

УДК 65.005

Савенко В.І., докт. техн. наук, професор  
Клюєва В.В., старший викладач  
Нестеренко І.С., канд. техн. наук, доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури, vvk27@ukr.net

## СИСТЕМНИЙ ПІДХІД НА ДІАЛЕКТИЧНІЙ ОСНОВІ ДО АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Організації відносяться до числа надскладних систем: вони складаються з елементів та підсистем різної природи (технічні, правові, психологічні, соціокультурні), вони багатофункціональні (виробляють продукцію, послуги, формують людину та довкілля).

Системний підхід дозволяє розглянути організацію як систему, як ціле, адже основою його є принцип інтеграції. Від нього походить цілий ланцюг похідних принципів, головні з яких – цілісність об'єкта та комплексність його аналізу, ієрархічність та взаємозалежність елементів.

У той же час у практичному застосуванні системного підходу акцентується увага на рівновазі системи, її внутрішній несуперечливості. Такі трактування доводять образ системи до замкнутості та нерухомості, позбавляючи її динаміки. Але ж це динамічні об'єкти, суперечливі та розвиваються. Цілісність їх відносна, розвиток – неминучий. Для аналізу таких об'єктів давно та ефективно застосовується діалектичний метод.

Беззаперечною перевагою діалектичного методу є орієнтація на розкладання об'єкта на протилежності, (антиномії) пошук джерела його розвитку та самоорганізації у внутрішніх протиріччях, об'єкт виглядає напруженим, мінливим. Основа його функціонування – взаємодія суперечливих властивостей, одночасно йому притаманних. Співіснування обох цих способів аналізу дійсності – сьогодні дуже актуальне і не цілком вирішене питання. Але можна вважати безсумнівним переважне використання їх в єдності, у взаємодії. Тенденції розвитку науки підводять дослідників до необхідності розробки системного підходу на діалектичній основі як єдиної загальнонаукової методології, яка має дійсно нові можливості. Такий підхід є оптимальним для вивчення організацій.

Системний підхід на діалектичній основі полягає у розгляді об'єкта у напруженому стані через виділення у ньому істотних протиріччя, як основи його розвитку. Такий підхід приймає як аксіому те, що протиріччя неминучі і природні для складних, багатомірних систем.

Системний підхід знає один головний спосіб аналізу об'єкта – через розкладання його на підсистеми. Тоді у центр уваги висуваються структурні зв'язки об'єкта, взаємодія його складових частин. Діалектика ж вводить інший принцип аналізу об'єкта – через його різноякісність, тотожність у багатозначності. Інакше кажучи, один і той же об'єкт в один і той же час має істотно різні, багато у чому протилежні якості. Без такого способу аналізу об'єкта іноді просто не можна обійтися. Системний підхід на діалектичній основі (або цілісний підхід) передбачає визначення внутрішньої суперечливості складної системи як цілого. Саме такою цілісною, складною, суперечливою системою є організація.

Основними аспектами організацій є:

- організація створюється як інструмент вирішення суспільних завдань, як засіб досягнення цілей; головними чинниками виступають організаційні цілі та функції, ефективність результатів, мотиви і стимули для персоналу;
- організація складається як людська спільнота, специфічне соціальне середовище; з такої позиції організація виглядає як сукупність соціальних груп, статусів, норм, відносин лідерства, згуртованості чи конфліктності та ін.;
- організація може бути розглянута як безособова структура зв'язків і норм; предметом аналізу організації у цьому сенсі виступають її організаційні зв'язки, побудовані ієрархічно,

а також її зв'язки із зовнішнім середовищем. Основні проблеми – це рівновага, самоврядування, поділ праці, керованість та ін.

Всі ці властивості організації мають лише відносну самостійність, між ними немає різких граней, вони постійно переходять одне в інше. Будь-які елементи, процеси і проблеми організації повинні бути розглянуті в кожному з цих трьох вимірів, бо вони виступають тут в різних якостях.

Життєвий цикл організації – властивість, притаманна усім системам, усім організаціям. Найбільш відомою та визнаною схемою є схема Іцхака Адізеса. [1] Фаза росту включає зародження, навчання, накопичення навичок, досвіду. Фаза зрілості або розквіту – стабільний період благополучного існування організації, коли все налагоджується, впорядковується, систематизується, розвивається. Це вершина розвитку, вершина параболи, де ліва гілка кривої – це розвиток. Потім відбувається спадання по правій гілці параболи – це вже старіння і розпад. Отже, третя фаза життєвого циклу організації – це старіння і розпад, коли адміністративна бюрократія бере гору над ініціативою та підприємництвом, зростає інертність, боротьба за безпеку і спокій та втрата конкурентоздатності. Співвідношення таких характеристик, як динаміка і контроль, визначають фази життєвого циклу організації. Ріст – багато динаміки і менше контролю (функції формуються). Зрілість – рівновага динаміки і контролю (функції сформовано).

Старість – більше контролю і менше динаміки (люди підбираються під сформовані функції). Рух по параболі від зародження до розпаду характерний для природніх систем. У штучних системах, таких, як будівельна організація старіння та розпаду можна уникнути, оновлюючи організацію і відновлюючи ресурси у фазі зрілості та розвитку. Коли структура і ресурси організації оновлюються, то на відміну від живих природніх систем можна уникнути старіння та розпаду. Крім того, треба не забувати головний чинник і головне джерело сили і енергії – духовність організації.

Високий дух та ентузіазм є джерелом, головною складовою успішного розвитку – синергії [2]. Духовні організації живуть на землі значно довше, ніж ті, що ставлять за мету прибуток. Це фундаментальне твердження додає оптимізму у пошуках ділової досконалості, ефективного розвитку та нескінченно довгого процвітання у тому числі будівельної організації. Це твердження гіпотетичне, але довести його правильність можливо і необхідно. Виявлення таких загальних властивостей систем дає конкретний напрямок для ефективного розвитку.

У міру розвитку організацій змінюється і оргструктура та ресурсне наповнення. І так від початку до розпаду, якщо десь вчасно не вноситимуться відповідні зміни, або до нескінченності, якщо фірма вчасно і адекватно буде мінятися [3].

Це можливо за умови вміння чітко бачити і планувати своє майбутнє. Виходячи з того, що будівельна організація має системну природу, знання загальних законів і системних підходів дає ключі до секретів ефективного розвитку організації.

#### Список посилань

1. Adizes I. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It./ Adizes I. – NJ: Prentice-Hall, 1988. – 361 p.
2. Савенко В.І. Фактори ефективного розвитку будівельної організації / В.І. Савенко, І.С. Нестеренко, В.В. Ключова // Сучасний рух науки: тези доп. VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. – Дніпро, 2019. – Т.3. – С. 192 – 195.
3. Менеджмент якості в будівництві та виробничі організаційні системи. 3-тє вид. випр. та доп.: монографія / під. заг. ред. Савенка В.І., Виноградова В.В. – Київ: Центр учбової літератури, 2022. – 236 с.