Цільова визначеність організацій індустріального

та постіндустріального суспільств

Умовою виникнення будь-якої організації є необхідність здійснення певної складної цільової спільної діяльності, тобто феномен організації проявляється у її існуванні як цілеспрямованої системи. Процес управління при цьому включає прийняття рішень, вибір альтернативних стратегій і оцінку результатів у їхньому порівнянні з попередньо заданими цілями.

Ціль в управлінні не є і не може бути якоюсь постійною величиною в “стані спокою”, яка повинна лише здійснюватися. Зі зміною соціально-економічних умов, розвитком ринкових відносин, поглибленням спеціалізації, удосконалюванням технологій відбувається трансформація цільових орієнтирів організації. З соціологічної точки зору найбільший інтерес викликає розгляд цілеформування в організації з позиції логічної зміни її цілеспрямованості, яка була обумовлена конкретними історичними моментами.

Уже в період виникнення перших теорій наукового управління цілі розглядалися серед найбільш фундаментальних елементів в організації і були найважливішими компонентами управлінських систем, розроблених Ф.Тейлором, подружжям Гілбрет, Х.Емерсоном, Г.Гантом, М.Фоллет та їх послідовниками. Автори теорії міжособистісних стосунків також неодноразово посилалися на важливе значення цілей в управлінні.

На початку ХХ ст. сприятливі природні умови, наявність кваліфікованої робочої сили в поєднанні з мінімальним соціальним і політичним контролем, ринок, що бурхливо розвивався, спонукали організацію висувати такі цілі, які б максимально відповідали соціально-економічним умовам того періоду. Індустріалізація праці вимагала індустріальних методів управління підприємством. Основні умови організації зосередились на удосконалюванні технологій виробництва, випуску продукції, здобутті своєї частки ринку і тим самим прибутку. У зв’язку з цим, основними цілями, які будували весь контур управління організацією, були виробничі цілі, тобто цілі, спрямовані на максимальне підвищення продуктивності праці, і, як наслідок, збільшення обсягу продукції, що випускається, або наданих послуг. Виникали і розвивалися механізми інжинірингу, який об’єднував власне роботи зі створення нового виробництва з метою одержання прибутку шляхом задоволення попиту, що перевищує пропозицію. Управління організацією при цьому намагалось максимально використовувати усі внутрішні технічні і соціальні ресурси ефективності ви виробництва [1, с.45-48].

Одна з перших спроб проаналізувати значення цільових орієнтирів у життєдіяльності організації була розпочата Ф.Тейлором і його послідовниками. Необхідно відзначити, що в перших управлінських концепціях синонімами поняття “ціль” часто виступають такі терміни, як “задача”, “завдання” і “результати”. Так, у Тейлора, в його роботі “Принципи наукового менеджменту” переважно вживається поняття “завдання”, проте він вказує, що “завдання – це ціль у буквальному значенні цього слова” [2, с.34]. Ф.Тейлор підтверджував, що “найважливішим простим елементом у сучасному науковому управлінні є ідея завдання” [2, с.38]. Ця ідея включала по можливості встановлення цілей праці для кожного робітника на визначений проміжок часу, видачу докладних інструкцій, а також засобів, необхідних для виконання цього завдання. Крім того, поставлена ціль використовувалася як стандарт при визначенні якості виконання роботи і заохочення найбільш сумлінних робітників. На думку Ф.Тейлора, така увага до постановки цілей мала дуже важливе значення, оскільки в кінцевому рахунку це приводило до збільшення масштабів виробництва, підвищення якості продукції або послуг і посилення конкурентоспроможності організації.

Ідею Ф.Тейлора про завдання підтримала і доповнила Л.Гілбрет. У своїй роботі “Психологія менеджменту” вона докладно описала сутність цього поняття. Завдання, як вважала Л.Гілбрет, не може бути нічим іншим, як ціллю, але воно не визначається випадково і теоретично. Ціль є прямим наслідком добре зваженого процесу виміру і синтезу. На думку Л.Гілбрет, результатом синтезу, якому передує аналіз, повинно бути поєднання різноманітних складових елементів праці в одну ціль. При цьому, якщо розглядати ціль у цьому аспекті, стандартом для її виконання буде не якась абстрактність, визначена чисто теоретичною уявою, а швидше стандарт для конкретного виду діяльності, вироблений на базі того, що “практично вже було зроблено і що можливо буде відтворено” [3, с.130]. У своїх роботах Л.Гілбрет неодноразово підкреслювала, що поняття “завдання” і “ціль” дуже неоднозначні і можуть викликати різноманітні тлумачення.

