

Становлення сучасних теоретичних положень про організацію в аспекті розвитку науки управління

Баценко Л.М.

кандидат економічних наук, доцент,
Сумський національний аграрний університет

Галенін Р.В.

кандидат економічних наук,
Сумський державний університет

Андрієнко А.А.

студент,
Сумський національний аграрний університет

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, зокрема 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'єкта теорії організації. Цей напрям 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 із чинників економічної ефективності.

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

Баценко Л.Н., Галенин Р.В., Андриенко А.А. СТАНОВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ В АСПЕКТЕ РАЗВИТИЯ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ

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: организация, организационные процессы, модели организации, теория организации, менеджмент.

Batsenko L.M., Galenin R.V., Andrienko A.A. FORMATION OF MODERN THEORETICAL PROVISIONS ABOUT THE ORGANIZATION IN THE ASPECT OF THE DEVELOPMENT OF MANAGEMENT SCIENCE

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.

Keywords: organizations, organizational processes, organization models, organization theory, management.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективний розвиток української економіки залежить від підвищення якості управ-

ління на рівні організації, що є складною економічно-виробничною системою. 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 предмета дослідження це означає, що для визначення теоретичних підходів до формування системи управління слід розглянути організацію як об'єкт управління. Розуміння організації як об'єкта управління створює основу для дослідження безпосередньо системи управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Першим науковцем, який почав досліджувати організацію був Ф.У. Тейлор як засновник класичної школи менеджменту («Принципи наукового управління», 1911 р.). Пізніше з'являлися 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 (постановка завдання). Метою дослідження є систематизація теоретичних основ про організацію в аспекті розвитку науки управління.

Викладення основного матеріалу дослідження. Перші наукові уявлення про організацію як об'єкт управління почали формуватися в межах шкіл менеджменту. Зазначимо, що для перших шкіл менеджменту характерним був розгляд організацій із 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.

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, що узагаль-

нюють 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. Із 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 різні явища ототожнюються через аналогію зв'язків і закономірностей.

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

Найбільш розповсюдженим класифікаційним підходом до розгляду моделей організації є 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 напрямом розвитку теоретичних засад організації дослідник вважає інтеграційну теорію, відповідно до якої не підприємство виступає об'єктом 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. Ф. Лалу виокремлює червоні, бурштинові, помаранчеві,

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. Мак-Грегор, Е. Лоулер, А. Маслоу, Ф. Герцберг) Нові людські відносини – теорія гуру (Ф. Котлер, Л. Якокка, Б. Гейтс)	«Організація-громада» (Е. Мейо), модель ефективної організації «Система-4» Р. Лайкерта, процесуальні теорії мотивації: ієрархія потреб А. Маслоу, двофакторна модель Ф. Герцберга, теорія Х та Y Дж. Макгрегора, синтетична модель мотивації Е. Лоулера та Л. Портера, теорія очікувань В. Врума та ін. У центрі уваги знаходиться людина в організації, а саме: соціально-психологічні відношення, індивідуальні та групові взаємозв'язки, децентралізація повноважень тощо. Колектив, сформований за принципом поділу праці, в якому найважливішим чинником продуктивності праці є людина як соціальний діяч.
<i>Теорія адміністративної поведінки</i>	
Теорія влади та сприйняття (Ч. Барнард) Теорія обмеженої раціональності (Г. Саймон) Теорія Гласієр (У. Браун, Е. Джеквес)	Інтеракціоністська модель організації Ч. Барнарда, концепція адміністративного працівника Г. Саймона, модель організації Дж. Томпсона, модель впорядкування організації Гласієр. 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
<i>Теорія інститутів та інституційних змін</i>	
Інституційна модель Д. Норта	Устрій організації, її форми та поведінку визначають інститути (формальні (законодавчі, конституційні) і неформальні (добровільно прийняті кодекси поведінки) обмеження, а також фактори примусу, що структурують взаємодію людей)
<i>Популяційно-екологічна (еволюційна) теорія</i>	
Моделі життєвого циклу організацій (Дж. Фрімен, М. Ханнан, А. Хоулі)	Організація як суб'єкт постійних змін, метою яких є приведення організації у відповідність до змін у її зовнішньому середовищі та етапу життєвого циклу організації
<i>Еволюціонування поглядів на організацію в рамках основних сучасних підходів до управління</i>	
Системний (системно-кібернетичний) підхід у теорії організації (1970 рр.): Л. Берталанфі, Н. Вінер, С. Бір, В. Ешбі, С. Янг, Дж. Форестер	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 складникам;
Структурно-функціональний підхід (із 1960-х рр.): Р. Мертон, Т. Парсонс, Д. Істон	Модель природної організації (Р. Мертон, Т. Парсонс), інтеграційна модель Д. Істона; організація як адаптивна система, в якій усі складники послугують задоволенню потреб системи як цілого, забезпечуючи її існування в зовнішньому середовищі

