

# МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ, ПІДПРИЄМНИЦТВО

УДК 005.7

*Мізюк Б.М.,  
д.е.н., проф., завідувач кафедри  
інформаційних систем у менеджменті,  
Львівський торговельно-економічний університет*

## ОРГАНІЗАЦІЯ: ЗМІНА ПАРАДИГМИ ТА ІЄРАРХІЯ СИЛ ВПЛИВУ НА УСПІХ ДІЯЛЬНОСТІ

**Постановка проблеми.** Оскільки конкурентні переваги є фактором, який дозволяє за рахунок характерних відмінностей і особливостей отримувати успіх, перемагати і розвиватись, то постає питання як в перспективі зберегти ключові фактори успіху. Адже, з часом вони стираються, атрофуються і втрачають своє значення. Це складна проблема, яка пов'язана, перш за все, з системним мисленням керівників і полягає в умінні правильно оцінити загальні напрямки еволюційної зміни в розвитку організацій, виявити системну динаміку та траєкторію їх руху в сторону наперед визначеного стану. Мова йде про застосування методологічного підходу, що об'єднує інтерактивне моделювання та системну логіку самоорганізації та дозволять знайти інтерактивний ключ до зрозуміння складних проблем соціоекономічних систем.

При цьому на перше місце виступає вміння аналізувати багаточисельні та взаємопов'язані фактори і, що особливо важливо, синтезувати саме ключові фактори, базуючись на ітеративному моделюванні, концепція якого полягає в тому, що в основі розвитку довільної системи лежить стратегічний вибір, а ітеративне моделювання виступає засобом і способом цілісного мислення та дозволяє гармонізувати багаточисельні та різноманітні ідеї в єдине ціле. Як наслідок вище зазначеного, зростає актуальність дослідження видозміни підходів до розуміння поняття «організації», визначення його сутності, змісту, критеріїв успішного функціонування та встановлення ієрархії сил, що впливають на успішну її діяльність.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми розуміння змісту та використання понять з розвитком організацій завжди були актуальними і стояли в центрі уваги досліджень видатних вчених, таких як, М. Блауга, Дж. Гараедиги, М. Мссаровича, Я. Такахора, М. Волдрона, С. Гринкевич та багатьох інших. Однак у більшості наукових досліджень недостатньо уваги приділено саме дослідженню закономірностей їх розвитку і пошуку методів та інструментарію управління нами, а також пояснення причин успішного чи невдалого їх функціонування.

Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

**Постановка завдання.** Метою статті є теоретичне дослідження видозміни підходів до розуміння поняття «організації», визначення та обґрунтування його сутності, змісту, критеріїв успішного функціонування та встановлення ієрархії сил, що впливають на успішну її діяльність.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В соціально-економічному аспекті розвиток нерозривно пов'язаний зі зміною парадигми поняття організації. Будемо виходити з того, що організація є вищою формою розвитку систем і по суті виступає частиною самокерованої системи, для якої є характерні наступні характеристики:

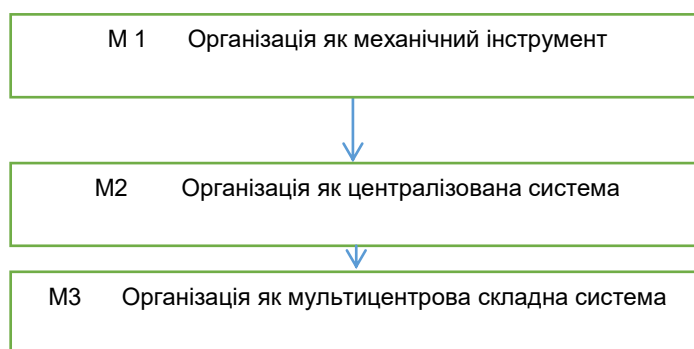
1. Сутність, що проявляється в розгляді організації як системи типу «людина-машина».
2. Структурованість, що свідчить про наявність в організації структури, згідно якої здійснюється вибір напрямків діяльності, відповідальність за яку несуть окремі складові на основі функцій, які вони виконують.
3. Комунікація, що відіграє вирішальну роль у виборі лінії поведінки організації як системи у зовнішньому середовищі та встановленні взаємодії між складовими організації як окремими підсистемами.
4. Вибір рішень, що здійснюється окремими складовими організації згідно її ієрархічної побудови відповідно до розподілених напрямків діяльності, програм, проектів та завдань.
5. Цілеспрямованість діяльності як організації в цілому, так і її складових (підсистем) в напрямки досягнення мети.

