

СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕОРЕТИЧНИХ ПОЛОЖЕНЬ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ В АСПЕКТІ РОЗВИТКУ НАУКИ УПРАВЛІННЯ

Розглянуто наукові уявлення про організацію як об'єкт управління, відповідно до розвитку науки управління.

Досліджено основні теоретичні положення про організацію в межах найбільш розповсюджених шкіл менеджменту та в контексті розвитку інших управлінських концепцій, зокрема, стратегічного управління. Визначено, що до певного моменту організація та її розвиток не розглядалися як фактор ефективної діяльності, увага дослідників була прикута до окремих аспектів діяльності організації, які надавали змогу підвищити економічну ефективність. Проте, об'єктивне ускладнення умов діяльності підприємств призвело до необхідності наукового пошуку адекватних моделей функціонування та розвитку організацій, які сьогодні не можуть бути надані традиційними концепціями менеджменту. Відтак, виникають практичні та теоретичні передумови для окремого наукового напрямку досліджень у межах науки управління – теорії організації.

Розглянуто 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 організації, прагнення до організаційних змін та інновацій. За допомогою узагальнення результатів дослідження щодо змін організаційних процесів та розвитку теоретичного підґрунтя функціонування сучасних організацій виокремлено певні ключові аспекти в розвитку науки управління. До них, зокрема, належать такі: криза традиційного менеджменту впливає на практичну діяльність сучасних організацій; здобутки шкіл традиційного менеджменту стають необхідними, проте не визначальними факторами успіху організації; сучасні теоретичні розробки пропонують доволі широкий перелік бізнес-концепцій, які не складають єдиної системи; значної трансформації зазнають традиційні бізнес-концепції; сучасна наука управління не пропонує єдиного підходу до вивчення та пояснення організаційних процесів.

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 організації; теорія організації; менеджмент.

Актуальність. Управління як специфічна сфера застосування людської праці та складова сучасного суспільства є одним із найбільш значущих чинників його поступального розвитку. Поза всяким сумнівом, наразі спостерігаються тектонічні зсуви у засадничих принципах такого розвитку. На перший план висуваються поняття гармонії, балансу, відповідності природному розвитку, що спричиняє відповідні зміни в багатьох суспільних процесах. Вочевидь, суттєвих трансформацій зазнають також і процеси управління в сучасних організаціях. Розширення функцій останніх у суспільстві, їх вихід за межі суто економічних утворень, поява нових викликів змінюють засадничі умови функціонування та розвитку організацій. Таким чином, актуальним постає завдання дослідження трансформації теоретичних уявлень про організацію як соціально-економічне утворення в аспекті науки управління, а також сучасні погляди на сутність організації.

Попередні дослідження. Зазначимо, що уявлення про організацію як об'єкт управління змінювалися залежно від домінуючих завдань відповідного етапу суспільно-економічного розвитку. Можемо вважати, що першим науковцем, який почав досліджувати організацію був Ф.У. Тейлор як засновник класичної школи менеджменту («Принципи наукового управління», 1911 р.). Надалі з'являлися праці науковців-представників інших шкіл менеджменту, які розвивали та доповнювали теоретико-методологічні основи науки управління та підходи до вивчення організації (Е.Мейо, М.П. Фоллетт, П.Друкер, І.Ансофф та інші). Проте, сучасний етап розвитку науки управління та, відповідно, уявлень про організацію суттєво відрізняється від попередніх. Його основною рисою є спроба науковців поєднати закони суспільного та

організаційного розвитку. Еволюцію менеджменту розглянуто в працях багатьох сучасних науковців, зокрема, В.Токарева та Є.Шекової [1; 2]. Дослідники виокремлюють характерні риси кожного етапу та фактори, що зумовили їх розвиток. 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].

Сьогодні доволі значна кількість публікацій присвячена завданню узагальнення та розвитку методологічних засад теорії організації, дослідження сучасного категоріального апарату теорії організації. 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 уваги приділяється розгляду теоретичних положень про організацію в аспекті розвитку науки управління – менеджменту.

Метою дослідження є визначення теоретичних положень про організацію, відповідно до розвитку науки управління.

Викладення основного матеріалу. 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. Системний підхід до організації почав формуватися пізніше, з появою так званих синтетичних вчень менеджменту. У таблиці 1 зображено основні найпоширеніші школи менеджменту із зазначенням основних характеристик організації, які були важливі для дослідників.

