільш імовірні шляхи розвитку організацій в майбутньому.

Щоб визначити роль організацій в успіху сучасного бізнесу, варто окреслити виклики, з якими наразі стикається наука управління. Наприкінці ХХ ст. – початку ХХІ ст. почали з'являтися публікації, присвячені кризі традиційного менеджменту і необхідності зміни управлінських парадигм [3–6]. Вінокуров В.А. пояснює кризу менеджменту таким чином. У фахівців і практикуючих менеджерів уявлення про дійсність в галузі управління перестають відповідати цій самій дійсності, що перешкоджає економічному, соціальному, культурному прогресу організації. Криза управління – це першопричина кризи організації, яка засвідчує те, що знання застаріли і раніше дієві концепції, на яких базується практична діяльність підприємств, потребують перегляду. З'являється потреба у новому осмисленні явищ, подій, фактів і впорядкування уявлень про їх нове сутнісне наповнення. Таким чином, криза управління виникає тоді, коли система управління не в змозі розпізнавати, правильно оцінювати ситуації й

виробляти та реалізовувати ефективні рішення. Відсутність необхідної різноманітності можливостей системи управління змушує управляти складним об'єктом (організацією) як простим, ігноруючи істотні його особливості [4].

Першопричиною таких змін є процеси, що відбуваються в організаціях та які можна спостерігати в тенденціях їх розвитку. Результати аналізу опублікованих матеріалів щодо спостережуваних процесів змін [4–6, 14] та результати власних досліджень дають змогу виокремити такі актуальні аспекти в характеристиці процесів, що відбуваються в сучасних організаціях:

- перехід від організаційної раціоналізації, що ґрунтується на накопиченому досвіді, до всебічного застосування сучасних інформаційних мереж і комп'ютерних систем;
- розвиток процесів інтеграції в управлінні (кооперація і співпраця витісняють конкуренцію та створюють більш вагомні стратегічні переваги, ніж конкурентна боротьба);
- поява нових технологій управління, наприклад, використання програмно-цільових груп, матричних структур, організацій, що самонавчаються, холакратичного підходу;
- поява нових критеріїв оцінки діяльності організацій: інтелектуальний капітал, задоволеність споживача, соціальний прибуток, організаційна культура тощо;
- прагнення до організаційних змін та інновацій як до можливості перешкоджати застою і забезпечувати ефективне використання всіх існуючих ресурсів тощо.

Варто зазначити, що зміна умов та характеристик сучасних організаційних процесів відображається також у появі чисельних бізнес-концепцій, які все менше надають практичного інструментарію і все більше тяжіють до усвідомлення філософських, світоглядних засад ведення бізнесу. Розглянемо найбільш значущі бізнес-концепції (табл.2).

Таблиця 2.

## Основні бізнес-концепції

Назва бізнес-концепції	Автор	Коротка характеристика
Концепція позиціонування	Дж. Траут	Концепція позиціонування продукту полягає в діях з розробки торгової пропозиції компанії і її іміджу, спрямованих на те, щоб зайняти виокремлене сприятливе місце у свідомості цільової групи споживачів. У цьому сенсі компанія, виходячи з оцінок споживачів на ринку певного продукту, обирає саме ті його параметри і елементи комплексу маркетингу, які забезпечать його переваги в очах споживачів.
Стратегія блакитного океану	Чан Кім	Особливою характеристикою цієї стратегії є відсутність конкуренції, тобто попит створюється окремо, за нього не борються.
Реінжиніринг	Дж. Чамп, М. Хаммер	Реінжиніринг базується на інженерному підході до науки управління. Його суть – це спочатку моделювання організації, а потім зміна цієї моделі під рішення конкретних поточних та перспективних завдань, частіше за все шляхом рішучого «усунення» нераціональних ланок та функцій. Реінжиніринг бізнес-процесів здійснюється стрибкоподібно, в великих масштабах, згори вниз по організаційній структурі. Цей підхід дає можливість радикального покращення результатів діяльності за рахунок впровадження сучасних технологій бізнес-процесів, використання сучасних інформаційних технологій.
Ощадливе виробництво	Д. Теппінг	Особливостями даної концепції є аналіз дій з позиції створення цінності для споживача, виявлення прихованих втрат виробництва, орієнтація на скорочення часу виконання замовлення, значний набір інструментів підвищення ефективності виробництва.
Концепція емоційного лідерства	Д. Гоулман	Концепція емоційного лідерства заснована на теорії емоційного інтелекту. В умовах змінного середовища для реалізації та розвитку лідерської ролі необхідно володіти емоційним інтелектом;
Концепція життєвих циклів компанії	Т. Левіттом	Концепція життєвого циклу компанії заснована на тому, що будь-