Етимологічно організація означає наявність певної сукупності складових, що є функціонально спеціалізовані та пристосовані до потреб та цілей цілого. По суті – це особливий вид взаємовідносин

складових системи між собою і складеним із них цілим. В цільовому розумінні – це взаємовідносини, спрямовані на успіх цілого. Від того, в якій мірі пов'язані між собою складові, визначається оцінка рівня організації. В залежності від ознак, покладених в основу розуміння поняття організації, розрізняють атрибутивне, предметне і функціональне його значення.

Можна підходити до цього поняття із статичної і динамічної точок зору. В першому випадку організація відображає взаємозв'язок подій, що відбуваються в системі на певному відрізку часу і послідовність яких становить певний процес. При цьому відношення складових між собою та між складовими і цілим виступає структурою останнього.

Критерій ступеня організованості цілого зводиться до того наскільки тісно складові цілого взаємодіють між собою для досягнення успіху цілого. Можливі два випадки. В першому кожна складова спеціалізується в своїй сфері, практично існує для цілого і сприяє його успіху. У другому випадку складові цілого є недиференційованими, а зв'язки між ними є слабкими і тому їх сумісна дія не сприяє успіху цілого. Серед ознак організованості потрібно виділити: 1) функціональну диференційованість складових; 2) їх взаємозв'язок; 3) ієрархічність побудови цілого [5, с. 176-178]. Очевидно, що ускладнення структур є процесом закономірним, але це веде до загрози цілісності організації. Це означає, що чим складніша структура, тим слабша здатність адаптації до змін зовнішнього середовища і тим більша ймовірність збоїв у функціонуванні цілого у випадку несправності однієї із складових. Тому ріст складності структури звільняє сили, що протидіють подальшому розвитку організацій і проводить до її розпаду. Однак, ускладнення структури не характеризує ступінь організованості цілого. В ролі такого критерію виступає чіткість і скоординованість взаємодії складових організації. Власне від нього залежить успіх чи невдачі організації, особливо в сфері бізнесу [3, с. 215]. Правильне розуміння видозміни парадигми поняття організації пов'язане з виясненням еволюційної трансформації її суті. Послідовність зсувів у підходах до цього відображується в трьох моделях, які змінювались в хронологічному порядку (рис. 1).



**Рис. 1. Моделі еволюційного розвитку поняття організації**

Джерело : [6, с. 9]

Наведені на рис. 1 моделі відображають процес трансформації розуміння природи організації: від механічного інструменту до одноцентралізованої розумної системи з одним органом прийняття рішень, і на кінець, до мультицентрової складної системи. Перша модель базувалась на поглядах, що організація виступає як певна машина, що працює згідно з правилами, що визначаються її внутрішньою структурою і причинно-наслідковими законами. Механістичний тип організації появився як реакція на перетворення некваліфікованих робітників у кваліфікованих спеціалістів у період становлення виробничих стосунків. Суть організації цього типу полягала в тому, що вона виступала для центру (одного «розуму») інструментом досягнення власних цілей. Така організація відрізнялась надійністю за рахунок акуратності, дієвості, керованості і передбачуваності діяльності організації в цілому. Причому структура типової організації закладена в її конструкції і не допускає можливості самостійної реструктуризації. Вона функціонує шляхом реагування на зовнішні зміни і працює ефективно лише в умовах стабільності зовнішнього середовища.

