

DOI: 10.32347/2412-9933.2023.53.91-99

УДК 658.338

Савенко Володимир Іванович

Кандидат технічних наук, доктор будівництва (АБУ), професор кафедри організації та управління будівництвом, <https://orcid.org/0000-0002-1490-6730>

Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ

Демидова Олена Олександрівна

Кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри організації та управління будівництвом, <https://orcid.org/0000-0003-4736-1535>

Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ

Шатрова Інна Анатоліївна

Кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри організації та управління будівництвом, <https://orcid.org/0000-0002-3566-8794>

Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ

Гончаренко Тетяна Андріївна

Кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри інформаційних технологій проектування та прикладної математики, <https://orcid.org/0000-0003-2577-6916>

Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ

Лященко Тамара Олексіївна

Старший викладач кафедри інформаційних технологій, <https://orcid.org/0000-0001-9092-0297>

Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ

ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ І КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Анотація. У терміні «виробництво» приховано поняття організуючої дії. Зробимо формулу точнішою: організація зовнішніх сил природи, організація людських сил, організація досвіду. У людства немає іншої діяльності, крім організаційної, немає інших завдань, окрім організаційних. Отже, всі інтереси людства – організаційні. А звідси випливає: не може і не повинно бути іншої точки зору на життя і світ, окрім організаційної. І якщо це ще не визнається, то тільки тому, що мислення людей досі не вибилося цілком з оболонок фетишизму, оповите ним на шляху розвитку. Життя людини і колективу представляє ланцюг постановки – розв'язання задач. Головна, переважна перешкода полягає в їх неймовірній різноманітності. Різноманітність і різнохарактерність завдань при нинішньому стані організаційного досвіду і знань означає спеціалізовано-різні підходи до них. У загальній схемі перед нами розгорнувся весь зміст життя людства, і тепер можна підбити підсумки. Старий учитель наукового соціалізму Ф. Енгельс висловив їх формулою: виробництво людей, виробництво речей, виробництво ідей. Не випадковим є також посилання на те, що людина повинна вчитись у Природи та Вищого розуму, бо системи створені Природою (наприклад сім'ї організованих тварин) значно перевершують своєю досконалістю створені людиною системи. Геном досконалості природне творіння, тож людині ще треба багато над собою працювати, щоб досягти навіть відомих, створених Природою систем, не говорячи про надконцептуальне управління і діяльність на рівнях більш високих, ніж людський рівень розуму на цьому етапі розвитку людства. Проблема вивчення і вдосконалення організацій як інтелектуальних штучно створених систем значно молодша за самі організації. Удосконалення організацій триватиме весь час, поки існуватиме людство, бо меж досконалості нема. Інша справа, що наш розвиток і досконалість перебувають за межами нашого комфорту. Головним мірилом цінності будь-яких науково-технічних досягнень є практика.

Ключові слова: організаційні комплекси та механізми їх формування та регуляції; теорії організаційної діяльності; методологія цілісного підходу; поняття «система»; фактори формування системи; внутрішня архітектоніка системокванта

Вступ

Основним предметом дослідження у О. О. Богданова є організаційні комплекси та механізми їх формування і регуляції. Методологією дослідження є методологія цілісного підходу з дослідженням відношення «ціле – частини цілого».

Оскільки робота О. О. Богданова була надрукована в 1912 р., її слід вважати однією з перших робіт з теорії систем. У розглянутих теоріях підприємства, а також у Тектології, підприємство розглядають як організацію, до складу якої входить щонайменше дві особи.

Водночас підприємницька діяльність розповсюджується й на одну особу. Тому логічним є розроблення теорії організаційної діяльності спочатку для однієї особи, а вже потім слід розглядати діяльність об'єднання таких осіб. Саме в цьому напрямі ведуться дослідження в спеціальному розділі теорії систем, у якому досліджується діяльність живих істот, у т. ч. й людини – теорії функціональних систем (ТФС), автором якої є академік П. К. Анохін.

У розробленій ним теорії функціональних систем (ТФС) організацію діяльності живих істот, в т. ч. й людини, розглянуто як функціональну систему [2]. Важливий перехід від дослідження системи як такої (в загальній теорії систем) до дослідження її внутрішньої організаційної діяльності в ТФС.

Виконаний П. К. Анохіним аналіз визначень поняття «система» в наявних теоріях систем засвідчив неспроможність їх застосування в дослідженні живих організмів. За його твердженням «взаємодія, взята в її загальному виді, не може сформувати систему з «безлічі компонентів».

Він ставить питання про визначення внутрішнього організаційного фактору формування системи, а отже, усі формулювання поняття системи, засновані тільки на «взаємодії» і на «упорядкуванні компонентів, виявляються самі по собі неспроможними» [2]. Далі він показує, що результат діяльності системи є центральним внутрішнім організаційним фактором: «результат має імперативні можливості реорганізувати розподіл збуджень у системі у відповідному напрямку» [2]. Це можливо завдяки наявності в системі «зворотного зв'язку» чи «зворотної аферентації», завдяки якій система одержує інформацію про кінцевий результат. Виходячи з цього, П. К. Анохін дає таке визначення поняття системи [5]: «системою можна назвати тільки такий комплекс вибірково включених компонентів, у яких взаємодія і взаємовідносини здобувають характер взаємного сприяння компонентів на одержання сфокусованого корисного результату».

Мета статті

Мета – розгляд основних задач, що виникають у межах аналізу розвитку організації і кадрового менеджменту, які можуть бути використані для оцінювання їх еволюції.

Виклад основного матеріалу

Отже, організаційна діяльність пов'язана з взаємним сприянням компонентів організації взаємодії та взаємовідносинам для одержання сформованого (сфокусованого) результату.

