

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ**

Кафедра гуманітарних дисциплін та соціальної роботи

**СОЦІАЛЬНА РОБОТА:
СТАНОВЛЕННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ, РОЗВИТОК**

Матеріали

IV Міжнародної науково-практичної конференції
24-25 травня 2018 року

Львів, СПОЛОМ, 2018

УДК 316.4.05: 009. 37.032
Соц 70

**"Соціальна робота: становлення, перспективи, розвиток"
(IV ; 2018 ; Львів).**

Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції "Соціальна робота: становлення, перспективи, розвиток", 24-25 травня 2018 р. ; [за заг. ред.: Кривачук Л. Ф., Нагірняк М.Я.]. – Львів : СПОЛОМ, 2018. – 414 с. – Бібліограф. в кінці ст. – ISBN 978-966-919-378-0.

Висвітлено питання, що стосуються проблем соціальної роботи та соціальної політики в Україні на сучасному етапі, особливостей провадження соціальної роботи з різними категоріями населення органами державної влади, громадськими організаціями, соціальними інституціями, нагальних проблем і перспектив розвитку соціальної сфери держави. Розглянуто матеріали, які пропонуються читачеві та сприятимуть створенню умов для формування складових професійної компетентності фахівців із соціальної роботи і дадуть змогу формувати адекватну модель діяльності майбутнього спеціаліста соціальної сфери.

Для науковців викладачів, аспірантів, студентів, а також усіх тих, хто цікавиться теоретичними та практичними проблемами соціальної роботи та соціальної політики в Україні та світі.

Відповідальний редактор: Нагірняк М.Я., кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри гуманітарних дисциплін та соціальної роботи Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Навчально-наукового інституту психології та соціального захисту
Львівського державного університету безпеки життєдіяльності
(протокол № 5 від 18 квітня 2018 р.)*

© Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2018
© Кафедра гуманітарних дисциплін та соціальної роботи, 2018

ISBN 978-966-919-378-0

© Нагірняк М.Я. 2018
© В-во "СПОЛОМ", 2018

Андрій ЛОЗА

кандидат соціологічних наук

Михайло НАГІРНЯК

кандидат історичних наук, доцент

Львівський державний університет

безпеки життєдіяльності

СУТЬ ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ

Суспільство неможливе без організацій - банків, підприємств, університетів, магазинів, транспортної системи тощо. Ми починаємо наше життя в організації і всюди з ними пов'язана наша діяльність: пологовий будинок, дитячий садок, школа, інститут, армія, служба і т. п. Всі вони – різновиди організацій і часто ототожнюються із соціальними інститутами [1, с. 61].

Теоретичні основи побудови і функціонування організацій як частина загальної науки про управління розроблялися на стику різних галузей знань — менеджменту, соціології, антропології, психології, соціальної психології, економічної науки, юриспруденції та інших.

Зміни об'єктивних умов функціонування організацій, характерні для нинішнього сторіччя, внесли чимало нового у розвиток поглядів, наукових концепцій і управлінської практики. Ріст великих організацій, відокремлення управління від власності, розвиток точних наук і наук про людину стали основою для розробки нового наукового підходу до організацій, принципів і методів управління ними. Це викликало зародження безлічі наукових ідей і шкіл про закономірності побудови організацій, їхні основні риси і стимули функціонування - формальні і неформальні, людські відносини, соціальні системи, поділ функцій і відповідальності, теорію прийняття рішень, математичний апарат процесів управління.

Метр польської і світової соціології Ян Щепанський у своїй праці "Елементарні поняття соціології" (1970) починає розгляд існуючих понять організації з метафори. Він пише: "Можна порівняти соціальний зв'язок із системою шнурків і ниток, які зв'язують членів спільноти, керують їхніми діями, тримаючи їх у шорах, змушуючи їх виконувати певні дії і не даючи змоги робити інші. Такі шnurки і нитки не повинні плутатися, паралізувати одне одного. Вони мають доповнювати одне одного, аби регулювати процес упорядкованим засобом, — інакше кажучи, вони мають бути організовані [2, с. 211].

