

2. Андреева Р. С. Организация и экономическая эффективность деятельности предприятий оптовой торговли (по материалам оптовых предприятий Ставропольского края) : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Р. С. Андреева; Российский ун-т кооперации. – М., 2000. – 171 с.
3. Адлер Ю. П. Методы постоянного совершенствования сквозь призму цикла Шухарта-Деминга / Ю. П. Адлер, Е. И. Хунузиади, В. Л. Шпер // Методы менеджмента качества. – 2005. – № 3. – С. 29-36.
4. Репин В. В. Бизнес-процессы компании: построение, анализ, регламентация / В. В. Репин. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2007. – 240 с.
5. Каплан Р. С. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон; пер. с англ. М. Павлова. – М. : ЗАО «Олимп – Бизнес», 2005. – 512 с.: ил.
6. Маркіна І. А. Система управління якістю в галузі торгівлі організацій та підприємств споживчої кооперації : монографія / І. А. Маркіна, Л. А. Рибалко-Рак. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 163 с.
7. Мейер Маршал В. Оценка эффективности бизнеса / Маршал В. Мейер; пер. с англ. А. О. Корсунский. – М. : ООО «Вершина», 2004. – 272 с.
8. Система менеджмента качества. Требования: ISO 9001-2008 : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.iso.org>

Калюжна Н.Г.

УДК 005:658

ЕВОЛЮЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ В КОНТЕКСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Постановка проблеми. В сучасному економічному просторі функціонує безліч організацій, які представляють собою сукупність людей, об'єднаних для досягнення певної мети, рішення певного завдання на основі принципів розподілу праці й обов'язків. Зростаюча складність й комплексність внутрішнього середовища, поряд із посиленням негативного впливу середовища зовнішнього, обумовлюють той факт, що ефективність функціонування будь-якої організації все більшою мірою залежить від якості системи управління нею.

Аналіз публікацій. На сьогоднішній день існує багато визначень системи управління організацією (підприємством), кожне з яких відповідає методології певного наукового розділу та, відповідно, наголошує на певному аспекті функціонування системи, її побудови, внутрішніх відносинах та ін. Зокрема, система управління організацією визначається як:

- конкретний апаратний, нормативний, функціональний варіант реалізації технології, що дозволяє вирішувати конкретну проблему управління [3];
- штучно створюваний комплекс елементів (людей, процедур, технологій, наукових теорій та ін.), призначених для вирішення складного організаційного, технічного, економічного завдання [9];
- сукупність технічних і організаційних методів і заходів, призначених для вирішення завдань управління різними аспектами діяльності підприємства [8];
- складна система, створена для збору, аналізу і переробки інформації з метою отримання максимального кінцевого результату при певних обмеженнях (зокрема, нестача ресурсів) [6];
- сукупність системи, що управляє (суб'єкт управління), та керованої системи (об'єкт управління) [5];
- керуюча (суб'єкт управління) та керована (об'єкт управління) системи, а також система зв'язків між ними [11].

Відповідно, визначальним має стати встановлення особливостей системи управління організацією (підприємством) виходячи з того, що вона є комплексним явищем, предметом дослідження різних наук та, відповідно, її визначення має базуватися на методології різних галузей науки.

Мета статті. Перша (як хронологічно, так й сутнісно) система наукових знань, методологія якої має послугувати підґрунтям при дослідженні системи управління підприємством, є теорія організації, положення якої формувались та еволюціонували на протязі ХХ сторіччя в рамках основних управлінських шкіл та підходів до управління. Отже, підґрунтям для формування сучасної парадигми системи управління організацією є, передусім, аналіз історичної ретроспективи організаційних теорій.

Виклад основного матеріалу. В табл. 1 та 2 наведено основні етапи в історії теоретичних досліджень організації, які, переважно, сформувалися в рамках основних етапів розвитку теорії та практики менеджменту в ХХ сторіччі. З певним ступенем умовності етапи еволюціонування організаційних теорій можна поділити на такі, що сформувалися в рамках основних шкіл управління (табл. 1) та такі, що відповідають сучасним підходам до управління (табл. 2). Ця умовність пояснюється, передусім, тим, що хоча виділення категорії сучасних підходів в теорії організації (ситуаційний, системний, структурно-функціональний та ін.) є загальноприйнятним в літературі з менеджменту [4, 10, 11], вживання прикметника «сучасні» по відношенню до організаційних теорій, які сформувалися в 70-80 рр. минулого сторіччя, видається спірним. Умовність часових рамок в контексті виокремлення категорії сучасних підходів до управління підтверджує, зокрема, наявність наукових розробок в рамках класичної організаційної теорії (яка хронологічно відноситься до 1900-1930 рр.), які припадають на той же часовий період (60-90-ті рр. ХХ ст.), що й розвиток низки сучасних підходів.