Подальший розвиток моделі першого типу привів до організацій, що представляються як розумні системи, що мають власні цілі. Причому ці цілі полягають перш за все у здатності виживати в умовах змін середовища. Це пояснюється тим, що ці організації володіють в певній мірі уразливою і нестабільною структурою, що характерно для відкритих систем. Вживання пов'язане із здатністю організації до зростання, а для цього необхідні ресурси, які можна отримати лише із зовнішнього середовища. В цьому випадку мірою успіху організації виступає її ріст, а прибуток представляє собою засіб для зростання. Організація як розумна система в цілому наділена здатністю вибору відповідної траєкторії функціонування. Разом з тим, її складові такої здатності не мають. Вони працюють на принципі гомеостазу, тобто підтримки внутрішньої динамічної рівноваги. В організації складові реагують на зміни середовища лише в наперед заданому інтервалі, а її діяльність здійснюється під

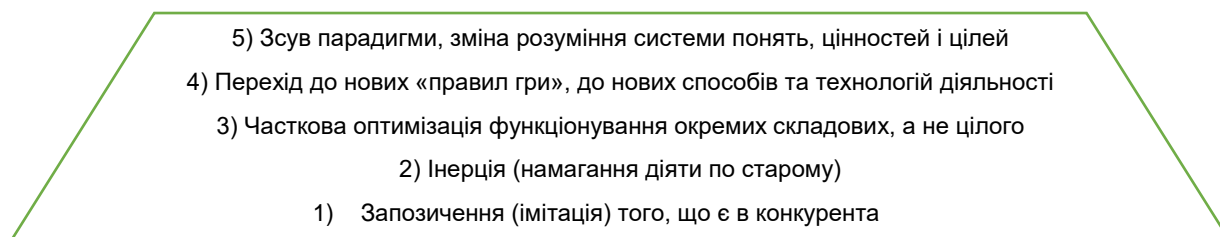
керівництвом єдиного центру управління. Власне він отримує інформацію від усіх складових через комунікаційну мережу, аналізує її, приймає відповідні рішення і видає вказівки для їх виконання відповідним складникам. Незадовільне функціонування, як правило, виникає в результаті неотримання своєчасної, достовірної та повної інформації.

Завершальною моделлю еволюційного розвитку поняття організації виступає мультирозумна складна система. Як правило, це соціальні, соціокультурні та соціоекономічні системи. Їх потрібно розглядати як добровільний союз цілеспрямованих складників, які самостійно визначають свої цілі і засоби їх досягнення. Поведінку таких організацій, складові яких правомірні та здатні робити вибір, не можна пояснити з позицій механістичних та централізованих систем [2, с. 111]. Ці організації функціонують за своїми власними законами, що визначаються особливостями як самої організації, так і станом навколишнього середовища.

Головним параметром, що визначає поведінку мультицентрової організації виступає мета. Така організація може отримувати один і той же результат різними способами в незмінному середовищі або різні результати в різних середовищах. Необхідною умовою ефективною діяльності таких організацій виступає здатність робити вибір [1, с. 302]. Але цього не досить. Організація, яка може реагувати по-різному у тій чи іншій ситуації і при цьому отримувати один і той же результат, є по суті саморегулюючою. Цілеспрямованою ця організація виступає у випадку, коли вона виступає частиною іншої, але більш крупної і так само цілеспрямованої організації, тобто складовою останньої. В результаті проявляється ієрархія цілеспрямованих взаємопов'язаних складових і завдання полягає в сумісності їх інтересів. Для організацій цього типу інтеграція виступає неперервним процесом. Для ефективного об'єднання багаторівневих цілеспрямованих систем, якою по суті є організація третього типу, необхідно, щоб врахування інтересів кожної із них залежало від виконання вимог системи більш вищого порядку і навпаки. Отже, мета організації цього типу полягає в обслуговуванні інтересів усіх їх складових при одночасному задоволенні потреб зовнішнього середовища.