Закінчення таблиці 1

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]

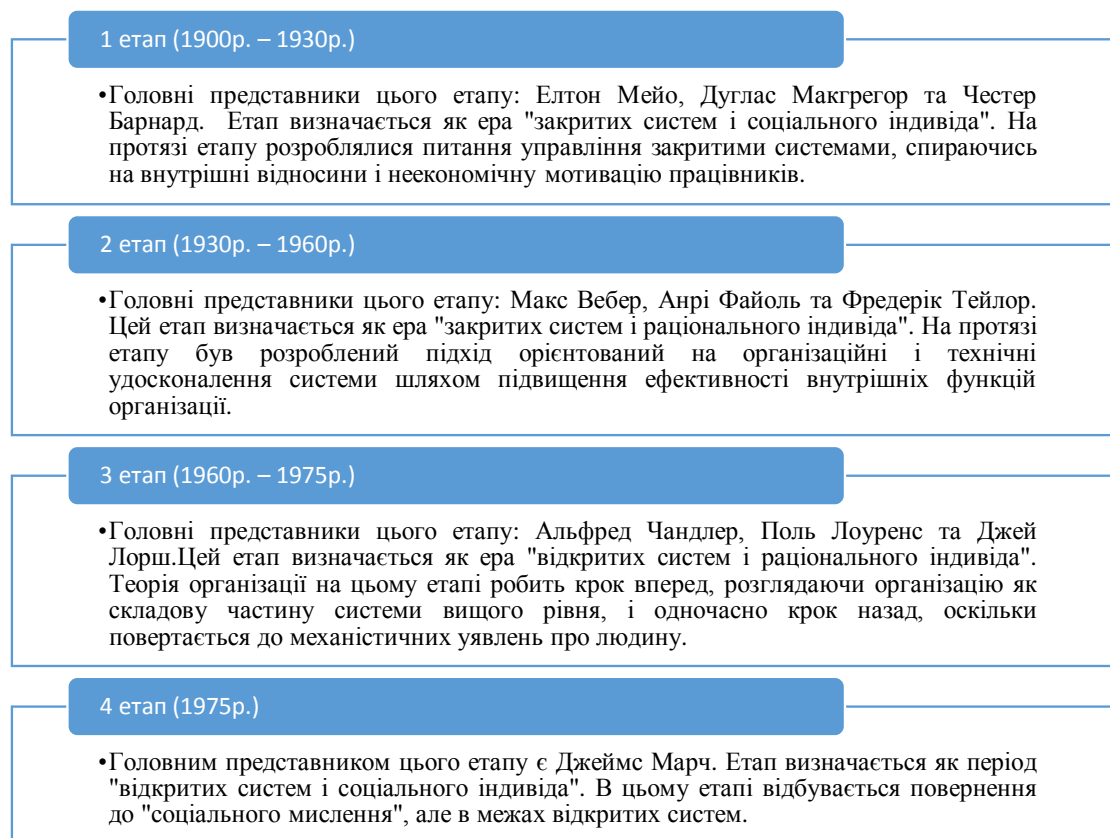


Рис. 1. Етапи розвитку теорії організації

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 на тому, що всі традиційні концепції менеджменту відповідають саме цьому етапу розвитку організацій. Натомість зелені та бірюзові організації пропонують інший набір цінностей, серед яких такі:

самоуправління, цілісність, еволюційна мета. Серед іншого найбільш важливим висновком, до якого доходить автор, є 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]. В.А. Вінокуров пояснює кризу менеджменту таким чином. У фахівців і менеджерів уявлення про дійсність у 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 нове сутнісне наповнення. Таким чином, криза управління виникає тоді, коли система управління не може 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 розвитку. Результати аналізу опублікованих матеріалів щодо спостережуваних процесів змін [4–6; 14], 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 вагомі 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 ефективно використання всіх ресурсів тощо.

Варто зазначити, що зміна умов та характеристик сучасних організаційних процесів

відображається також у появі численних 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).

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 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, зокрема стратегічного менеджменту, стають необхідними, проте не визначальними факторами успіху сучасних організацій;

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

- на тлі 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'єкта окремої наукової дисципліни. Це є наступним етапом у розвитку науки менеджменту, коли теорія організації відокремлю-

Таблиця 2

Основні бізнес-концепції

Назва бізнес-концепції	Автор	Коротка характеристика
Концепція позиціонування	Дж. Траут	Концепція позиціонування продукту полягає в діях із розроблення торгової пропозиції компанії та 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 й 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 шляхом рішучого «усунення» нераціональних ланок та функцій. Реінжиніринг бізнес-процесів здійснюється стрибкоподібно у великих масштабах, згори вниз по організаційній структурі. Цей підхід дає можливість радикального покращення результатів діяльності за рахунок упровадження сучасних технологій бізнес-процесів, використання сучасних інформаційних технологій.
Ощадливе виробництво	Д. Теппінг	Особливостями цієї концепції є аналіз дій із 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, зумовленим прив'язкою його господарських засобів до строго певним технологічним вимогам бізнес-середовища, а також технологічними можливостями випуску чітко визначеного набору продуктів, що мають, у свою чергу, свій життєвий цикл. Ця концепція використовується під час розроблення 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 урахував 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]