Таблиця 1. Еволюціонування поглядів на організацію в рамках основних організаційних теорій та шкіл управління.

Організаційні теорії	Основні розділи	Моделі організаційних процесів	Загальне уявлення про організацію	Базові положення	Основні результати
Класична організаційна теорія	Теорія наукового управління: Ф. Тейлор (1900 р.), Г. Гантт, Х. Емерсон	Механістична модель організації (модель раціональної адміністративної організації М. Вебера, організаційні моделі бюрократії Р. Мертона, А. Гоулднера, модель бюрократичної організації П. Селзніка)	Суцільно формальна система управління для забезпечення налагодженого функціонування стабільних рутинних процесів, що базується виключно на відносинах, установлених службовими повноваженнями, та розглядає людину як один із чинників виробництва при повному ігноруванні його соціальної природи	Функціональна ієрархія; вертикальна й горизонтальна спеціалізація; пріоритет внутрішніх чинників виробництва відносно до сфери споживання; розгляд труда й капіталу як основних рушійних сил в економіці	Розробка комплексів конкретних заходів, спрямованих на раціональне використання праці робітників і засобів виробництва
	Адміністративна теорія організації: А. Файоль (1916 р.), Л. Г'юлік, Л. Урвік (1943 р.)				Створення загальної структури підприємства відповідно до конкретних цілей, що породжує необхідність надати форму всій структурі й обґрунтовано визначити місце й функції кожного з її компонентів відповідно до універсальних принципів управління
	Раціональна бюрократія: М. Вебер (1947 р.), П. Селзнік, М. Мертон, А. Гоулднер				Раціональна схема колективної діяльності у відповідності до розроблених правил і процедур поведінки в будь-якій ситуації, а також прав та обов'язків кожного працівника у відповідності з принципами раціональної бюрократії
Теорія людських відносин	Школа людських відносин (з 1920 рр): Г. Мюнстерберг, Е. Мейо, М. П. Фолетт, Ф. Ретлісбергер, Ч. Бернард, Ф. Селзнік, К. Левін	«Організація-грумада» (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.	Колектив, сформований за принципом поділу праці, в якому найважливішим чинником продуктивності праці є людина як соціальний діяч	Принцип взаємодітримки; групове прийняття рішень і групові методи керівництва; постановка високих виробничих цілей; провідна роль індивіда	Формування системи підтримки людських відносин усередині організації, що передбачає увагу до працюючих, їх мотивацію, оптимізацію комунікацій, лояльність, участь робітників у прийнятті рішень
	Школа організаційної поведінки, або біхевіористська школа (з 1950 рр.): Р. Лайкерт, Дж. Макгрегор, К. Аржиріс, В. Беніс, Ф. Герцберг, А. Маслоу, В. Врум				Виділення організаційної поведінки в окрему галузь дослідження у зв'язку з необхідністю зміщення акценту з системи організаційних стимулів на особистість або групу як носіїв поведінки певного типу
Загальна організаційна наука (тектологія): О. Богданов (1920 рр)		Процесуальна модель організації О. Богданова	Організація як сукупність її складових незалежних процесів, зв'язаних циклами розвитку й деградації	Формулювання загальних організаційних принципів, законів, закономірностей, підґрунтям для визначення яких послугувало установлення об'єктивних тенденцій виникнення, функціонування й руйнування організаційних комплексів	Основна ідея тектології полягає в тотожності природних і суспільних явищ із організаційної точки зору. Всі закони, закономірності й принципи ідентичні для будь-яких об'єктів, і навіть різномірні явища поєднуються між собою загальними структурними зв'язками й на основі загальних правил

**ЕВОЛЮЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ В КОНТЕКСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ
УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