Якщо для складових організації першого типу, а саме, механістичних, характерним є енергетичний зв'язок, то для складових організації третього типу головними виступають зв'язки інформаційні. Складові такої організації утворюють єдине ціле за рахунок спільних цілей і прийнятних способів їх досягнення. В цьому випадку всі складові функціонують на основі одних і тих же корпоративних цінностей, що лежать в основі їх культури. Остання виступає в ролі цементу, що об'єднує всі складові в єдине ціле, тобто в організацію. Оскільки у кожній складовій є свої власні погляди щодо організації як до цілого, то для регулювання діяльності мультицентрової організації важливим є узгодження і регулювання спільної діяльності виходячи з інтересів кожної її складової.

Аналіз діяльності багатьох організацій бізнесу в різних сферах свідчить, що існує певна ієрархія сил, які трансформують успіх і позитивні результати в програші та незадовільні результати. Схематично їх можна представити ієрархічним чином (рис. 2):



**Рис. 2. Ієрархія сил впливу на успіх організації**

*Джерело : [8, с. 202]*

Кожен рівень відображає сили, що приводять до здійснення певних тенденцій на відповідному рівні і в певній сфері. Але в цілому вони складають динамічне і взаємопов'язане ціле. В цій моделі сили більш високого рівня створюють умови та обставини для сили більш низького порядку. Але на кожному з рівнів ці сили сприяють чи заважають успіху чи невдачі і відіграють важливу роль.

Перший рівень. Запозичення, тобто імітація, характерна для 1-го рівня і представляє собою базову силу, оскільки визначальні особливості організації мають властивість з часом нівелюватись, їх починають копіювати інші організації і вони поволі перетворюються в певну норму та гублять свою перевагу. На даний час запозичення стає повсякденним явищем і сьогодні його значення в будь-якій сфері діяльності, особливо в бізнесі і виробництві виросло на порядок. Кожна технологічна відмінність певного продукту на даний час стає об'єктом охоти як діючих, так і потенційних конкурентів, які в короткий час вивчать, копіюють і впроваджують ноу-хау. При цьому також виникають певні труднощі, оскільки скопіювати відмінності в технології складно, оскільки їх носіями виступають спеціалісти, що володіють відповідними знаннями і вміннями. Разом з тим висока компетентність в конкретній технологічній сфері спрощує перенесення знань з одного контексту в інший і полегшує використання нового знання на практиці. Але виникають проблеми пристосування нових технологій до старої

платформи, що приводить до певних труднощів, пов'язаних із складністю впровадження нової технології в усталений процес і робить його неефективним в цілому. В той же час, коли нова технологія впроваджується з нуля, то це дозволяє в повній мірі реалізувати її потенціал.

Другий рівень. Інерція або намагання діяти по старому, традиційному маршруту є причиною дії сил другого рівня представленої моделі. Власне ці сили затримують реакцію на впровадження важливих науково-технічних інновацій. Парадоксально, але ймовірність неадекватної реакції на ключові відкриття прямо пропорційна ступеню успіху, досягнутого через використання попередньої технологічної платформи. Парадокс у тому, що чим більше процвітання досягнуте при традиційній технології, тим вищий опір технологічним змінам і першою реакцією завжди виступає заперечення нового. Разом з тим реальні загрози виникають, коли кінець кінцем приймається рішення внести поправки в свою діяльність. Це, як правило, приводить до пустої трати часу, протягом якого конкуренти отримують суттєві переваги в освоєнні нових технологій і завоюванні домінуючих позицій на ринку. В той же час незначні коригувальні дії лише підвищують витрати, понижують якість і в кінцевому результаті підвищують ризики.