Оскільки, як було відзначено вище, у цей період пріоритетним для організації стає підвищення продуктивності праці, автори перших управлінських концепцій роблять важливий висновок про те, що до її значного збільшення приводить насамперед постановка цілі. Пов’язано це з низкою факторів, від яких залежить підвищення продуктивності:

1) цілі концентрують увагу рядових членів організації і керівника на найбільш значущих і істотних позиціях. Іншими словами, цілі обмежують коло тих питань, що мають на даний момент найбільшу значущість і спрямовують дії індивідів на одержання деяких, але найважливіших результатів;

2) цілі служать регуляторами фактичної інтенсивності праці людини. Енергія витрачається пропорційно складності цілей, визначених керівниками і робітниками. Було відзначено, що людина працює напруженіше для досягнення тих цілей, які пред’являють максимальні вимоги. Проте, навіть якщо цілі і будуть віддаленими і труднодосяжними, вони не повинні бути нездійсненими. Якщо цілі видаються недосяжними, то вони не мають сенсу в очах членів організації і їх мотиваційний ефект втрачається;

3) визнання членами організації легітимності встановлених цілей, що розглядається як чинник, який сприяє створенню стійкого соціального порядку в організації. У цьому випадку працівники стають більш рішучими і наполегливими у їх досягненні [4, с.25-39].

Уже в перших теоріях управління чітко визнається, що виконання цілей припускає співвідношення “ціль – засіб”, при цьому кожний член організаційної структури повинен мати конкретні цілі, подібні ж цілі повинні бути розроблені і для організації в цілому. При цьому індивідуальні й організаційні цілі повинні бути співвіднесені таким чином, щоб виконання перших приводило до досягнення цілей останніх. Це було передове і науково обґрунтоване усвідомлення комплексного процесу, особливо на ранніх етапах наукового управління. Таке уявлення утворює базу для теорії управлінської логіки, на основі якої будується цільове управління. Таким чином ідея завдання (цілі), що розроблялася ще в початковий період становлення теорій організації та управління, підкреслює важливість і необхідність попередньої розробки цільових орієнтирів організації.

Наступне зростання масштабів господарської діяльності організацій, поглиблення спеціалізації і посилення кооперації потребувало перегляду низки цілей, встановлених раніше, у зв’язку з тим, що вони перестали відповідати реаліям. Діяльність організації по крупносерійному, зростаючому, масово-поточному виробництву в умовах гарантованого масового збуту сприяло висуванню на перший план цілей, пов’язаних уже не тільки зі збільшенням продуктивності, але і зі збутом продукції, розширенням частки ринку і задоволенням мінливого попиту споживачів. Концентрується увага на формулюванні основної цілі організації, яка дозволяє визначити унікальне призначення, що виділяє конкретну організаційну структуру з усіх інших. Основна ціль є інструментом планування, що дозволяє сфокусувати увагу керівників на дійсних і майбутніх можливостях організації, крім того, орієнтує її клієнтів і потенційних покупців, визначає діапазон основних виробів і послуг, обмежує сферу діяльності, ідентифікує основні технології і пріоритети, полегшує розуміння філософії організації. На думку багатьох дослідників (Пірс, Девід і ін.) серед елементів, які починають включати в основну ціль, найбільше істотними є компоненти, що мають відношення до корпоративної філософії, самопізнання і громадської думки [5, с.48-54].

З насиченням ринку і звуженням сфери обміну, розвиток виробництва дещо сповільнився. З цієї причини в управлінні організацією пріоритетними стають цілі збутової орієнтації, тобто задоволення потреб торговця у продажу, обумовлених його соціальною роллю. Цілі збуту висувалися в двох основних напрямках: продуктова орієнтація й орієнтація на максимізацію продажів. Продуктова орієнтація передбачала розширення асортименту; поліпшення функціональних характеристик виробу; покращення організації збутової мережі кожного продукту. Максимізація продажів припускала активізацію в сфері стимулювання і збуту. Іншими словами, у цей період цільова спрямованість організації орієнтується на максимальне використання всіх ресурсів системи збуту, що значною мірою враховувала особливості соціально – економічного середовища і, в результаті, забезпечувала виживання і подальший розвиток організації.