Організаційні теорії	Основні розділи	Моделі організаційних процесів	Загальне уявлення про організацію	Базові положення	Основні результати
Школа прийняття рішень (теорія адміністративної поведінки)	Теорія кооперативної системи: Ч. Барнард (1938 р.)	Інтеракціоністська модель організації Ч. Барнарда, концепція адміністративного працівника Г. Саймона, модель організації Дж. Томпсона, модель впорядкування організації Гласієр	Рациональний механізм, спрямований на досягнення певних цілей, в якому визначальна роль належить людині як суб'єкту прийняття рішень	Пошук об'єктивних принципів взаємодії суб'єкта й об'єкта управління з урахуванням особистих інтересів кожного, а не тільки організації в цілому; акцент на важливості правил і установлених порядків у підтримці раціональної поведінки усередині організації; визнання важливості застосування математичних методів прийняття рішень в управлінні організацією	Визнання справжнім власником влади не менеджера, що володіє формальними правами, а персоналу організації. Відповідно, проблема прийняття авторитету організацією повинна розглядатися у зв'язку із зоною індивідуальності, що означає, що кожний індивід охоче ухвалює накази лише у певних границях
	Теорія організаційної рівноваги: Г. Саймон (1959 р.), Дж. Марч				Створення рівноваги між спонуканням і внеском у роботу, при якому всі члени організації готові активно брати участь у її діяльності, досягається в процесі ідентифікації індивіда з організацією, що потребує від менеджера ефективного використання всіх форм зовнішнього впливу на працівників
	Теорія угруповання: Дж. Томпсон				Координація діяльності організації в умовах невизначеності зовнішнього середовища та технології повинна спиратися на ідеї взаємозалежності своїх частин шляхом угруповання діяльності та дій в межах спеціалізованих підрозділів
	Універсальна теорія організації (теорія Гласієр): В. Браун, Е. Джевекс (1948-1951 рр.)				Уявлення про організацію як сукупність чотирьох підсистем (виконавча, апеляційна, законодавча, представницька), кожна з яких виконує виняткові функції в рамках організації за умови взаємодії між собою

Таблиця 2. Еволюціонування поглядів на організацію в рамках основних сучасних підходів до управління.

Організаційні теорії	Організаційні моделі	Загальне уявлення про організацію	Базові положення	Основні результати
Системний (системно-кібернетичний) підхід в 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 складовим елементам	Уявлення про організацію як цілісну сукупність різних видів діяльності людини; наявність зв'язків між організаційними елементами; відкритість (зв'язок організації із зовнішнім середовищем); цілеспрямованість організації як системи; можливість побудови повної математичної моделі структури організації	Обґрунтування наявності системного ефекту (синергізму) в теорії організації, який проявляється в тому, що ціле завжди якісно відрізняється від звичайної суми його складових частин; уявлення про організацію як відкриту соціально-економічну систему
Структурно-функціональний підхід (з 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 складові послугують задоволенню потреб системи як цілого, забезпечуючи її існування в зовнішньому середовищі	Визначальним чинником ефективності організації є функція кожної системної одиниці відносно системи як до цілого; умови виживання організації в зовнішньому середовищі пов'язані з функціями її окремих підсистем; місце й роль кожної складової системи організації визначається співвідношенням її	Будь-яка системна одиниця організації зобов'язана бути функціональною, тобто вносити свій внесок у діяльність по досягненню організаційних цілей, та, в підсумку, сприяти адаптації системи в цілому, підвищувати її стабільність та ефективність взаємодії з іншими організаціями