Третій рівень. Оптимізація функціонування окремих складових визначає третій рівень моделі сил, що підривають конкурентоздатність. Вона полягає в тому, що гіперболізація окремих сильних сторін приводить до невірної висновку, що якщо  $X$  – це сильна сторона, то чим більше її значення, тим краще. Це невірно. Намагання до граничного посилення сильної сторони перетворює її в свою протилежність. Це пояснюється тим, що формула успіху, як правило, викликає певне преклоніння перед нею і тим самим обмежує можливості вибору і пропонує вузький шлях до досягнення успіху. Звуження альтернатив приводить до обмеження кількості, якості, принципів, параметрів та норм діяльності і тим самим формує колективну самосвідомість, спрямовану лише на ту формулу успіху, яка приводила до позитивних результатів в минулому. А це зумовлює пристосування до змін за рахунок оптимізації окремих складових діяльності, не змінюючи цільової функції та конкурентної стратегії, що застосовувалась до того. В результаті відбувається значне зниження власних конкурентних сил і конкурентоздатності в цілому.

Четвертий рівень сил, що понижують рівень конкурентоздатності та відображені в моделі, відносяться до зміни «правил гри», яких дотримувалась та чи інша організація. По своїй суті ці «правила гри» представляють собою способи та технологію, що прийняті в даній системі управління. Перехід до нових «правил» зумовлюється трансформацією проблем, що виникають. Швидка зміна ситуацій і виникаючі при цьому проблеми приводять до контрінтуїтивного їх сприйняття і в, певній мірі, аналогічного процесу, що перетворює очікуваний успіх у невдачу. Нездатність правильно оцінити наслідки «успіху» і намагання дотримуватись старих «правил» приводить до значних витрат. Це пов'язано з тим, що ліквідація однієї проблеми трансформує завдання і технологію діяльності, яких дотримувались в попередній період, і приводить до нових проблем. При цьому видозмінюється основа конкурентоздатності, оскільки з'являється нова конкурентна ситуація. Вона вимагає нових сил для її вирішення. Важливо розрізнати сили третього і четвертого рівня. Коли успіх розв'язання попередньої проблеми надмірно роздувається (третій рівень), то це приводить до спотворення суті вдалого рішення і зниження його ефективності. Успіх в розв'язку наново виникаючої проблеми (четвертий рівень), навпроти, трансформує порядок її вирішення за рахунок зміни технології діяльності, застосування нових способів і нових «правил» конкурентної боротьби.

П'ятий рівень. Інтегральний ефект дії сил всіх рівнів, а саме імітації, інерції, часткової оптимізації і зміни технології діяльності в підсумку приводить до виникнення п'ятої сили, що здійснює зсув старої парадигми і проводить до зміни системи понять, цінностей та цілей. Цей процес може відбуватись двояко. А саме цілеспрямовано в ході активного набуття нових знань і відмови від застарілих концепцій, а також як реакція на певні розчарування, що виникають при отриманні невдач та незадовільних результатів, що заставляє змінити традиційні способи діяльності. Зіткнення з протиріччями і зростаючою кількістю дилем, що не піддаються переконливому роз'ясненню з допомогою традиційних моделей мислення, проводить до висновку, що існуюча парадигма втратила свою здатність і вичерпала свій потенціал [4, с. 205].

П'ятий рівень сил може здійснювати зсув парадигми двома способами. Перший – за рахунок зміни характеру реальних умов зовнішнього і внутрішнього середовища і другий – за рахунок видозміни підходів до характеру наукового пізнання. Можливий і двійний зсув в обох напрямках, що представляє собою складне завдання. Його вирішення можливе в рамках аналітичного способу мислення. Це пов'язано зі зсувом розуміння природи організації. Мова йде про перехід від механістичної та біологічної моделі до соціокультурної. А це вимагає перегляду підходів до методів набуття знань, а саме від вивчення окремих, незалежних наборів знань з тих чи інших предметних областей до цілісного, холістичного мислення, вміння оперувати з взаємозалежними параметрами різних сфер знань. Взаємодоповнюючий характер такого підходу служить ключем до розуміння сценарію розвитку і виявлення рушійних сил, що приводить до потрібних змін [7, с. 54].