Таблиця 1

Загальні риси організацій в основних школах менеджменту

Основні школи	Загальні уявлення про організацію
<i>Класична організаційна теорія</i>	
Теорія наукового управління Адміністративна теорія організації Концепція ідеальної бюрократії	Механістична модель організації; 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 Біхевіористична школа Нові людські відносини – теорія гуру	У центрі уваги знаходиться людина в організації, а саме: соціально-психологічні відношення, індивідуальні та групові взаємозв'язки, децентралізація повноважень тощо.
<i>Теорія адміністративної поведінки</i>	
Теорія влади та сприйняття Теорія обмеженої раціональності Теорія 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 (закони, конституції) 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	Організація як суб'єкт постійних змін, метою яких є приведення організації у відповідність до змін у її зовнішньому середовищі та етапу життєвого циклу організації

Джерело: сформовано автором за джерелами [7–10]

Вочевидь, уявлення про основний об'єкт управління – організацію з розвитком науки та практики менеджменту ускладнювалися, проте, організація та її розвиток не розглядалися як фактор, який здатний

забезпечити успіх організації. Варто зазначити, що еволюцію теоретичних уявлень про організацію в контексті розвитку інших управлінських концепцій можна віднайти у працях багатьох учених. Так, І.Ансофф критерієм класифікації етапів розвитку стратегічного менеджменту, які широко висвітлені у фаховій літературі, визначає цілі економічного розвитку суспільства у відповідні періоди. Наведемо коротку характеристику цих етапів, виокремлюючи відповідні характеристики організацій та ключові фактори їх успіху [11, с. 12].

1 етап (кінець XIX ст. – 20-ті роки XX ст.) характеризується становленням та розвитком масового виробництва, появою конкуренції. Ефективність діяльності полягала у максимізації прибутку. Успіху досягали організації, що знижували витрати за рахунок нарощування масштабів виробництва. Фактори ефективності знаходилися виключно всередині підприємства.

2 етап (20–50-ті роки XX ст.) прийнято називати епохою масового збуту продукції. В результаті насичення ринку та появи доволі жорсткої конкуренції з'являється концепція маркетингу або збуту товару. Підприємства, як і раніше, орієнтувалися виключно на отримання прибутку, хоча фактори успіху вже знаходилися за межами організації. Саме на цьому етапі господарські організації почали вивчати потреби споживачів, намагаючись диверсифікувати товарну номенклатуру.

3 етап (60-ті роки XX ст. – поч. XXI ст.) – постіндустріальна епоха розвитку, що характеризується інтенсифікацією і диверсифікацією виробництва, розвитком і інтеграцією міжнародних економічних відносин, боротьбою за світовий ринок збуту, розширенням інформаційного простору. У підприємств, окрім отримання прибутку, виникають ще й інші цінності. Наприклад, якість і безпека продукції, екологічні проблеми, проблеми утилізації шкідливих відходів виробництва. Таким чином, господарські організації набувають все складніших взаємовідносин із зовнішнім середовищем. І.Ансофф розробляє концепцію стратегічного управління (проактивна реакція організації на неминучі зміни зовнішнього середовища та моделювання майбутнього) як основного фактору, що має забезпечити ефективність діяльності підприємств. Варто підкреслити, що основною метою діяльності господарських організацій все ще залишається отримання прибутку, хоча і з'явився такий важливий аспект як соціальна відповідальність бізнесу. Підсумовуючи викладений підхід, варто звернути увагу, що організації почали активно реагувати на зовнішнє середовище, починаючи з другого етапу.

Етапи розвитку менеджменту, залежно від впливу певних факторів, також знаходимо в працях інших авторів [1, 2]. Наведемо основні положення класифікації, що розроблена Є.Шековою [2]. Автор розглядає більший історичний проміжок, починаючи з другої чверті XIX ст., та деталізує етапи розвитку менеджменту, виділяючи зміст праці менеджера. Характеристика перших етапів фактично співпадає з І.Ансоффом. Зупинимось детальніше на останніх етапах. Маркетинг виник з необхідності вивчення попиту, проте згодом маркетингова концепція почала здійснювати вплив на розвиток суспільства, формуючи смаки та уподобання споживачів, і, фактично, програмувала обсяг і характер споживання, спосіб життя споживача тощо. Таким чином, бізнес почав не так вивчати попит, як його створювати. Надалі, внаслідок ускладнення суспільних, економічних, інформаційних процесів швидко змінюється та збільшується кількість факторів, що визначають ефективність організації. Серед таких автор зазначає: безперервні нововведення, залучення кращих фахівців, їх зацікавленість, значущість командної поведінки, діяльність із роз'яснення цілей діяльності фірми, участь працівників у прийнятті рішень, формування громадської думки та традицій соціально-культурного характеру. До орієнтирів розвитку сучасного менеджменту, за Є.Шековою, належать: самодисципліна, довіра, партнерство, зорієнтованість на потреби, розкриття потенціалу особистості, творчість, баланс інтересів, децентралізація тощо. Серед факторів, які матимуть вплив у майбутньому, науковець особливо підкреслює public relations. Формування спільності інтересів з партнерами, державними структурами, засобами масової інформації, громадськими організаціями, репутації фірми в країні і за кордоном, у даній місцевості в очах власного персоналу стають провідними функціями у праці менеджерів. Усе значнішу роль у сучасному бізнесі відіграють «не споживачі» – соціальні групи, органи влади, організована і неорганізована громадськість. Саме вони ініціюють найбільш важливі та перспективні нововведення [2].