Організаційні теорії	Організаційні моделі	Загальне уявлення про організацію	Базові положення	Основні результати
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	Залежність організації від стану зовнішнього середовища та змін, які в ньому відбуваються; концентрація на ситуаційних розбіжностях між організаціями та всередині них; необхідність установлення та дослідження значущих змінних певної ситуації	Ефективність функціонування організації обумовлюється ступенем адаптації її організаційної структури та організаційної поведінки до чинників та обмежень зовнішнього середовища, яким властива мінливість
Теорія інститутів та інституційних змін (1980-1990 рр.): Д. Норт, П. Друкер, Д. Най	Інституціональна модель Д. Норта	Устрій організації, її форми та поведінку визначають інститути (формальні та неформальні обмеження, норми та правила)	Роль інститутів в діяльності організації; наявність ефекту інституціонального ізоморфізму (відповідність об'єктів, що виявляється в тотожності їх структур); неформальні норми як підґрунтя для ефективного функціонування організації	Устрій організацій формується під впливом інститутів) і розглядається не тільки як раціональний процес, але і як процес зовнішнього й внутрішнього тиску, що призводить до поступового набуття подібності організаціями однієї області
Популяційно-екологічна (еволюційна) теорія (1970-1980 рр.): Дж. Фрімен, М. Ханнан, А. Хоулі	Модель «життєвого циклу» організації	Організація як суб'єкт постійних змін, метою яких є приведення організації у відповідність до змін у її зовнішньому середовищі та етапу «життєвого циклу» організації	Зосередженість на змінах в організації за умови збереження позитивних ознак та тенденцій; наслідування принципу «багатьох рівнів», згідно з яким організація еволюціонує одночасно на декількох зовнішніх та внутрішніх рівнях, які перебувають в інтерактивному зв'язку; наслідування основним принципам природного добору (варіація, добір, збереження, боротьба)	Перенесення аналогії зі сфери біологічної еволюційної теорії в область теорії організації. Об'єкт дослідження становлять популяції організації, які, з однієї сторони, характеризуються загальною структурою (організаційною формою) (у біології – фенотип), а з іншого сторони, кожна з них володіє «компасами» (наборами відмінних ознак), що утворюють базовий матеріал (так званий генотип) для еволюції
Теорія ресурсної залежності (1970-1980 рр.): Г. Олдріч, Дж. Пфеффер, Дж. Саланчік	Ресурсна модель організації	Організація як суб'єкт зовнішніх господарських зв'язків	Баланс організації із зовнішнім середовищем досягається через свідому адаптацію до її змін і активний вплив менеджерів на зовнішнє середовище	Організація сама визначає адекватну стратегію взаємодії з іншими організаціями та зовнішнім середовищем й впливу на них, спрямовану на зниження ресурсної залежності від інших і підвищення передбачуваності зовнішнього середовища
Теорія випадкових трансформацій (1980-1990 рр.): Дж. Марч, Дж. Олсен	Ймовірнісно-адаптивна модель організації	Організація як нестійка система, для якої характерні слабкі зв'язки між учасниками ділової взаємодії.	Розвиток організації виступає вищою метою для всіх зацікавлених груп, тому що через нього вони одержують можливість реалізувати свої індивідуальні цілі. Пріоритет між цілями, найчастіше установлюється прямими або непрямыми пануючими в ній коаліціями	Розвиток організації є похідним від індивідуальних цілей людей, що становлять організацію, і інших осіб у її оточенні. Наявність множинності цілей і завдання забезпечення балансу між ними визначають необхідність добровільних обмежень. Метою розвитку організації є зближення коаліційних цілей

А саме, в 60-90-х рр. ХХ ст. відбувся, зокрема, сплеск інтересу до теорії бюрократичної організації М. Вебера та були визначені напрями її модифікації, що віднайшло прояв у виникненні нових бюрократичних моделей організації («замкнуте коло бюрократії» М. Крозея [14], модель «нової бюрократії» А. Доунза [15], модель органічно адаптованої структури (адхократія) В. Беніса [13]). Також не можна переоцінити значення для формування сучасної парадигми організації тектології О. Богданова [1] (1920-ті рр.), в рамках якої вперше було сформульовано ряд основних положень та здобутків системного підходу (наприклад, принцип зворотного зв'язку, модель гомеостатичного регулювання, феномен відкритої системи та ін.), хоча хронологічно його виникнення датується 1970-ми рр., та пов'язується з працями Л. Берталанфі, Н. Вінера, С. Біра.

Також певна умовність при визначенні етапів в історії теоретичних досліджень організації та їх часових рамок пояснюється тим, що з 1950-1960 рр. можна говорити про паралельний розвиток організаційних теорій, а з часом й про їх спадкоємність та тенденцію до об'єднання різних шкіл та напрямів на базі певних єдиних концепцій. Так, більшість організаційних теорій, що виникли від часів системного підходу, можуть

вважатися в певному сенсі похідними від нього, оскільки розглядають організацію як певну систему – адаптивну (структурно-функціональний підхід), здатну до саморозвитку (ситуаційний підхід), відкриту (популяційно-екологічна теорія) та ін.