Організація, згідно теорії систем, виступає як вища форма цілого, що включає взаємозв'язану і взаємозалежну сукупність складових. Однак в процесі функціонування та розвитку складові прагнуть

до все більшої незалежності та самостійності і намагаються досягнути свободи у виборі та прийнятті рішень. А це приводить до певної дилеми. Розв'язати її можна лише з допомогою подвійного зсуву існуючої парадигми. Результатом першого є погляд на організацію як соціокультурну систему, тобто добровільне об'єднання цілеспрямованих складових (членів), що інтегрувались з позицій власних інтересів шляхом задоволення певних потреб. Другий – дозволяє побачити через складність та стохастичність суть виникаючої проблеми та обрати алгоритм її розв'язку.

Неврахування важливості подвійного зсуву парадигми з позицій такого розуміння поняття організації та її ролі приводить до конфліктів і опору будь-яким змінам. Приховані принципи, що лежать в основі колективної пам'яті організації, беруть гору і блокують подальший розвиток незалежно від благих намірів ініціаторів змін. Отже, правильне розуміння видозміни парадигми поняття організації пов'язане з з'ясуванням динаміки зміни цього поняття.

**Висновки з проведеного дослідження.** Отже, розвиток організації представляє собою цілеспрямований перехід до більш високого рівня інтеграції і диференціації одночасно. Цей процес повинен базуватись на пізнанні основних властивостей організації як вищої форми цілеспрямованих систем. Завдяки цьому організація підвищує свою здатність і бажання задовольняти інтереси як своїх складових (членів), так і складових зовнішнього середовища. При цьому потрібно враховувати роль та значення двох аспектів процесу розвитку, а саме диференціації та інтеграції своїх складових.

Диференціація означає орієнтацію на пошук відмінностей між подібними явищами та елементами виходячи з прийнятих цінностей та цілей. А це веде до зростання складності, різноманітності, появи автономії і створення нових структур. Інтеграція, з іншої сторони, полягає в пошуку подібності між складовими та явищами, робить акцент на цінностях та засобах, що сприяють тенденціям впорядкування, узгодженості, однорідності і підтримці стабільності структури організації.

В залежності від стану розвитку організація як вища форма системи може перейти від стану хаотичності до впорядкованої простоти шляхом посилення інтеграції на шкоду диференціації, або навпаки розвиватись до стану хаотичності шляхом посилення диференціації на шкоду інтеграції. Це означає, що для кожного рівня диференціації повинен існувати мінімальний рівень інтеграції, нижче якого організація просто розпадеться. І, навпаки, для більш високого рівня інтеграції необхідна більш висока ступінь диференціації, при якій організація буде життєздатною і не втратить свої конкурентні переваги.

#### Бібліографічний список

1. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. – М. : Дело ЛТД, 1994. – 688 с.
2. Волдрон Митчелл Сложность: жизнь на грани хаоса / Митчелл Волдрон. – М. : ЮНИТИ, 1992. – 196 с.
3. Гараедиги Дж. Системное мышление: Как управлять хаосом и сложными процессами: платформа для моделирования архитектуры бизнеса / Дж. Гараедиги. – Минск : Гревцов Паблшер, 2007. – 408 с.
4. Мссарович М. Теория иерархических многоуровневых систем / М. Мссарович, Я. Такахора. – М. : Мир, 1973. – 257 с.
5. Мізюк Б.М. Дослідження трудового потенціалу крізь призму теорій суспільного розвитку / Б.М. Мізюк, С.С. Гринкевич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 2. – С. 176-181.
6. Мізюк Б.М. Інформаційна природа управління / Б.М. Мізюк // Економіка та держава. – 2012. – № 2. – С. 8-13.
7. Мізюк Б.М. Історична ретроспектива становлення завдань управління / Б.М. Мізюк // Торгівля, комерція, підприємництво : [зб. наук. праць ЛКА]. – 1998. – № 6. – С.46-98.
8. Мізюк Б.М. Стратегічне управління : [підручник] / Б.М. Мізюк. – [2-ге вид., перер. і доп.]. – Львів : Магнія плюс, 2006. – 392 с.