Якщо від метафори перейти до більш точного визначення змісту поняття соціальної організації. Термін "організація" набуває різних значень залежно від контексту його застосування, де використовується цей термін, акцентують його матеріальний (організація – це група), атрибутивний (організація – це упорядкованість) або поведінковий (організація – це процес) аспекти.

В одному розумінні термін "організація" тлумачиться як цільова група, створена для реалізації певних цілей за допомогою раціональних засобів, економії зусиль, раціонального поділу праці між членами групи, координації їхніх дій за допомогою керівних органів. На думку Н. Смелзера, організація — це велика соціальна група, сформована для досягнення визначених цілей. Також є різні підходи до визначення цього поняття:

Організація – внутрішня впорядкованість, узгодженість, взаємодія диференційованих і автономних одиниць цілого.

Організація – сукупність процесів дій, які призводять до організаційних зв'язків між частинами цілого.

Організація – спільність людей, які діють на досягнення мети [3, с.151].

Термін «організація» Г.Дворецька вживає в різних значеннях як такий, що позначає:

– процес – певну діяльність з налагодження стійких зв'язків, упорядкування різноспрямованої активності індивідів, груп у систему;

– атрибут якого-небудь об'єкта, його властивість мати впорядковану структурну організованість, узгодженість взаємодії окремих частин елементів системи відповідно до структури цілого;

– об'єднання людей, що разом реалізують цілі програми і діють на основі певних норм і правил;

– групу інституційного характеру, яка виконує певну суспільну функцію (банк – нагромадження, розподіл і впорядковане використання грошей, школа – передавання знань молодому поколінню і його соціалізація, сім'я – народження дітей і їх виховання) [4, с. 192].

В іншому розумінні термін "організація" розглядається як комплекс засобів управління і керівництва людьми, координації їхніх дій, гармонізації зусиль, спрямованих на досягнення визначених цілей більшості індивідів, які виконують окремі завдання.

Я. Щепанський спробував "соціологізувати" визначення змісту поняття організації. На його думку, соціальна організація будь-якої спільноти – це така сукупність зразків поведінки, настанов, соціальних ролей, засобів соціального контролю, яка забезпечує

співжиття членів спільноти, гармонізує множини їхніх прагнень і дій у процесі задоволення потреб, а також сприяє розв'язанню проблем і конфліктів, які виникають під час спільного життя.

Термін «соціальна організація» має кілька понять:

- цільова група, об'єднання людей інституційного характеру, які прагнуть до реалізації певних цілей організованим чином (підприємство, орган влади, союз);
- це засоби керування, управління людьми, це способи координації функцій людей, це гармонія сил, напрямів діяльності людей на досягнення певної мети;
- система засобів діяльності людей, інститутів, соціального контролю, соціальних ролей, системи цінностей, які забезпечують співжиття членів спільноти, забезпечують порядок у суспільному житті (певна структура, тип зв'язків, властивість-атрибут певного об'єкта) [2, с. 225-240].

Г. Дворецька тлумачить поняття соціальна організація як сукупність індивідів і ролей, системно взаємозв'язаних між собою для досягнення спільної мети [4, с. 193].

Отже, організація спільноти людей, наприклад соціальної групи, виявляється у:

- розподілі соціальних дій відповідно до статусів та ролей у групі;
- взаємодоповненні цих диференційованих дій;
- стабільності, тривалості у часі статусної та ролевої структури;
- відносній незалежності соціальних дій від персони, що їх виконує. Дія повинна відбуватися навіть тоді, коли повністю або частково змінюється склад групи;
- факті, що певні відхилення під встановлених дій викликають негативні санкції, а деякі – позитивні або взагалі це беруться до уваги. Негативні санкції – це осудження, іронія, догана, виключення з групи, позбавлення волі, страта. Позитивною санкцією може бути визнання, похвала, нагорода та ін [5, с. 24-35].

В широкому розумінні, соціальна організація - це така форма і такий спосіб спільної діяльності людей, за яких вона виглядає чітко впорядкованою, скоординованою, налагодженою. Однак термін «соціальна організація» використовується у кількох значеннях:

- як елемент соціальної структури суспільства;
- як вид діяльності певної групи;
- як ступінь внутрішньої впорядкованості, узгодженості функціонування елементів системи.

