

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 2

Матеріали

*Міжнародної науково-практичної конференції
“Правова держава та демократичне суспільство:
фактори розвитку та взаємодії”
м. Київ, МАУП, 14 квітня 2016 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2016

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 30.03.16)*

Редакційна колегія:

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Л. Головка, д-р іст. наук, проф.;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, канд. юрид. наук, доц.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук, доц.*

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 2: Матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. “Правова держава та демократичне суспільство: фактори розвитку та взаємодії”, 14 квітня 2016 р. / редкол.: М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2016. — 448 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Ігнатюк О. В. Деякі процесуальні положення при отриманні ухвали слідчого судді на проведення негласних слідчих (розшукових) дій.....	122
Карбовська Л. О. Ретроспективний аналіз становлення й розвитку державного регулювання системи освіти.....	126
Касьянова С. П. Про неможливі паралелі розвитку інформаційних технологій та держави.....	129
Коваль М. І. Податкова реформа: очікування та реалії 2016 року	132
Козаченко О. І. Порівняльний аналіз правового регулювання забезпечення безпеки учасників оперативно-розшукових заходів.....	135
Лісовський П. М. Ментально-ціннісний капітал у сучасному правовому полі демократичного суспільства: природний тренд мудрості.....	138
Малишко В. М. Правове регулювання брокерської діяльності в Україні.....	140
Масловська О. М. Історичні передумови становлення політичного консенсусу у процесі формування дієздатної моделі культури парламентської діяльності.....	142
Медвідь Ф. М., Чорна М. Ф., Хоменко А. А. Фінансова безпека України в нових геополітичних реаліях	145
Медвідь Ф. М., Моргун Н. С., Корня О. В., Ромашина І. В. Правова культура українського суспільства в контексті побудови правової держави.....	148
Муравйов К. В. Сучасний стан та перспективи розвитку правового регулювання фінансового ринку України	154
Мушкин І. М. К вопросу организации системы управления безопасностью в учебном заведении	157
Найдьонов І. М. Підготовка викладача фахових дисциплін як політико-соціальна проблема	160
Новальська Н. І. Сучасні напрями розвитку теорії організацій	163
Омельчук В. В. Козацька комісія Г. Юркевича у розгляді спорів Києво-Печерської Лаври (1743–1744 рр.)	165
Осинська О. В., Захожай З. В. Національні особливості захисту прав національностей.....	172
Павленко С. О. Духовно-моральні засади протидії корупції.....	175

СУЧАСНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ

Становлення і розвиток сучасних організацій вимагає знання сучасних підходів до формування та розвитку організаційних процесів та систем, підвищення ефективності їх функціонування та координації роботи всередині самої організації.

Теорія організації, що забезпечує підстави для управлінських дій, заснована на загальноприйнятих принципах, припускає наявність різних теорій організації.

Сучасна теорія організації розвивається у трьох напрямках: ситуативний підхід до розгляду проблем організації, екологічний підхід, підхід організаційного навчання.

Ситуативний підхід заснований на визнанні того, що в організаційній діяльності не має єдиного правильного шляху. Організація повинна пристосовуватися до умов навколишнього середовища. Неможливо забезпечити створення таких структур, методів, типів організаційного порядку, які були б ідеально пристосовані до будь-якого часу, цілей, цінностей, ситуації. Кожному типу управлінської ситуації, вирішуваних завдань, зовнішнього середовища відповідають свої оптимальні вимоги до стану організації, стратегія і структура.

Екологічний підхід стверджує, що серед організацій виживає найбільш пристосовані, діє процес природного відбору і заміни організацій.

Метод екології популяції, що отримав розвиток в рамках організаційної теорії в 70–80 рр. ХХ ст. сьогодні знов знаходить популярність. Даний напрям пропонує перенести аналогії з сфери біологічної еволюційної теорії в область теорії організації. Представники екологічної для популяції теорії стверджують, що організація підстроюється під навколишнє середовище, тоді як остання сама вибирає, яким організаціям існувати далі.

Згідно з принципом багатьох рівнів будь-яка система (підприємство) еволюціонує одночасно на декількох зовнішніх і внутрішніх рівнях, які знаходяться в інтерактивному зв'язку. Стан на одному рівні часто позначається на активності інших рівнів. Тоді при розгляді всіх рівнів, як внутрішніх, так і зовнішніх, стає очевидним, що для успіху підприємства в процесі відбору важливі не тільки економічні, але й громадські критерії ефективності.

Принцип багатьох рівнів вказує також, що на кожному з них діють, хоча і в різній формі, два основних еволюційних правила: прагнення організації до збереження ідентичності і адаптація до зовнішнього середовища.

Існує декілька шкіл екології популяції. У США відома група дослідників, що вивчає проблеми “народжуваності” і “смертності” організації у складі популяції, а також самих популяцій. Згідно їх думки, з віком організації стають інерційними і насилу можуть адаптувати свою структуру і стратегію до нових умов. Інша група американських дослідників займається внутрішньо організаційною еволюцією, вважаючи, що важливі перш за все внутрішні селекційні заходи особливо на рівні середнього менеджменту.

Для еволюційної теорії характерний принцип багатьох рівнів, згідно з яким будь-яка система (підприємство) еволюціонує одночасно на декількох зовнішніх і вну-

трішніх рівнях, які знаходяться в інтерактивному зв'язку. Перебування на одному рівні част відбивається на активності інших рівнів. Тоді при розгляді всіх рівнів, як внутрішніх, так і зовнішніх, стає очевидним, що для успіху підприємства в процесі відбору істотні не тільки економічні, але і суспільні критерії ефективності.

Особливе місце в теорії організаційного розвитку займає концепція організаційного навчання. Виділяють чотири складових організаційного навчання: придбання знання, поширення інформації, інтерпретація інформації та організаційна пам'ять. Кріс Аржирис і Дональд Шон виділили три типи організаційного навчання:

- “єдиний цикл” або “одинарна петля” відбувається, коли навчання дозволяє виявити і скоригувати помилки;
- навчання вміню вчитися, так званий “подвійний цикл” або “подвійна петля”, тобто навчання одиночної петлі (цей рівень вимагає зміни політики організації і організаційних норм);
- третій рівень організаційного навчання має місце, коли організація проводить дослідження системи навчання та здійснює пошук, а також корекцію помилок.

Здатність вчитися і, головне, швидко перетворювати нові знання в дії — це не просто навчання на основі проб і помилок, а цілеспрямована стратегія.

Джерела

1. Дафт Р. Л. Теория организации = Organization theory and Design: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности “Менеджмент организации”. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. — 736 с.
2. Менеджмент і адміністрування: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / О. В. Баєва, Л. В. Лазоренко, Н. І. Новальська та інші; За ред. О. В. Баєвої, Н. І. Новальської. — Ч. 1. — К.: МАУП, 2011. — 344 с.
3. Монастирський Г. Л. Теорія організації: Навч. посіб. — К.: Знання, 2008. — 319 с.