У цей період домінуючу позицію в управлінні починає займати “класична парадигма цілей”, суть якої полягає в тому, що організаційні структури споконвічно виступають інструментами для досягнення цілі. На думку багатьох дослідників (Ч.Барнард, Г.Саймон, Дж.Марч і ін.) індивіди створюють організації оскільки думають, що це найефективніший шлях досягнення своїх цілей. Тим самим вони надають існуванню організації певну цільову спрямованість і розвивають цільовий початок у її діяльності. Організаційні цілі є трансформацією цілей індивіда. Таке перетворення цілей індивіда в цілі організації можливе тому, що по ланцюжку “індивід – організація” протікає процес пристосування індивідуальних цілей як мотивуючої сили. Дана концепція панувала в теорії управління досить тривалий час, проте на сьогоднішній день відбувається її переосмислення в зв’язку з якісними змінами в теорії і практиці організаційного розвитку [6, с.411-415].

Наступний історичний етап, що спричинив якісні зміни цільових настанов організацій виникає тоді, коли організація вже не може обходитися лише урахуванням сформованих споживчих пропозицій, а змушена їх передбачати, формувати і змінювати, випереджаючи та обходячи при цьому багатьох конкурентів. При цьому на перший план виходить маркетинг. Відповідно і цілі організації встановлюють­ся в залежності від комплексного дослідження ринку та можливостей організації у забезпеченні потреб споживачів. Організація зацікавлена у більш швидкому, ніж конкуренти, вивченні потреб кінцевих користувачів, налагодженні виробництва розробленої на цій основі продукції і забезпеченні її збуту за прийнятною ціною.

Досягнення суспільством високого рівня матеріального добробуту, усе більший відхід від масового виробництва на користь індивідуалізованого, розвиток і посилення інститутів громадянського суспільства і підвищення соціальної вимогливості населення знову змусили господарські організації переглядати свої цільові настанови. Нові цілі повинні були враховувати параметри і характеристики зміненого соціально – економічного середовища. У зв’язку з цим, управлінська система організації була змушена перемістити цільову орієнтацію на дотримання морально – етичних норм, застосування соціально – етичного маркетингу, активне використання соціологічних розробок у сфері управління, оскільки ігнорування домінуючих цінностей суспільства могло спричинити додаткові обмеження виробництва з його боку. Таким чином, управління господарською діяльністю організацій у ринковому середовищі перетерпіло ряд якісних змін, кожне з яких було продиктовано істотними соціально – економічними трансформаціями. Виживання й ефективна діяльність організації визначаються насамперед її спроможністю встановлювати цільові орієнтири, які максимально відповідають і адекватні даному конкретному історичному періоду, що в кінцевому рахунку дозволяє задовольняти потреби оточення своєю продукцією і постійно підтримувати свій соціальний статус.