Для детального наукового аналізу соціальної організації російський соціолог О.І. Пригожин виділив характерні риси соціальних організацій:

По-перше, організація створюється для досягнення певних цілей і становить собою засіб й інструмент забезпечення функції об'єднання і регламентації поведінки людей заради спільної мети, яку неможливо досягнути зусиллями розділених індивідів.

По-друге, заради досягнення мети члени організації розподіляються за ролями і статусами, а сама організація є складною взаємопов'язаною системою соціальних позицій і ролей, де людині дається можливість задовольнити свої потреби й інтереси у межах, які їй визначені соціальними нормами і цінностями, що діють в даній соціальній організації.

По-третє, організація виникає на основі розподілу праці і її спеціалізації за функціональною ознакою, оскільки існують горизонтальні і вертикальні структури, що забезпечують досягнення цілей, і така ієрархія додає стійкості соціальній організації та підвищує її ефективність.

По-четверте, керівні підсистеми створюють свої специфічні засоби регулювання і контролю за діяльністю соціальної організації, що сприяє створенню певного організаційного порядку.

По-п'яте, соціальні організації становлять цілісну соціальну систему, що дозволяє створити особливий організаційний ефект, який дає приріст додаткової енергії, що перевищує суму індивідуальних зусиль її учасників (67-68 ксерокс).

Отже, можна сказати, що кожна особа ніби обплутана «нитками» зв'язків, стосунків, взаємин, бачимо, як підтримується зв'язок, як гуртуються групи, як виконуються дії. І вся ця система діє рівно, без плутань. Така система послужила підставою для введення поняття «соціальна організація». В принципі організація являє собою вищий рівень розвитку соціальних систем (елементами яких є люди і відносини, які виникають між ними) [1, с.61].

Синтезуючи вищеподані вектори розуміння категорії «організація», можна дати таке визначення: соціальна організація - це велика соціальна група (цільова група), котра створена для реалізації певних цілей за допомогою раціональних засобів, економії зусиль, раціонального поділу праці між членами групи, координації керівних органів. У широкому розумінні - це сукупність зразків поведінки, установ, соціальних ролей, засобів соціального контролю, котра забезпечує співжиття членам спільноти, гармонізує множини

їхніх прагнень і дій у процесі задоволення потреб, а також сприяє розв'язанню проблем і конфліктів. Якщо детальніше аналізувати соціальну організацію як велику соціальну групу, роль якої є тотожною соціальним інститутам, вона включає такі елементи:

– Ціль. Під цілю розуміють бажаний результат. Жодна організація не зможе сформуватись та існувати, якщо не буде визначена її ціль. На основі цілі організація формується і функціонує. Визначення цілі може здійснюватись таким чином: для зовнішніх спостерігачів та учасників і для її власних учасників, співробітників, що включені у процес функціонування.

– Структура організації являє собою наявність окремих частин і співвідношення між ними, ступінь жорсткості – гнучкості організаційної конфігурації, типи взаємодій між внутрішніми елементами. У практиці виділені три типи організаційних структур: лінійна, функціональна, адаптивна.

Лінійна організаційна структура ще називається пірамідальною, бюрократичною. Вона має ієрархічну побудову з поділом на зони відповідальності і єдиноначальності. Відрізняється кількістю ієрархічних рівнів, стосовно до загального числа працівників. Лінійна організаційна структура характеризується такими перевагами: чітка система взаємних зв'язків, швидка реакція у відповідь на прямі накази; узгодженість дій виконавців; оперативність у прийнятті рішень, виражена особиста відповідальність керівника до прийняття рішення. А основний недолік структур – це обмеженість кількості підлеглих, які можуть «замикатись» на одного керівника. При цій структурі ускладнюється діяльність керівника у зв'язку із збільшенням кількості працівників і обмеженість сфери контролю.