ється від науки менеджменту, здобуваючи відповідні методологічні засади. Важливою рисою цього етапу є суттєва трансформація цілей організації, коли її власні цілі стають

другорядними щодо 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 з цього дослідження. Бурхливий розвиток сучасних підприємств, ускладнення умов 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 змушує переорієнтовувати наукові розвідки в напрямі 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 убачаємо в дослідженні методологічних засад сучасної теорії організації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Токарев В. Гипотеза о новой парадигме управления. Проблемы теории и практики. 2001. № 3. URL: http://vasilievaa.narod.ru/8_3_01.htm.
2. Шекова Е. Краткая история эволюции менеджмента. Центр дистанционного образования Элитариум. 2011. URL: http://www.elitarium.ru/istorija_evoljucii_menedzhmenta/.
3. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 368 с.
4. Винокуров В.А. Качество менеджмента – основа современной управленческой парадигмы. Менеджмент в России и за рубежом. 2006. № 6. С. 11–19. URL: <http://dis.ru/library/detail.php?ID=25834>.
5. Канафоцька Г. Нова парадигма менеджменту XXI століття. URL: <http://www.vox.com.ua/data/publ/2007>.
6. Ситник Й.М. Засади формування парадигми менеджменту світогляду й особистісно-власницького зростання. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. № 778. С. 196–205. URL: <http://vlp.com.ua/node/12193>.
7. Иванова Т.Ю., Приходько В.И. Теория организации (краткий курс): учеб. Пособие. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 269 с.
8. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник. Москва: Инфра-М, 2009. 864 с.
9. Монастирський Г.Л. Теорія організації: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 319 с.
10. Свідрук І.І., Миронов Ю.Б., Кундицький О.О. Теорія організації: підручник. Львів: Новий світ, 2013. 175 с.
11. Писаревський І.М., Тищенко О.М., Поколюдна М.М., Петрова Н.Б. Стратегічний менеджмент: підручник. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків: ХНАМГ, 2009. 287 с.
12. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: навч. посібник. Київ: ЦУЛ, 2003. 504 с.
13. Лалу Ф. Открывая организации будущего / пер. с англ. В. Кулябиной; науч. ред. Е. Голуб. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 432 с.
14. Кузнецов Ю.В., Мелякова Е.В. Эволюция организационной теории: развитие моделей организации. Перспективы науки. 2014. № 2 (53). С. 187–190. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2553471.

REFERENCES:

1. Tokarev, V. (2001), Gipoteza o novoj paradigme upravlenija, "Problemy teorii i praktiki", No. 3, available at: 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/ (in Russ.)
3. Klok, K., Goldsmyt, Dzh. (2004), Konec menedzhmenta y stanovlenye organyzacyonnoj demokratyy, Pyter, SPb, 368 p. (in Russ.)
4. Vynokurov, V.A. (2006), Kachestvo menedzhmenta – osnova sovremennoj upravlencheskoj paradygmy, "MenedzhmentvRosssyyuzarubezhom", 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 NHI 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-vlasnyc'kogo zrostannja*, "Visnyk Nacional'nogo universytetu "L'vivs'ka politehnika". Menedzhment ta pidpryjemnyctvo v Ukraïni: 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. Monastyrs'kyj, 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), *Antykrizove 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 (in Russ.)

Formation of modern theoretical provisions about the organization in the aspect of the development of management science

Batsenko L.M.

Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Sumy National Agrarian University

Galenin R.V.

Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Sumy State University

Andrienko A.A.

Student,
Sumy National Agrarian University

The article deals with modern theoretical positions on organization in the aspect of the development of management science. The general features of organization in the basic schools of management are revealed. The main stages of the organization's theory development, which explores the general laws of functioning and development of all types of organizations as complex open, dynamic systems with the goal, are presented. The basic classification approaches to organizational models are analyzed. The challenges faced by the science of management today and the crisis leading to the paradigm of modern management are explored. The actual aspects in the characterization of modern organizational processes are outlined: namely, the comprehensive application of modern information networks and computer systems, the development of integration and cooperation processes in management, the emergence of new

management technologies, the use of new criteria for evaluating organizations, the desire for organizational change and innovation. It is noted that changing the conditions and characteristics of modern organizational processes is also reflected in the emergence of numerous business concepts, which are increasingly providing practical tools and are increasingly attracted to the awareness of the philosophical, philosophical principles of doing business. Results of the conducted research 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. As follows, organizations become important independent entities in the external environment, and not one of the factors of economic efficiency.