		який бізнес є тимчасовим явищем, обумовленим прив'язкою його господарських засобів до строго певним технологічним вимогам бізнес-середовища, а також технологічними можливостями випуску чітко визначеного набору продуктів, що мають, в свою чергу, свій життєвий цикл. Дана концепція використовується при розробці довгострокової стратегії розвитку компанії.
Теорія контрактів	О.Харт, Б.Хольмстрем	Теорія контрактів, істотно поглиблює і доповнює неокласичну та інституціональну теорію, наближаючи їх до реальних потреб підприємств. Проблема, яку вирішує теорія контрактів, полягає в тому, щоб виявити інформацію і запропонувати агенту оптимальний контракт, який враховував би його тип і одночасно стимулював би агента до більшої сумлінності. Контракти здатні значно послабити конфлікт інтересів між учасниками економічної взаємодії. Чим краще сформульовано умови контракту, тим більше стимулів і мотивів для всіх сторін одержати максимальні переваги в кооперації.

*Джерело:* сформовано автором за джерелами [13,14]

Узагальнюючи викладений вище матеріал щодо змін організаційних процесів та розвитку теоретичного підґрунтя функціонування сучасних організацій, наголосимо на таких ключових аспектах розвитку науки управління:

- криза парадигми традиційного менеджменту, в першу чергу, відображається в практичній діяльності сучасних організацій, що набувають рис надскладної системи та змушені реагувати на постійно зростаючу кількість факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. За таких умов ні концепція, ні практичний інструментарій традиційного менеджменту не надають дієвих засобів для стійкого функціонування організації та її розвитку;
- здобутки різноманітних шкіл традиційного менеджменту, в тому числі стратегічного менеджменту, стають необхідними, проте не визначальними факторами успіху сучасних організацій;

– сучасні наукові розробки щодо теоретичних засад діяльності організацій у висококонкурентному середовищі пропонують дуже широкий перелік бізнес-концепцій, які не складають єдиної системи та, переважно, акцентують увагу на окремих явищах, процесах, функціональних сферах діяльності організації;

– на фоні виникнення багатьох нових бізнес-концепцій зазнають трансформації традиційні підходи. Як зазначають багато дослідників, з'являються так звані неокласичні школи, представники яких глибоко переосмислюють доробки попередніх шкіл та пропонують нові концепції на їх основі. Так, наприклад, концепція ощадливого виробництва має багато спільних рис із класичною школою менеджменту та підходами, запропонованими авторами реінжинірингу бізнес-процесів;

– сучасна економічна наука не пропонує єдиного підходу до вивчення та пояснення організаційних процесів, що засвідчує доволі значна кількість різноманітних позицій щодо подальшого розвитку науки менеджменту.

Таким чином, результати проведеного аналізу дають змогу зробити висновок про необхідність вивчення організаційних процесів як об'єкту окремої наукової дисципліни. Власне, це є наступний етап у розвитку науки менеджменту, коли теорія організації відокремлюється від науки менеджменту, здобуваючи відповідні методологічні засади. Важливою характерною рисою цього етапу є суттєва трансформація цілей організації, коли її власні цілі стають другорядними відносно шкали цінностей, за якою їх оцінюють. Організації стають важливим самостійним суб'єктом у зовнішньому середовищі поряд зі споживачами, державними інституціями, тобто стають повноцінними інституційними утвореннями.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Бурхливий розвиток сучасних підприємств, ускладнення умов їх діяльності, глобалізація економічних і суспільних процесів, розвиток інформаційних технологій, зростання потреб людини, підвищення ролі інтересів людини у суспільному розвитку – це лише невеликий перелік факторів, які примушують сучасні організаційні утворення змінювати свої базові принципи функціонування та

розвитку. Це у свою чергу змушує переорієнтовувати наукові розвідки в напрямку пошуку світоглядних засад існування сучасних підприємств як складних соціальних систем. Такий підхід сформувався в процесі розвитку теорії та практики управлінської науки – менеджменту як логічний етап після вичерпання потенціалу попередніх етапів. На сучасному етапі теорія організації відокремлюється від менеджменту, стає його основою. При цьому нова наукова дисципліна потребує відмітної методологічної бази, яка б надавала змогу описувати та пояснювати утворення, функціонування та розвиток організацій як складних відкритих систем. Напрямок подальших наукових пошуків вбачаємо у дослідженні методологічних засад сучасної теорії організації.