Вочевидь, менеджмент у межах традиційних концепцій не в змозі правильно та своєчасно реагувати на значну кількість викликів. Змін зазнають не лише внутрішні складові організації, але й процеси взаємодії організації із зовнішнім середовищем. Окрім того, цілі діяльності підприємств вже не можуть бути виражені лише економічними показниками, останні стають вторинними, первинна мета діяльності господарюючих суб'єктів полягає у виживанні в турбулентному зовнішньому середовищі [7, с. 70]. Отже, об'єктивне ускладнення умов діяльності підприємств призвело до необхідності наукового пошуку адекватних моделей функціонування та розвитку організації. Можна стверджувати, що через накопичення практичного досвіду виникла об'єктивна потреба в узагальненні існуючих моделей організації. Приблизно з другої половини XX ст. науковці здійснюють спроби класифікувати моделі організації та визначити перспективи їх розвитку. Відповідно виникають передумови для окремого наукового напрямку досліджень в межах науки управління – теорії організації. Важливо також підкреслити, що результати наукових досягнень в інших сферах знань – фізиці, кібернетичі, теорії

систем, соціології, психології надавали змогу науковцям стверджувати, що існують спільні риси між природними та суспільними процесами, що, в подальшому, суттєво вплинуло на розвиток 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 фірми [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. Серед найбільш значущих можемо назвати такі: концепція позиціонування (Дж.Траут), стратегія блакитного океану (Чан Кім), реінжиніринг (Дж.Чамп, М.Хаммер), ошадливе виробництво (Д.Теппінг), концепція емоційного лідерства (Д.Гоулман), концепція життєвих циклів компанії, методологія РАЕІ (І.Адзіс), теорія контрактів (О.Харт, Б.Хольмстрем), управління складністю тощо.

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://vasilievaa.narod.ru/8_3_01.htm.
2. *Шекова Е.* Краткая история эволюции менеджмента / *Е.Шекова* // Центр дистанционного образования Элитариум. – 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : 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. Кундичький.* – Львів : Новий світ, 2013. – 175 с.
11. *Писаревський І.М.* Стратегічний менеджмент : підручник / *І.М. Писаревський, О.М. Тищенко, М.М. Покоłodна, 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.

References:

1. Tokarev, V. (2001), *Gipoteza o novej paradigme upravljenja*, «Problemy teorii i praktiki», No. 3, available at: http://vasilieva.narod.ru/8_3_01.htm
2. Shekova, E. (2011), *Kratkaja ystorija evoljucyy menedzhmenta*, «Centr dystancyonnogo obrazovanyja Jelytaryum», available at: http://www.elitarium.ru/istorija_evoljucii_menedzhmenta/
3. Klok, K. and Goldsmyt, Dzh. (2004), *Konec menedzhmenta y stanovlenye organyzacynnoj demokratyy*, Pyter, SPb, 368 p.
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/library/detail.php?ID=25834>
5. Kanafoc'ka, G. (2007), *Nova paradygma menedzhmentu HHI stolittja*, available at: <http://www.vox.com.ua/data/publ/2007>
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 Ukraїni: etapy stanovlennja i problemy rozvytku», No. 778, pp. 196–205, available at: <http://vlp.com.ua/node/12193>
7. Ivanova, T.Ju. and Prihod'ko, V.I. (2004), *Teorija organizacii (kratkij kurs)*, Piter, SPb, 269 p.
8. Mil'ner, B.Z. (2009), *Teorija organizacii*, Infra-M, Moskva, 864 p.
9. Monastyr's'kyj, G.L. (2008), *Teorija organizacii*, Znannja, Kyi'v, 319 p.
10. Svidruk, I.I., Myronov, Ju.B. and Kundyc'kyj, O.O. (2013), *Teorija organizacii*, Novyj svit, L'viv, 175 p.
11. Pysarevs'kyj, I.M., Tyshhenko, O.M., Pokolodna, M.M. and Petrova, N.B. (2009), *Strategichnyj menedzhment*, Hark. nac. akad. mis'k. gosp-va, Harkiv, 287 p.
12. Vasylenko, V.O. (2003), *Antykryzove upravlinnja pidpryjemstvom*, CUL, Kyi'v, 504 p.
13. Lалу, F. (2016), *Otkryvaja organizacii budushhego*, Translated by Kuljabinoj, V., in Golub, E. (ed.), Mann, Ivanov i Ferber, Moskva, 432 p.
14. Kuznecov, Ju.V. and Meljakova, E.V. (2014), *Jevoljucija organizacionnoj teorii: razvitie modelej organizacii*, «Perspektivy nauki», No. 2 (53), pp. 187–190, available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2553471

ЖАЛІНСЬКА Ірина Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту організацій і адміністрування Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- операційний менеджмент;
- антикризове управління;
- теорія організації;
- соціальна політика.

E-mail: zhalinska@gmail.com.

Стаття надійшла до редакції 25.01.2017.