

Досвід розвинутих країн свідчить, що залучення іноземних інвестицій налагоджує розвиток економіки країни, дозволяє оздоровити платіжний баланс, сприяє підвищенню техніко–організаційному рівню підприємств та впровадженню науково–технічному прогресу, що може забезпечити їх інноваційний розвиток.

Тому запропоновані заходи по вирішенню проблем які виникають в Україні по надходженню іноземного капіталу будуть сприяти цьому процесу та забезпечать розвитку економіки на новому рівні.

Література:

1. Свідер О.П. Відмітні характеристики категорії «прямі іноземні інвестиції» [Електронний ресурс] / О.П.Свідер // Електронне наукове видання: Глобальні та національні проблеми економіки.– Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2016.– Вип.6.–С. 39–44. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/10.pdf>

2. Державна служба статистики України .[Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>

## ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА СУТНІСТЬ І СТРУКТУРУ ОРГАНІЗАЦІЙ

*Н.А. Скрипник*, ст. викладач

*А.І. Дулгеру*

Одеський національний політехнічний університет  
м. Одеса

Поява великої кількості організацій, розвиток наук, проблеми управління та пошуку стимулу стали поштовхом для розробки наукового підходу до організацій та управління ними. Це побудило науковців на створення різних шкіл і ідей, які вивчають закономірності і ідеї побудови організації, основні риси та причини функціонування. Для того, щоб дізнатися який ідеї та школи є оптимальними для певних умов, необхідно приймати до уваги різні підходи, які пропонують теорії формування організацій.

Сутність і структура організацій була актуальною у всі часи і тому її активно вивчали різні науковці: Максом Вебером, Фредерік Тейлор, Мері Паркер Фоллет, Ф. Л. і Гилбретт, Р. Гант, Л. Файоль, Р. Емерсон, Л. Гьюлік, Л. Урвик, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак–Грегора, Д. Макклеланда, Ст. Врума, А. Етціоні, Б. Баса, Р. Блейка та Дж. Моугон, Р. Лайкерта, Р. Лайкерт, Я. Дракер, А. Гандлер, Е. Дейл, Е. Петерсон, Е. Плуомен, Мірила Л. Луїса, Діла і Кеннеді, Едгар Шайн. Визначення впливу минулих теорій організації на сучасні теоретичні узагальнення можна зустріти у публікаціях таких авторів: Альтшулер А. І., Кузнєцова Ю. В., Решетнікова К. В., Гапонова О. С.

Метою даної роботи розгляд та узагальнення поглядів на еволюцію теорії організацій.

Для початку потрібно сказати, що таке теорія організацій. Теорія організацій – це система знань, про управління, закономірності створення і функціонування організацій в природі та суспільстві.

Можна простежити три етапи фундаментальних змін в організаціях упродовж ХХ століття. Перший етап – перетворення управління в окрему професію. Другий – поява адміністративних організацій з високим рівнем централізації прийняття рішень. Третій – створення організацій з горизонтальними структурами з широким використанням інформаційних технологій [1].

Основи теорії організації були закладені Максом Вебером. Вебер розробив бюрократичну теорію в якій докладно описав « ідеальний тип організації», яка гарантує передбачення поведінки працівників, з яким порівнювалися на той час існуючих організацій. Фредерік Тейлор – один з основоположників науки управління, обґрунтував необхідність наукового підходу до управління організацією. Тейлор і його послідовники намагалися знайти єдиний найкращий спосіб організації виробництва в результаті чого результат повинен був збільшитися. Він ввів доплату за перевиконання норми, що підвищило продуктивність праці. Цей підхід був розвинений Гантом, який ввів відрядно–преміальну систему оплати праці. Г.Гант у 1908 році запропонував використовувати інструктора з навчання для кожного працівника, але офіційні програми навчання з'явилися тільки у 1930 році. Мері Паркер Фоллет обґрунтувала значення психологічних аспектів у роботі організації. Вона писала, що необхідно враховувати і знати потреби людини, адже саме особисті потреби спонукають людину до виконання роботи. А. Файоль першим почав розглядати організацію як самостійну частину і почав виділяти поділ праці, побудові організаційної структури, виділення функціональних ланок. Р. Емерсон першим почав комплексно розглядати проблему ефективності роботи організації.