Функціональна організація структура, побудована за принципом розподілу функцій всередині організації і створення нарізних підструктур із управління функціями. Функціональний підрозділ одержує право віддавати розпорядження в межах своєї компетенції як нижчим підрозділом, так і на рівні за статусом, але включеним у реалізацію єдиних функцій. Переваги таких структур: глибша проробка рішень з функціональним напрямком; висока компетентність спеціалістів, що відповідає за виконання функцій; вивільнення лінійних менеджерів від частини завдань, які вирішуються функціональними керівниками. До основних проблем функціональних організаційних структур відносять орієнтацію на реалізацію закріплених функцій, відсутність інноваційності і гнучкості при зміні ситуації.

Адаптивна організаційна структура – це гнучкі структури, здатні змінюватися (адаптування) до вимог середовища. Адаптивні організаційні структури здатні, використовуючи всі ефективні аспекти лінійних і функціональних структур, успішно функціонувати у змінному світі [6, с.151-154].

Окрім безпосередньо організаційної структури у основі суспільства в цілому і вторинної організації не лежить соціально-класова структури, а поділ на класи зумовлений законом поділу праці. Визначення класу виходить з двох моментів: володіння ресурсами і здійснення контролю за поділом матеріальних благ.

У поданій структурі соціально-класова структура є домінуючою, яка пронизує всі інші структури. Вона прийнятна для будь-якого типу суспільства. Соціальна структура суспільства складається з часткових структур: соціально-територіальної, соціально-етнічної або національної, соціально-демографічної, соціально-фахової.

Виходячи з соціальної структури суспільства і трудової організації, можна виділити складові соціальної структури трудового колективу. Серед них: соціально-демографічна, виробничо-функціональна, соціально-політична, соціально-організаційна, соціально-культурна.

Соціально-демографічну структуру складають групи працівників, що відрізняються за статтю, віком, родинним станом, наявністю або відсутністю дітей і т. п. Вона виявляється у відмінності вимог до вимог праці, її змісту, режиму, специфіки організації вільного часу, ціннісної орієнтації.

Виробничо-функціональну структуру створюють групи і підрозділи, функціонування яких зумовлено потребами управління організацією. Відповідно до виробничо-функціональної структури, становище працівників однієї і тієї ж професії в основних і допоміжних відділеннях різне, а в соціально-класовій структурі ці розбіжності стерті. Або, навпаки, працівники належать до однієї соціально-класової групи, але з виробничої точки зору це цілком різні професії, і їм відповідають різні соціальні обставини.

Соціально-політично структура трудового колективу відображає його функції в політичній системі, ступінь його зрілості як політичного осередку суспільства. Це система суспільно-політичних організацій колективу (молодіжних і профспілкових організацій), а також система груп, що відрізняються приналежністю до суспільно-політичних організацій, ступенем ідейно-політичної підготовленості, полігізації, рівнем активності в громадському житті.

Соціально-організаційна структура колективу відображає ступінь участі працівників у самоврядуванні, або різноманітних організаційних ланках колективу. Сюди ж належать і система груп, що характеризують становище працівника в соціально-організаційній структурі і ступінь його активності.

Соціально-культурна структура трудового колективу становить систему груп і організацій, при формуванні яких культурна діяльність виступає як підстава (групи за рівнем освіти, участі в художній самодіяльності, спорті, в організації вільного часу і т.д.)

Вище була подана структура виробничого колективу, тобто трудової організації, зайнятої в сфері матеріально виробництва. Приблизно така ж структура може бути й в інших соціальних організаціях [6, с. 149].

Для вирішення запитання, яка схема організації є найкращою для даних конкретних умов, потрібно брати до уваги різні підходи, запропоновані теоріями формування організацій. Теорії, які стверджують, що існує "єдиний кращий спосіб" побудови організації, називаються універсальними. Теорії, згідно з якими оптимальна структура може змінюватися від ситуації до ситуації залежно від таких факторів, як технологія і зміна навколишніх умов, називаються ситуаційними. Інші ідеї і концепції, які охоплює класична теорія організації, – це результат роботи багатьох вчених і практиків. До відомих авторів, які зробили вагомий внесок у розвиток головних розділів класичної теорії, належать: наукове управління – Ф. Тейлор, Ф. Гілбретт, Л. Гілбретт, Г. Гантт, Х. Мюнстерберг, Х. Емерсон, Г. Таун, М. Кук; власне теорія організації – Г. Файоль, Дж. Лівней, А. Рейлі, Л. Урвік; бюрократична теорія – М. Вебер.