Розвиток постіндустріальних форм життя привів до нових трансформаційних ускладнень системи цілей організації. Навколишнє середовище переживає якісні зміни: якщо раніше воно характеризувалося відносною усталеністю, то тепер вона виявляється як високодинамічний, складний, невизначений і непередбачуваний організм. Впливає і нова ситуація в системі управління, коли, по-перше, значно підвищується роль адміністративного, політичного (суспільного, державного, муніципального) і юридичного контролю за діяльністю організацій; по-друге, фахівці з управління, а також власники організацій у сфері економіки усвідомили, що в сучасних умовах прибуток не може бути реально легітимною і тим більше єдиною ціллю їхньої діяльності. Організація повинна враховувати вже не тільки переваги ринку, соціальний контроль і т.д., а також попити кожного споживача окремо. Іншими словами, умовами функціонування сучасної організації є безупинне наростання змін, що виникають як зовні, так і усередині них. Швидко змінюється ринкова кон’юнктура, з’являються нові можливості в суміжних виробництвах, іншими стають вимоги споживачів, відчутніше втручання держави і громадськості, посилюється залежність від політичних коливань, частіше відновляються технологія й устаткування, більш різноманітною стає продукція [7, с.163-174]. Виходячи з цього виникає визнання неефективності використання одноцільового підходу в управлінні організацією. Зараз в організації не існує, як раніше, якоїсь однієї пріоритетної цілі. У багатьох сучасних концепціях (П.Друкер, А.Етціоні, П.Лоуренс, Дж.Лорш і ін.) виробнича або комерційна організація описується як багатоцільова система. Так, П.Друкер відзначає, що цілі організації різноманітні і їх не можна зводити лише до одержання прибутку: “Будь-яка організація має різноманітні потреби, які зводяться не лише до прибутку, і керівництво організації повинно враховувати їх при управлінні” [8, с.282]. Таким чином, сучасні організації характеризуються множиною цільових орієнтирів, тобто, як правило, організації ставлять і реалізують не одну, а декілька цілей, при цьому кожна ціль має особливе значення, а в сукупності вони визначають ефективне функціонування організації. До числа найважливіших цілей сучасної організації ставляться задачі економічного, юридичного, наукового, технічного, організаційного, соціального і персонального характеру. Тому керівники, що намагаються сьогодні створити ефективно діючу організацію, повинні враховувати усі названі цілі.

Формування в сучасних організаціях багаторівневої системи цілей припускає встановлення ієрархії цілей, що подає собою декомпозицію цілей більш високого рівня в цілі більш низького рівня. Кількість рівнів декомпозиції залежить від масштабів і складності поставлених цілей, від прийнятої в організації структури, від ієрархічності побудови її управління. При цьому цілі більш високого рівня завжди носять більш широкий характер і мають більш довгостроковий тимчасовий інтервал досягнення; цілі більш низького рівня виступають свого роду засобами для досягнення цілей більш високого рівня. Ієрархія цілей відіграє дуже важливу роль, тому що вона встановлює “зв’язок” організації і забезпечує орієнтацію діяльності усіх підрозділів на досягнення цілей верхнього рівня. Якщо ієрархія цілей побудована правильно, то й кожний підрозділ, досягая своїх цілей, робить необхідний внесок у досягнення цілей організації в цілому. У практичній діяльності ієрархія цілей знаходить свій відбиток у побудові “дерева цілей”, у якому в залежності від установленої субординації цільових орієнтирів фіксується чітка залежність “ціль – засіб”. Ця залежність визначає, які цілі на практиці виступають засобами для досягнення інших цілей [9, с.282-285].

Необхідно відзначити, що в сучасних умовах відбувається розширення сфери соціальної відповідальності організацій, що виникає, з одного боку, під впливом суспільного тиску, а з іншого боку – внаслідок власної логіки розвитку сучасних організацій, при якому економічний підхід до функціонування організації поєднується із соціальним. Виходячи з цього, у цільовій структурі організації особливе місце належить соціальним цілям. Управляти тими або іншими видами соціальної діяльності взагалі можна, лише реалізуючи соціальні цілі. Крім того, генетична залежність між цілями, потребами і діями формує технологію діяльності, що впливає на процес створення як організаційних структур, так і типу організації в цілому. Саме в соціальній діяльності організації відбувається поєднання структури цілей із структурою діяльності, формуються мотиви поведінки носіїв цієї діяльності (останніми можуть виступати як організації в цілому, так і окремі соціальні групи в них, а також конкретні особистості).

Як уже було відзначено, організація – це багатоцільова система й у ній присутні різнорівневі, різноорієнтовані суб’єкти діяльності, іншими словами, цільовий початок у функціонуванні організації відбиває інтереси таких груп або сукупностей людей, як власники організації, співробітники організації, покупці, ділові партнери, місцеве співтовариство і суспільство в цілому. Така цільова розмаїтість неминуче спричиняє протиріччя та конфлікти між цілями окремого робітника, підрозділу й організації в цілому. У життєдіяльності організації протиріччя між її цілями (конфлікти цілей) викликаються різноманітними причинами, також не існує однозначного способу їх вирішення, оскільки кожна конкретна організація стикається зі своїми специфічними проблемами. Проте для ефективного функціонування організації необхідно визначити таке формулювання цільових орієнтирів, яке б знімало протиріччя і конфлікти між інтересами її основних суб’єктів впливу і сприяло досягненню загальноорганізаційних цілей. Крім конфліктів цілей, різноманітність організаційних цілей найчастіше обумовлює виникнення проблеми дивергенції цілей, тобто втрати робітниками єдиної цілі в ході розвитку організації в результаті процесів фахової диференціації, розширення спеціалізації, формування складних організацій [10, с.10-12].