Перераховані представники класичної теорії організації розглядали тільки формальну сторону організації. Подальші дослідження показали, що існує і неформальна сторона, яка має значний вплив на роботу організації. Це привело до появи доктрини людських відносин. На базі цього були розроблені теорії людських відносин А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак–Грегора, що розкривають поведінку людини. Надалі, в 1960–е рр. з'явилися теорії мотивації Д. Макклеланда, Ст. Врума, інстинктивна теорія мотивації У. Джемса, атрибутивна

теорія мотивації Ф. Хейдера, теорія локусу контролю Дж. Роттера і ін. У 1970–1980 рр. були розроблені теорії А. Етціоні, Б. Баса, Р. Блейка та Дж. Моугтон, Р. Лайкерта та ін. Ці теорії склали нову систему в якій акцент робився на людину в організації. Герберт Саймон у своїх працях досліджував наявність встановленої мети в організаціях на поведінку людини. Він запропонував концепцію адміністративного працівника, який керується власними інтересами. Універсальна теорія формування організації виділяє 4 підсистеми у кожній організації, кожна з яких виконує виняткові функції і взаємодіє одна з одною і визначає рівень навантаження роботою. На початку 1970–х років Ігор Ансофф висунув ряд нових ідей, щодо розвитку організаційних структур управління. Широке поширення отримав динамічний підхід, в якому основна увага на аналізі зв'язків організації з середовищем, в якому вона діє [2].

Також слід згадати сучасні теоритичні розробки, які орієнтовані на нові технології, прогнозування попиту, поведінку конкурентів, ризикові інвестиції. Серед основних напрямів можна виділити [3]:

1. Реінжиніринг або перебудова – це теорія і методи комплексного оздоровлення корпорацій з охопленням усіх елементів, у тому числі систем мотивацій та стимулів. Проводиться підвищення ефективності шляхом скорочення розмірів господарюючих суб'єктів, органічного поєднання лінійного і програмного керівництва.

2. Концепції внутрішніх ринків корпорацій. Характеризується перенесенням закономірностей і принципів ринкового господарства на внутрішню діяльність корпорацій. За цією концепцією економічно самостійні підрозділи в підприємствах можуть вносити зміни у виробництво товарів.

3. Теорія альянсів – процеси в управлінні орієнтовані на більш ефективне використання ресурсів організації, що приводить до появи різноманітних форм горизонтального об'єднання організації.

4. Концепція «екологічно створеного керівництва» підприємством. Її основою є розгляд підприємства як екологічної підсистеми і, отже, як частини природного кругообігу. У даному випадку в центрі уваги опиняються екологічні процеси.

Можна зробити висновок, що багатолітній досвід науковців є основою для створення сучасних теоретичних основ про ефективність роботи організації. Сучасна корпоративна модель орієнтується більш ширшій співпраці постачальників і споживачів, і тим самим розширює межу організації. Професійні знання кожного з учасників дозволяють створити організацію, в якій будь-яка функція реалізується на глобальному рівні. Особливу увагу приділяють розвитку людських ресурсів та проблемі довіри.

#### Література:

1. Монастирський Г.Л. Теорія організації / Г.Л. Монастирський [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1584072015404/menedzhment/teoriya\\_organizatsiyi](http://pidruchniki.com/1584072015404/menedzhment/teoriya_organizatsiyi)
2. Кафидов В. В. Теория организации / В. В. Кафидов, Т. В. Скипетрова. – М. : Финансы и статистика. – 2005, 144 с.
3. Скрипник Н.А. Роль людського капіталу підприємств у забезпеченні соціально-економічного розвитку регіону: матер. IV міжнар. Інтернет-конфер. [«Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту»] – (Україна, Одеса, 21–22.05.15р.): /Н.А. Скрипник, К.О. Пархоменко – Вид-во ОНПУ, 2015. – Секція 4 – С.201 – 203. Режим доступу: [http://economics.opu.ua/files/science/2015/men\\_2015/201.pdf](http://economics.opu.ua/files/science/2015/men_2015/201.pdf)

## ЗМІСТ І НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

*В. М. Собчишин*, к.е.н., доцент

*Ю. Ю. Ракецька*, магістрант

Полтавська державна аграрна академія

м. Полтава

Важливість забезпечення фінансової стійкості підприємства вимагає управління нею та пояснює практичне значення цього процесу. Питання управління фінансовою стійкістю підприємства викладені у працях ряду науковців, зокрема Ю. Вердієвої [1], Н. Гапак [2], Л. Докієнко [3], Ю. Тютюнника [5], І. Фурман [6]. Водночас потребують уточнення зміст і напрями управління фінансовою стійкістю підприємства, існує необхідність подальших досліджень у напрямі графічної інтерпретації точки беззбитковості й зони фінансової міцності підприємства в цілому по операційній діяльності, що актуалізує та визначає мету даного дослідження.

Вивчення поглядів науковців (табл. 1) на управління фінансовою стійкістю дало змогу сформулювати власне бачення його змісту та розуміти під ним процес прийняття стратегічних і оперативних управлінських рішень щодо розробки й реалізації системи принципів і методів формування такого стану фінансових ресурсів, який би забезпечив підприємству перевищення точки беззбитковості, платоспроможність, кредитоспроможність та фінансову рівновагу.

Управління фінансовою стійкістю підприємства, з нашого погляду, має здійснюватися в напрямках, які охоплює її комплексний аналіз (загальна оцінка, розрахунок абсолютних і відносних показників, визначення