Одну з перших спроб проаналізувати організаційні аспекти управління зробили Ф. Тейлор і його послідовники. Ідеї та методи, що випливають з досліджень Тейлора, відомі як наукове управління, в центрі якого – робота, яка виконується в низовій ланці організації. Основною умовою цього напрямку класичної теорії є те, що робота, зокрема робота виконавців, може і повинна вивчатися за допомогою наукових методів. За Тейлором, об'єктивний аналіз фактів і даних, зібраних на робочому місці, може стати основою визначення найкращого способу організації роботи. Більше того, визначення цього найкращого способу є обов'язком керуючого [7, с.25-38].

Сутність наукового управління виражена Тейлором у таких чотирьох основних положеннях:

– замість вольових рішень науково обґрунтовувати кожен

елемент роботи;

– за допомогою певних критеріїв відбирати, а потім навчати, підбирати і розвивати робочу силу;

– тісно співпрацювати з людьми, забезпечуючи при цьому виконання роботи відповідно до розроблених принципів науки;

– забезпечувати обґрунтований поділ праці та відповідальності між керівником і працівниками. Керівники виконують усю ту роботу, для якої вони краще підготовлені, ніж робітники, тоді як у минулому майже вся робота і велика частина відповідальності лежала на виконавцях.

Ці чотири положення виражають головну ідею наукового управління: для кожного виду діяльності людини розробляється теоретичне обґрунтування, для того, щоб виконувати роботу відповідно до затвердженого регламенту. Такий підхід протистоїть методу вольових рішень, коли завдання керуючих і робітників були переплутані. Тейлор вважав, що за допомогою більш ефективної організації праці загальний обсяг благ може бути збільшений, а частка кожного учасника може зростати без скорочення частки інших. Тому якщо і керівники, і робітники виконують свої завдання більш ефективно, то доходи і тих, і інших зростатимуть. Обом групам варто пережити те, що Тейлор називав "розумовою революцією", перш ніж стане можливим широке застосування наукового управління. "Розумова революція" полягатиме у створенні атмосфери взаєморозуміння керівників і робітників на ґрунті задоволення загальних інтересів [1, с. 352].

Дослідження власне теорії організації стали проводитися на систематичній основі в період між 1890 і 1940 р. У центрі уваги цих робіт – вся організація, а не робота, вироблена частиною організації чи окремими її членами. У рамках цих досліджень були сформульовані принципи організації, що створюють основу і критерії для формування організаційних структур, створення системи підрозділів, визначення управління, делегування прав і відповідальності. Значним внеском учених стала бюрократична теорія, основи якої містяться в роботах Макса Вебера. Він описує форму чи схему організації, що гарантує передбачуваність поведінки найманих робітників.

Внутрішня логіка бюрократичної структури привела М. Вебера до висновку, що вона є кращою, ніж будь-яка інша форма, за точністю, стабільністю, швидкістю, дисципліною та надійністю. Вона створює можливість урахування високого рівня результатів для керівництва організації і для тих, хто пов'язаний з нею.

Щоб скористатися з бюрократичної форми, необхідно, щоб організація прийняла визначену стратегію свого розвитку. Зміст теорії полягає в тому, що:

Усі завдання, необхідні для досягнення цілей, повинні розподілятися на високо спеціалізовані види робіт. Виконавці повинні стати експертами у своїй роботі й нести відповідальність за ефективне виконання своїх обов'язків.

Кожне завдання виконувалося відповідно до "постійної системи загальних правил з метою гарантування однорідності та скоординованості різних завдань. Перевага такої практики полягає в тому, що керівник може усунути невизначеність при виконанні завдання, пов'язану з індивідуальними розходженнями.