Нарешті, розглядаючи історичну ретроспективу організаційних теорій, слід також зауважити на відсутність єдиного погляду на їх систематизацію. Фактично, у відповідних літературних джерелах розбіжності відсутні лише щодо встановлення двох хронологічно перших етапів розвитку управлінської думки – класична школа (школа наукового управління) та школа людських відносин. А вже теорія поведінкових наук (теорія організаційної поведінки), пов'язана з іменами Р. Лайкерта, Ф. Герцберга, Дж. Макгрегора, А. Маслоу, В. Врума, може розглядатися і як напрям школи людських відносин [2, 5], і як окрема наукова школа [7, 10, 12]. В свою чергу, розробки Р. Лайкерта та К. Аржиріса можуть трактуватися і як складова школи людських відносин [10, 12], і як окремий напрям біхевіористських досліджень (теорія ефективної організації) [7]. Також як напрям школи людських відносин може інтерпретуватися й теорія адміністративної поведінки (Ч. Барнард, Г. Саймон) [5], тоді як Дж. Лафта розглядає їх розробки (відповідно, теорію кооперативної системи Ч. Барнарда та теорію організаційної рівноваги Г. Саймона) як напрями школи прийняття рішень [10], а відомий російський соціолог Д.М. Гвішиани вважає цих науковців представниками так званої «емпіричної школи» (або школи «соціальних систем»), що являє собою синтез основних ідей класичної школи та школи людських відносин [2].

Зважаючи на цілком природну відсутність єдиного підходу до систематизації організаційно-управлінських теорій, зауважимо, що прийнятий в даній роботі підхід до визначення етапів еволюціонування поглядів на організацію обумовлюється, передусім, спрямованістю дослідження. А саме, підґрунтям для виокремлення того або іншого напрямку наукових досліджень (школи, теорії) в окремий етап розвитку організаційних теорій послугувала не стільки принципова відмінність поглядів на управління в його рамках, скільки їх внесок до еволюціонування моделей організаційних процесів. В будь-якому разі, незалежно від існуючих різночитань щодо поглядів на еволюціонування організаційних теорій, можна виділити певні загальні тенденції в розвитку теорії й практики управління організаційними процесами:

поступова відмова від принципів управлінського раціоналізму класичних шкіл менеджменту, в основі яких лежать раціоналізація праці, зниження витрат, спеціалізація й інші внутрішні чинники;

зміна загальної спрямованості розвитку організаційних теорій – від одномірних навчань до синтетичних;

еволюціонування понятійного устрою в контексті домінуючого предмета досліджень: робота індивідуума – людина та її мотивація – група (організаційна поведінка) – адміністрування – пошук оптимальних схем управління організацією – управління діловими процесами в організації (інжиніринг) – перепроектування (реінжиніринг);

трансформація пріоритетних (домінуючих) цілей організації: продуктивність праці – мотивація – пошук внутрішніх джерел підвищення ефективності й рентабельності праці (зниження витрат, підвищення якості праці, організаційна культура, лідерство і т.д.) – час реагування й перебудови організації при зміні зовнішнього середовища;

переважна зосередженість основних ідей організаційних досліджень останніх років в області ситуаційної теорії й теорії відкритих систем з визнанням особливого значення зовнішнього середовища організацій як середовища постійних змін;

розвиток кібернетичних й синергетичних уявлень про управління, згідно з якими визначальними для ефективної діяльності організації є чинники зовнішнього середовища, дієвість механізмів зворотного зв'язку та інформаційних процесів в організації.

Висновки. В контексті дослідження системи управління організацією, найбільш суттєвим результатом розвитку організаційних теорій може вважатися еволюціонування уявлення про ефективну модель організаційних процесів: від механістичної моделі класичної школи, згідно з якою організація розглядається як суцільно формальна система управління для забезпечення налагодженого функціонування стабільних рутинних процесів, в якій людина є лише одним із чинників виробництва, до сучасного уявлення про організацію як про якусь гнучку, здатну до саморозвитку систему, визначальна роль в якій належить людині як соціальному діячеві та суб'єкту прийняття рішень.

Джерела та література:

1. Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука : кн. 1 / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – 304 с.
2. Гвишиани Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишиани. – 3-е изд., перераб. – М. : МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 332 с.
3. Глущенко В. В. Исследование систем управления : учеб. пособие / В. В. Глущенко, И. И. Глущенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Железнодорожный : ООО НПЦ «Крылья», 2004. – 416 с.
4. Демчук О. Н. Теория организации : учеб. пособие / О. Н. Демчук, Т. А. Ефремова. – М. : Флинта, 2009. – 264 с.
5. Иванова Т. Ю. Теория организации. Краткий курс : учеб. пособие / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб. : ООО «Питер Принт», 2004. – 273 с.
6. Игнатъева А. В. Исследование систем управления : учеб. пособие / А. В. Игнатъева, М. М. Максимцов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 157 с.