### **Список використаної літератури.**

- 1.Токарев В. Гипотеза о новой парадигме управления / В.Токарев // Проблемы теории и практики. – 2001. – № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://vasilieva.narod.ru/8\\_3\\_01.htm](http://vasilieva.narod.ru/8_3_01.htm).
- 2.Шекова Е. Краткая история эволюции менеджмента / Е.Шекова // Центр дистанционного образования Слитариум. – 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.elitarium.ru/istorija\\_evolyucii\\_menedzhmenta/](http://www.elitarium.ru/istorija_evolyucii_menedzhmenta/).
- 3.Клок К. Конец менеджмента и становление организационной демократии / К.Клок, Дж.Голдсмит. – СПб. : Питер, 2004. – 368 с.
- 4.Винокуров В.А. Качество менеджмента – основа современной управленческой парадигмы / В.А. Винокуров // Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. – № 6. – С. 11–19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dis.ru/library/detail.php?ID=25834>.
- 5.Канафоцька Г. Нова парадигма менеджменту ХХІ століття / Г. Канафоцька [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vox.com.ua/data/publ/2007>.
- 6.Ситник Й.М. Засади формування парадигми менеджменту світогляду й особистісно-власницького зростання / Й.М. Ситник // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в

Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 778. – С. 196–205 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vlp.com.ua/node/12193>.

7.Иванова Т.Ю. Теория организации (краткий курс) : учеб. пособие / Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько. – СПб. : Питер, 2004. – 269 с.

8.Мильнер Б.З. Теория организации : учебник / Б.З. Мильнер. – М. : Инфра-М, 2009. – 864 с.

9.Монастирський Г.Л. Теорія організації : навч. посіб. / Г.Л. Монастирський. – К. : Знання, 2008. – 319 с.

10.Свідрук І.І. Теорія організації : підручник / І.І. Свідрук, Ю.Б. Миронов, О.О. Кундицький. – Львів : Новий світ, 2013. – 175 с.

11.Писаревський І.М. Стратегічний менеджмент : підручник / І.М. Писаревський, О.М. Тищенко, М.М. Покогодна, Н.Б. Петрова. – Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2009. – 287 с.

12.Василенко В.О. Антикризове управління підприємством : навч. посібник / В.О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 504 с.

13.Лалу Ф. Открывая организации будущего / Фредерик Лалу ; пер. с англ. В.Кулябиной ; науч. ред. Е.Голуб. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.

14.Кузнецов Ю.В. Эволюция организационной теории: развитие моделей организации / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. – Перспективы науки. – 2014. – № 2 (53). – С. 187–190 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2553471](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2553471).

### References

1. Tokarev, V. (2001), Gipoteza o novej paradigme upravlenija, «Problemy teorii i praktiki», No. 3, available at: [http://vasilievaa.narod.ru/8\\_3\\_01.htm](http://vasilievaa.narod.ru/8_3_01.htm) (in Russ.)
2. Shekova, E. (2011), Kratkaja ystoryja evoljucyy menedzhmenta, «Centr dystancyonnogo obrazovanyja Jelytaryum», available at: [http://www.elitarium.ru/istorija\\_evoljucii\\_menedzhmenta/](http://www.elitarium.ru/istorija_evoljucii_menedzhmenta/) (in Russ.)
3. Klok, K., Goldsmyt, Dzh. (2004), Konec menedzhmenta y stanovlenye organizacyonnoj demokratyy, Pyter, SPb, 368 p. (in Russ.)