#### References

1. Blaug, M. (1994), *Ekonomicheskaja mysl v retrospektive* [An economic idea is in a retrospective view], Delo LTD, Moscow, Russia, 688 p.
2. Voldron, M. (1992), *Slozhnost: zhizn na grani khaosa* [Complication: life on the verge of chaos], YuNITI, Moscow, Russia, 196 p.
3. Garaedigi, Dzh. (2007), *Sistemnoe myshlenie: Kak upravliat khaosom i slozhnymi protsesami: platforma dlia modelirovaniia arkhitektury biznesa* [System thought: how to manage chaos and difficult processes: for modeling the business architecture platform], Grevtsov Pablisher, Minsk, Belarus, 408 p.
4. Mssarovich, M. and Takakhora, Ya. (1973), *Teoriia ierarkhicheskikh mnogourovnevnykh sistem* [Theory of the hierarchical multilevel systems], Mir, Moscow, Russia, 257 p.
5. Miziuk, B.M. and Hrynkevych, S.S. (2012), "Research of labour potential is through the prism of theories of community development", *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, no. 2, pp. 176-181.
6. Miziuk, B.M. (2012), "Information management nature", *Ekonomika ta derzhava*, no. 2, pp. 8-13.

7. Miziuk, B.M. (1998), "Historical retrospective view of becoming of tasks of management", *Torhivlia, komertsiiia, pidpriemnytstvo* : [zb. nauk. prats LKA], no. 6, pp. 46-98.

8. Miziuk, B.M. (2006), *Stratehichne upravlinnia* [Strategic management], textbook, Mahniia plius, Lviv, Ukraine, 392 p.

#### **Мізьок Б.М. ОРГАНІЗАЦІЯ: ЗМІНА ПАРАДИГМИ ТА ІЄРАРХІЯ СИЛ ВПЛИВУ НА УСПІХ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Мета** – теоретичне дослідження видозміни підходів до розуміння поняття «організації», визначення та обґрунтування його сутності, змісту, критеріїв успішного функціонування та встановлення ієрархії сил, що впливають на успішну діяльність.

**Методика дослідження.** В основу досліджень роботи покладені як загальнонаукові (аналіз, спостереження), так і спеціальні методи пізнання. Методи аналізу і спостереження використані для обґрунтування сутності, змісту, критеріїв успішного функціонування та встановлення ієрархії сил, що впливають на успішну діяльність. Методи пізнання використані для дослідження видозміни підходів до розуміння поняття «організації».

**Результати.** Доведено, що в соціально-економічному аспекті розвиток нерозривно пов'язаний зі зміною парадигми поняття організації.

Зазначено, що правильне розуміння видозміни парадигми поняття організації пов'язане з з'ясуванням еволюційної трансформації її суті.

Наведено основні характеристики, які притаманні організації як вищій формі розвитку системи. Розкрито три моделі еволюційних зсувів поняття організації. Змодельовано та розглянуто сили, що трансформують успішну діяльність і часто приводять до незадовільних результатів.

Зроблено висновок про те, що розвиток організації представляє собою цілеспрямований перехід до більш високого рівня інтеграції і диференціації одночасно. Цей процес повинен базуватись на пізнанні основних властивостей організації як вищої форми цілеспрямованих систем. Завдяки цьому організація підвищує свою здатність і бажання задовольняти інтереси як своїх складових (членів), так і складових зовнішнього середовища. При цьому потрібно враховувати роль та значення двох аспектів процесу розвитку, а саме диференціації та інтеграції своїх складових.

**Наукова новизна** полягає в уточненні критеріїв успішного функціонування та встановлення ієрархії сил, що впливають на ефективність діяльності на основі методів пізнання.

**Практична значущість** полягає в тому, що основні положення даного дослідження у формі методичних рекомендацій можуть бути використані організаціями для підвищення своєї здатності і бажання задовольняти інтереси як своїх складових (членів), так і складових зовнішнього середовища.

**Ключові слова:** організація, зовнішнє середовище, соціоекономічна система, мультицентрова організація.

#### **Mizyuk B.M. ORGANIZATION: CHANGE OF PARADIGM AND HIERARCHY OF FORCES OF INFLUENCE ON SUCCESS OF ACTIVITY**

**Purpose** is a theoretical research of modification of going is near understanding of concept «organizations», determination and ground of his essence, maintenance, criteria of the successful functioning and establishment of hierarchy forces which influence on successful activity.