7. Истомлин Е. П. Теория организации : системный подход : учеб. / Е. П. Истомлин, А. Г. Соколов. – СПб.: ООО «Андреевский издательский дом», 2009. – 314 с.
8. Ким А. Система управления предприятием : [Электронный ресурс] / А. Ким. – Режим доступа : <http://www.lessonslearned.ru/systema-upravleniya-predpriyatiem>.
9. Лапыгин Ю. Н. Исследование систем управления : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. – М. : Инфра-М, 2007. – 311 с.
10. Лафта Дж. К. Теория организации : учеб. пособие / Дж. К. Лафта. – М. : Проспект, 2006. – 416 с.
11. Теория организации : учеб. / В. Г. Алиев, В. П. Варфоломеев, Э. А. Варфоломеева и др.; под общ. ред. проф. В. Г. Алиева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономика, 2003. – 431 с.
12. Фролов С. С. Социология организаций : учеб. / С. С. Фролов. – М. : Наука, 1994. – 256 с.
13. Bennis W. American Bureaucracy / W. Bennis. – New Jersey : New Branswick, 1982. – 317 p.
14. Crozier M. The Bureaucratic Phenamen / M. Crozier. – Chicago : Univ. of Chicago Press, 1964. – 243 p.
15. Downs A. Inside Bureaucracy / A. Downs. – N. Y. : Waveland Press, 1991. – 292 p.

Клевец Н.И.

УДК 338.65

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ, КАК СПОСОБ МАКСИМИЗАЦИИ ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. В практической деятельности предприятия широко используется финансовый контроль. При этом все процедуры контроля строго регламентированы соответствующими документами. Финансовый контроль осуществляется по результатам деятельности предприятия в конце отчетного периода или на каждом этапе производственной деятельности. Это означает, что указанная форма контроля не оказывает никакого влияния на производственную деятельность, а лишь отслеживает движение финансовых потоков, что, в сущность, никак не сказывается на эффективности деятельности предприятия.

Однако, основной экономической целью предприятия является получение максимальной прибыли. Достижению этой цели способствует управленческий контроль производственных процессов, происходящих на предприятии. Именно эта форма контроля часто упускается из виду исследователями и руководителями предприятий, при рассмотрении способов максимизации прибыли. В условиях конкурентной экономики управленческий контроль приобретает первостепенное значение, как способ максимизации прибыли, чем и объясняется актуальность нашего исследования.

Анализ публикаций. Управленческий контроль деятельности предприятия часто рассматривается как одна из функций менеджмента. Одним из первых ученых, рассматривавших контроль с этой позиции, был А. Файоль [1]. Теория управленческого контроля получила дальнейшее развитие в работах многих ученых, среди которых следует особо отметить классические работы И. Ансоффа [2], Р. Акоффа [3], П. Друкера [4], Ст. Бира [5], М. Мэскона, М. Альберта, и Ф. Хедоури [6], а также ряд работ отечественных и российских авторов: Ф.И. Хмеля [7], И.Ю. Ладыко и В.Г. Сумцова [8], О.С. Виханского и А.И. Наумова [9]. Однако как способ максимизации прибыли предприятия управленческий контроль рассмотрен не достаточно полно. В связи с этим данная особенность управленческого контроля требует основательного изучения.

Целью работы является исследование управленческого контроля, как способа повышения эффективности деятельности предприятия, и, в частности, максимизации его прибыли.

Изложение основного материала. В среднем столбце табл. 1 перечислены результаты деятельности предприятия. Каждый этап финансово-хозяйственной деятельности предприятия сопровождается соответствующими финансовыми потоками, контроль которых регламентируется Налоговым кодексом Украины. Этапы финансового контроля деятельности предприятия показаны в третьем столбце табл. 1.

Выручка предприятия, полученная от продажи товаров или услуг, облагается налогом на добавленную стоимость, после чего осуществляется контроль поступлений от финансовых результатов и контроль обязательных платежей.

Таблица 1. Контроль деятельности предприятия.

Управленческий контроль	Результаты деятельности предприятия по экономическим элементам	Финансовый контроль по движению финансовых потоков
1. Контроль процессов Объемы продаж Поставки Хранение Производство Потери Кадровая политика и др.	1. Выручка НДС 2. Доход Операционные затраты Внеоперационные затраты Внеоперационные доходы 3. Прибыль к налогообложению Налоги	Поступления Обязательные платежи Затраты Поступления Поступления Выплаты по налогам, задолженностям прошлого периода и кредитам
2. Контроль распределения прибыли Социальная политика Развитие Мотивация Резервы	4. Прибыль нераспределенная	Распределение прибыли по фондам: развития, резервов, социальным, поощрительным