Істотно в сучасних умовах змінюються і підходи до участі в постановці цілей. Участь у постановці цілей – один із ключових моментів в управлінні, при якому всі співробітники організації залучаються до розробки цілей. Вона розглядається як один із засобів забезпечення прийнятності для членів організації рішень, прийнятих керівниками. У ранніх теоріях управління даній проблемі практично не надавалося уваги. На сьогоднішній день участь робітників у цілеутворенні застосовується дуже активно в багатьох сучасних організаціях і виступає одним із діючих механізмів “суміщення” цілей індивіда й організації. Участь у постановці цілей має позитивний ефект як економічно (підвищується продуктивність праці, поліпшується управління в цілому), так і психологічно (відбувається інтеграція персоналу, висока включеність робітника в організацію, можливість реалізації їм свого “Я” і т.п.). Робітник відчуває свою причетність до управління організацією і спроможність впливати на її діяльність. Цілі, якщо вони мають мотиваційне призначення, повинні бути сприйняті, і, нерідко, сама можливість брати участь у постановці цілей полегшує процес їхнього сприйняття. Ціль, у розробці якої приймали активну участь співробітники організації, об’єднує їх і виступає провідним мотивом у наступних діях по її досягненню.

Таким чином, організації постіндустріального суспільства функціонують в умовах якісних перетворень в організаційному розвитку, які характеризуються швидкими змінами в технології, підвищеною складністю та наукоємкістю продукції, глобалізацією виробництва та поширенням сучасних інформаційних технологій, що неминуче спричиняє глибокі трансформації в області цілеформування організації. Сучасні організації, на відміну від організацій індустріального суспільства, відрізняються цільовою різноманітністю, відсутністю пріоритетних цілей, ієрархією цільових орієнтирів, розширенням сфери соціальної відповідальності, в якій особливе місце належить соціальним цілям, а також активним залученням робітників до визначення цілей.

Наведений аналіз доводить, що в результаті трансформацій, які відбуваються в соціально-економічній сфері, виникають відповідні зміни у цільових орієнтаціях організацій, переміщаючись від управління за завданням до розробки багаторівневої системи цілей. Безумовно, специфічна природа і сенс постановки цілей переживають суттєві зміни, проте, у кожний період розвитку управлінської думки цілі розглядаються як важливий елемент теорії організації.

**Література: 1.** Гвишиани Д.М. Организация и управление. – Изд-е 3-е. – М.:Из-во МГТУ им.Баумана, 1998. – 332 с. **2.** Taylor, F.W. The Principies of Scientific Management. – 3rd ed. – New York: Harper, 1997. – 237 p. **3.** Gilbreth, L.M. The Psychology of Management.- 3rd ed. – Easton, Pa.: Hive Publishing Company, 1993. – 205 p. **4.** Муэрс Р. Эффективное управление / Пер.с англ. – М.: Финпресс,1998. -128 с. **5.** Гаєвська О.Б. Управління як соціальний феномен. – К.: КНЕУ, 2000. – 168 с. **6.** Холл Р. Х. Организации: структура, процессы, результаты / Пер. с англ. – Спб.:Питер,2001. – 512 с. **7.** Хэнди Ч. Алчущий дух. За гранью капитализма: поиск цели в современном мире // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – с. 163 – 184.

**8.** Drucker P.F. Management: Tasks, Responsibilities, Practicies. – 2nd ed. – New York: Harper, 1994. – 374 p. **9.** Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: Инфра-М, 2001. – 478 с. **10.** Кнорринг В.И. Искусство управления. – М.: Из-во БЕК, 1997. – 288 с.