**Methodology of research.** In basis of researches works are fixed both scientific (analysis, supervision) and special, methods of cognition. Methods of analysis and supervision are the essences used for a ground, maintenance, criteria of the successful functioning and establishment of hierarchy forces which influence on successful activity. Methods of cognition are drawn on for research researches of modification of going near understanding of concept «organizations».

**Findings.** It is well-proven that in a socio-economic aspect development is indissolubly related to the change of paradigm of concept of organization. It is marked that the correct understanding of modification of paradigm of concept of organization is related to finding out of evolutional transformation of its essence.

Basic descriptions are resulted, what inherent organizations as to the higher form of development of the system. Three models of evolutional changes of concept of organization are exposed. Forces which transform successful activity and often result in unsatisfactory results are modelled and considered.

A conclusion is done that development of organization is a purposeful transition to the higher level of integration and differentiation simultaneously. This process must be based on cognition of basic properties of organization as a higher form of the purposeful systems. Due to it organization promotes the ability and desire to satisfy interests of both the constituents (members) and constituents of external environment. It is thus needed to take into account a role and value of two aspects of process of development, namely to differentiation and integration of the constituents.

**Originality** consists in clarification of criteria of the successful functioning and establishment of hierarchy forces which influence on successful activity on the basis of methods of cognition.

**Practical value** consists in that the substantive provisions of this research in form methodical recommendations can be used organizations for the increase of the ability and desire to satisfy interests of both the constituents (members) and constituents of external environment.

**Key words:** organization, external environment, socio-economic system, multicenter organization.

#### **Мізьок Б.М. ОРГАНІЗАЦІЯ: ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ И ИЕРАРХИЯ СИЛ ВЛИЯНИЯ НА УСПЕХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Цель** – теоретическое исследование видоизменения подходов к пониманию понятия «организации», определения и обоснования его сущности, содержания, критериев успешного функционирования и установления иерархии сил, которые влияют на успешную деятельность.

**Методика исследования.** В основу исследований работы положены как общенаучные (анализ, наблюдение), так и специальные методы познания. Методы анализа и наблюдения использованы для

обоснования сущности, содержания, критериев успешного функционирования и установления иерархии сил, которые влияют на успешную деятельность. Методы познания использованы для исследования видоизменения подходов к пониманию понятия «организации».

**Результаты.** Доказано, что в социально-экономическом аспекте развитие неразрывно связано с изменением парадигмы понятия организации. Отмечено, что правильное понимание видоизменения парадигмы понятия организации связано с выяснением эволюционной трансформации ее сути. Приведены основные характеристики, какие присущие организации как высшей форме развития системы. Раскрыты три модели эволюционных сдвигов понятия организации. Смоделированы и рассмотрены силы, которые трансформируют успешную деятельность и часто приводят к неудовлетворительным результатам.

Сделан вывод о том, что развитие организации представляет собой целеустремленный переход к высшему уровню интеграции и дифференциации одновременно. Этот процесс должен базироваться на познании основных свойств организации как высшей формы целеустремленных систем. Благодаря этому, организация повышает свою способность и желание удовлетворять интересы как своих составляющих (членов), так и составляющих внешней среды. При этом нужно учитывать роль и значение двух аспектов процесса развития, а именно дифференциации и интеграции своих составляющих.

**Научная новизна** заключается в уточнении критериев успешного функционирования и установления иерархии сил, которые влияют на успешную деятельность на основе методов познания.

**Практическая значимость** заключается в том, что основные положения данного исследования в форме методических рекомендаций могут быть использованы организациями для повышения своей способности и желания удовлетворять интересы как своих составляющих (членов), так и составляющих внешней среды.

**Ключевые слова:** организация, внешняя среда, социоэкономическая система, мультицентровая организация.