Кожен співробітник організації відповідав перед керівником за свої дії чи дії підлеглих. Влада керівників ґрунтується на експертних знаннях і узаконюється тим, що делегується з верхніх рівнів ієрархії. У такий спосіб створюється ланцюг команд.

4. Кожна офіційна особа в організації веде справи свого офісу безособово і формально підтримує соціальну дистанцію між собою і своїми підлеглими та клієнтами. Мета такої практики – гарантувати невторчання окремих осіб у продуктивне виконання цілей офісу, відсутність фаворитизму через особисту дружбу чи знайомства.

5. Найм на роботу в бюрократичну організацію ґрунтувався на технічній кваліфікації і захищає від довільного звільнення. Відповідно просування по службі засноване на старшинстві і досягненнях. Найм в організацію розглядається як кар'єра протягом усього життя; зароджується високий рівень вірності.

Організація, що досягає такого рівня, наближається до бюрократії ідеального типу. Тим часом тільки деяким організаціям властиві всі характеристики ідеального типу. Досить високий рівень однієї чи кількох рис характерний для багатьох організацій. Наприклад, усі організації до певного рівня застосовують поділ праці, мають відносини "керівник - підлеглий", використовують певні види процедур [12, с. 40-41]. Наявність таких рис підвищує рівень ефективності організації.

Інший підхід дослідження діяльності організації застосував Лайкерт в Мічманському університеті. Це дослідження привело його до висновку, що ефективні організації значно відрізняються від неефективних за рядом структурних вимірів. Згідно з Лайкертом, ефективна та організація, яка спонукає керівника зосередити голов-

ну увагу на прагненні створити ефективну робочу групу з високопродуктивними цілями.

Менш ефективні організації спонукають керівників:

- розбити загальні дії на прості складові чи частини завдання;
- розробити найкращий спосіб виконання кожної з цих складових частин;
- найняти людей з відповідними здібностями та кваліфікацією для виконання кожного з цих завдань;
- навчати цих людей виконанню завдання особливим, найкращим способом;
- здійснювати керівництво, контроль виконання завдань, хронометраж робіт;
- використовувати заохочення у формі індивідуальної чи групової відрядної оплати [8, с. 40 - 41].

Перераховані вище пункти підсумовують відповідальність керівника, виходячи з класичної теорії. Однак Лайкерт шляхом ретельного аналізу дійшов висновку, що ці розпорядження не ведуть до ефективних організацій. Було доведено також, що організації можна описувати за допомогою певних вимірів, кожен з яких показує співвідношення характеристик за класичною теорією організації і за так званою "Системою 4", розробленою Лайкертом виходячи з запропонованих ним принципів. Дослідник стверджував, що організації, побудовані на основі положень класичної теорії, є неефективними, тому що вони прагнуть до консерватизму і не враховують характер навколишніх умов, що змінюється. До таких змін Лайкерт відносив:

1. Зростання конкуренції з боку організацій інших країн, що мають відносно більш низьку ціну виробництва при однаковій технології.
2. Тенденцію до більшої індивідуальної волі й ініціативи і пов'язане з цим скорочення керівництва зверху.
3. Більш високий загальний рівень освіти, що виражається в появі людей, котрі здатні і з великим бажанням займають відповідальні позиції.
4. Ріст заклопотаності про здоров'я і повний розвиток особистості.
5. Ускладнення технологій, що вимагає від кожного працівника відповідної кваліфікації. Нерідко в таких випадках керівник знає про діяльність підрозділу менше, ніж його підлеглі.

Зміни навколишніх умов впливають на керівників, що викликає необхідність розробки заходів для пристосування організації до нових ситуацій. За Лайкертом, "Система 4" – це напрямок, в якому

повинні рухатися більш продуктивні й прибуткові організації. В усіх випадках керівники повинні краще використовувати людські ресурси, повний спектр людських мотивацій: прийняття рішень, контроль, процес постановки цілей та ін. [8, с. 40-41]

Щоб сприяти реалізації цих процесів, план розвитку організації повинен включати три підходи: 1) принцип взаємної підтримки; 2) групове прийняття рішень і групові методи керівництва; 3) постановку високих виробничих цілей. У структурному плані організація розглядається як певна кількість груп, які об'єднують керівники. Цей підхід може бути протиставлений бюрократичній організації, що виділяє одне єдине відношення „керівник - підлеглий”.