4. Vynokurov, V.A. (2006), Kachestvo menedzhmenta – osnova sovremennoj upravlencheskoj paradygmy, «Menedzhment v Rossyy y za rubezhom», No. 6, pp. 11–19, available at: <http://dis.ru/librar /detail.php?ID=25834> (in Russ.)
5. Kanafoc'ka, G. (2007), Nova paradygma menedzhmentu HHI stolittja, available at: <http://www.vox.com.ua/data/publ/2007> (in Ukr.)
6. Sytnyk, J.M. (2013), Zasady formuvannja paradygmy menedzhmentu svitogljadu j osobystisno-vlasnyč'kogo zrostannja, «Visnyk Nacional'nogo universytetu «L'vivs'ka politehnika». Menedzhment ta pidpryjemnyctvo v Ukraini: etapy stanovlennja i problemy rozvytku», No. 778, pp. 196–205, available at: <http://vlp.com.ua/node/12193> (in Ukr.)
7. Ivanova, T.Ju., Prihod'ko, V.I. (2004), Teorija organizacii (kratkij kurs), Piter, SPb, 269 p. (in Russ.)
8. Mil'ner, B.Z. (2009), Teorija organizacii, Infra-M, Moskva, 864 p. (in Russ.)
9. Monastyr'skyj, G.L. (2008), Teorija organizacii', Znannja, Kyi'v, 319 p. (in Ukr.)
10. Svidruk, I.I., Myronov, Ju.B., Kundyc'kyj, O.O. (2013), Teorija organizacii', Novyj svit, L'viv, 175 p. (in Ukr.)
11. Pysarevs'kyj, I.M., Tyshhenko, O.M., Pokolodna, M.M., Petrova, N.B. (2009), Strategichnyj menedzhment, Hark. nac. akad. mis'k. gosp-va, Harkiv, 287 p. (in Ukr.)
12. Vasylenko, V.O. (2003), Antykryzove upravlinnja pidpryjemstvom, CUL, Kyi'v, 504 p. (in Ukr.)
13. Lalu, F. (2016), Otkryvaja organizacii budushhego, Translated by Kuljabinoj, V., in Golub, E. (ed.), Mann, Ivanov i Ferber, Moskva, 432 p. (in Russ.)
14. Kuznecov, Ju.V., Meljakova, E.V. (2014), Jevoljucija organizacionnoj teorii: razvitie modelej organizacii, «Perspektivy nauki», No. 2 (53), pp. 187–190, available at: [https://papers.ssrn.co /sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2553471](https://papers.ssrn.co /sol3/papers.cfm?abstract_id=2553471) (in Russ.)

### Анотація.

У статті розглянуто сучасні теоретичні положення про організацію в аспекті розвитку науки управління. Проаналізовано основні класифікаційні підходи до моделей організації. Досліджено виклики, з якими стикається наука управління сьогодні, та які призвели до кризи парадигми сучасного менеджменту. Окреслено актуальні аспекти в характеристиці сучасних організаційних процесів, а саме: всебічне застосування сучасних інформаційних мереж і комп'ютерних систем, розвиток процесів інтеграції та кооперації в управлінні, поява нових технологій управління, використання нових критеріїв оцінки діяльності організацій, прагнення до організаційних змін та інновацій. Результати проведеного дослідження дають змогу зробити висновок про необхідність вивчення організаційних процесів як об'єкту теорії організації. Даний напрямок досліджень може розглядатися як наступний етап у розвитку науки менеджменту після вичерпання потенціалу попередніх етапів. Організації стають важливими самостійними суб'єктами у зовнішньому середовищі, а не одним з чинників економічної ефективності.

Ключові слова: організація; організаційні процеси; моделі організацій; теорія організації; менеджмент.

### Аннотация.

Баценко Л.Н., Галенин Р.В., Мантула В.Н., Андриенко А. А. В статье рассмотрены современные теоретические положения об организации в аспекте развития науки управления. Проанализированы основные классификационные подходы к моделям организации. Определены актуальные аспекты в характеристике современных организационных процессов. Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о необходимости изучения организационных процессов как объекта теории организации. Данное направление исследований может рассматриваться как следующий этап в развитии науки менеджмента после исчерпания потенциала предыдущих

этапов. Организации становятся важными самостоятельными субъектами во внешней среде, а не одним из факторов экономической эффективности.

Ключевые слова: организаця, организационные процессы, модели организации, теория организации, менеджмент.

#### Annotation.

Batsenko L.. Galenin R.. Mantula V.. Andrienko A. The article deals with modern theoretical positions on organization in the aspect of the development of management science. The basic classification approaches to organizational models are analyzed. The actual aspects in the characterization of modern organizational processes are outlined. The results of the study lead to the conclusion that it is necessary to study organizational processes as an object of the organization's theory. This direction of research can be considered as the next stage in the development of management science after exhausting the potential of previous stages. Organizations become important independent entities in the external environment, and not one of the factors of economic efficiency.

Key words: organizations, organizational processes, organization models, organization theory, management.

<http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal-18>

<http://www.economyandsociety.in.ua/journal-18/25-stati-18/2244-batsenko-l-m-galenin-r-v-andrienko-a-a>

[http://www.economyandsociety.in.ua/journal/18\\_ukr/36.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/18_ukr/36.pdf)