В організації "Система 4" групи складаються з людей, що звітують перед керівником. Деякі керівники є членами двох груп. Тут подвійні керівники діють, за словами Лайкерта, як єдині ланки – вони з'єднують кожну групу з групою, яка безпосередньо знаходиться над нею. У цій якості вони представляють свої групи у вищих групах, координують діяльність своїх груп з іншими. Перехресна групова структура в поєднанні з використанням керівником групового прийняття рішень являє собою оптимальну інтеграцію потреб і бажань членів організації, власників акцій, клієнтів, постачальників і всі, хто зацікавлений у підприємстві чи обслуговується ним [47, с. 47].

Більш універсальною є теорія формування організацій, що називається "теорія Гласієра", яка з'явилася внаслідок здійснення довгострокового дослідницького проекту, що почався в 1948 р. Проект був початий у Гласієрівській металевій компанії в Лондоні шляхом об'єднаних зусиль керуючих компаній і дослідницької групи Тавістокського інституту людських відносин. Дослідницька програма та її принципіві результати і висновки відображені в різних книгах і монографіях, написаних різними авторами.

Теорія Гласієра виділяє співіснування щонайменше чотирьох підсистем у кожній організації: виконавчої, апеляційної, представницької та законодавчої. Кожна з цих підсистем виконує виключні функції в рамках організації, що відповідають своїй назві, і в той же час вони частково перекликаються і взаємодіють одна з одною. [9].

Еволюція поглядів розвитку організації і основні її функції пов'язана з науковою діяльністю професора Ігора Ансоффа (США), висунув ряд нових ідей, що стосуються підходів до розуміння і розвитку організаційних структур управління. Промислову організацію він розглядає як деяку систему, що здійснює взаємозв'язки

з джерелами ресурсів і з зовнішнім середовищем (ринки збуту, конкуренти, уряд тощо).

Інший підхід до аналізу організації саме як соціального інституту застосував наприкінці 80-х – на початку 90-х рр. американський учений Дуглас Норт, котрий згодом став лауреатом Нобелівської премії з економіки, опублікував цілу серію робіт, що мають безпосереднє відношення до обґрунтування ролі і принципів функціонування організацій.

Виходячи з цього, виділяється два історично сформовані підходи до формування організаційних структур. Перший з них структурний.— був характерний для довоєнного періоду. Основний наголос у ньому зроблений на внутрішній побудові фірм, поділі функцій і раціоналізації управління. У своїй основі підхід був статичним, тому що не враховував динаміки зміни організаційних структур під впливом зовнішніх факторів. Другий підхід — динамічний – одержав найбільше поширення після Другої світової війни. Основна увага в ньому зосереджується на аналізі зв'язків фірми із середовищем, у якому вона діє, і з джерелами ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сірий Є.В. Соціологія: загальна теорія, історія розвитку, спеціальні та галузеві теорії/ Навч. Посіб. – К.:Атіка, 2004. – 480 с.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2005. – 448 с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів ВНЗ. – К.: Академвидав, 2006, - 288с.
4. Дворецька Г.В. Соціологія: Навч. посібник. – Вид. 2-ге перероб. І доп. – К.: КНЕУ, 2002 – 472 с, ст. - 192.
5. Маковецький А.М. Соціологія організації та управління.: Навч. Посібник / Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича. – Чернівці: Рута, 2006. – 76 с.
6. Васильєв В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності: Монографія. – Д: Вид-во ДДУ, 1999. – 300с.
7. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. Посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: КНЕУ, 2000. - 280 с.
8. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник/ Наук. ред. В.Яцура, Д.Олесевич. – Львів:Бак, 2001. – 624 с.
9. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шкалова О. М. Менеджмент організації: Навч.посібник для студентів економічних спеціалізованих вузів. – К.: «Кондор» - 2004. – 598 с.