У теорії функціональних систем формування функціональних систем підпорядковується

відповідним законам. П. К. Анохін пояснює: «ясно, що на перший план у формуванні істинно систем виступає закон результату і закон динамічної мобілізованості структур, які забезпечують швидке формування системи й одержання даного результату» [2].

Подальший розвиток теорії функціональних систем відбувався саме в напрямі розгляду окремих циклів її діяльності за методологією системного квантування. Автором цієї методології є ученик академіка П. К. Анохіна академік К. В. Судаков. Він наводить таке визначення системокванту [17]: «З позицій теорії функціональних систем, кожен системоквант характеризується внутрішньою архітектонікою і зовнішнім проявом. Внутрішня архітектоніка системокванта включає встановлені П. К. Анохіним вузлові механізми: аферентний синтез, ухвалення рішення, передбачення потрібного результату – акцептор результату дії, ефферентний синтез і його оцінку акцептором результату дії. Акцептором результату дії за допомогою зворотної аферентації здійснюється також оцінка параметрів досягнутих результатів.

Сучасна методологія вирішила проблему, поставлену Богдановим щодо розробки символічних, абстрактних схем, які виражають узагальнені структурні відносини з такою ж формальною чистотою, як в математиці відношення величин. У методологічній практиці використовуються схематичні зображення, які виражають діяльні, просторово-діяльні і системо-діяльні організованості [9]. У цій лінії розробок виняткове місце посідає розроблена О. С. Анісімовим абетка теорії діяльності – містить парадигму теоретико-діяльнісної мови. Використання абетки допомагає конструювати схеми, як формули в математиці під будь-яку організаційну задачу.

О. С. Анісімов називає Богданова “першим методологом” [20], який сформулював проблему, вихідну для методологічного простору. Об'єднуючи спеціалізовані наукові методи, вирішуючи питання універсально-практичного характеру організованості форм, О. О. Богданов створив унікальну концепцію системного підходу до аналізу явищ у природі і соціумі. “Тектологія” щодо поставлених завдань за своїм підходом, за використовуваними методами розв'язання задач і проблем є прототипом сучасної методології.

Проблема вивчення і вдосконалення організації, як інтелектуальних штучно створених систем, значно молодша за самі організації, але тягнеться вона з давніх давен [13]. Удосконалення організації триватиме весь час, поки існуватиме людство, бо меж досконалості нема. Інша справа, що наш розвиток і досконалість перебувають за межами нашого комфорту. Головним мірилом цінності

будь-яких науково-технічних досягнень є практика. Тисячі геніальних людей до сьогодні і на сьогодні займалися і займаються удосконаленням організацій – це невичерпна тема. На наш погляд, можна говорити про дві основні тенденції. Це вдосконалення організацій, керівників і персоналу за допомогою досвідчених науковців-практиків і системи консультаційних центрів, як пропонує геніальний ентузіаст і знавець своєї справи А. І. Пригожин у своїй книзі “Методы развития организаций”. Оскільки через величезну зайнятість, складність роботи, обмеженість в часі і т. д. керівникам організацій важко без компетентної висококваліфікованої наукової підтримки правильно оцінити ситуацію, визначити стратегію розвитку і головне втілити її в життя. Це факт.

З іншого боку, зважаючи на величезну потужність інституційних форм управління (державна, закони, стандарти і т. д.), пропонується масова стандартизація і сертифікація організацій за міжнародними стандартами управління підприємствами усіх форм власності (не на словах, а на ділі, як це пропонують усім відомі сподвижники прогресу А. К. Кінах, П. Я. Калита, С. Д. Бушуєв та багато інших). І це, як показує практика передових підприємств України і будівельних компаній Київміськбуду, Укрбуду, Укржитлобуду, колишнього ДБК-3 та ін., дає змогу піднятися до рівня 250 балів по 1000-бальній шкалі EFQM, а далі – Модель Досконалості і 450–500 балів. Звичайно без висококваліфікованої консультації не обійтись, але тут організації повинні безпосередньо розробляти місію, політику, стратегію, цілі і задачі, впроваджувати і підтримувати їх і постійно вдосконалювати [14]. Вдосконалювати і вдосконалювати, і тільки так при обов'язковому науково-технічному супроводі з боку профільних НДІ, НАНУ, НВП та інших наукових закладів, щоб подолати 500-бальний рубіж. Зараз це здається невідомим. Наука в кризовому стані, хто крім Держави її підніме. А без науки шлях до перемоги закритий. Лисяча хитрість грошових мішків і чесних заробітчан наукових здобутків не додає. Окремим самородкам, таким як Ю. К. Пелех, П. С. Шилюк, М. І. Орленко та небагатьом іншим вдається утримуватись на плаву, розвивати свої організації і бізнес – нелегку будівельну справу, але це капля в морі. Тому тільки потужні державницькі інституційні висококваліфіковані по-справжньому самовіддані патріотичні дії можуть підняти наші організації на більш високий достойний рівень розвитку, тобто створити геном ділової досконалості [15].

Реально мріяти і говорити про досконалість можна лише виявивши і подолавши свої слабкі сторони. Це якраз і є головною вимогою Державних

стандартів менеджменту підприємства – внутрішніми аудитами (не заїжджими дорогими аудиторами чи контролерами, а самим) виявити невідповідності і усунути їх, створити сприятливі умови для продуктивної творчої праці всього персоналу [11;18]. Саме на цій основі японці змогли створити своє японське чудо. Що заважає нам? Як красномовно свідчить остання редакція ДБН А.3.1-5:2016 «Організація будівельного виробництва» 2016 року, де вилучено п.9.3, що стосується систем управління якістю, по суті управління підприємством, вище керівництво галузі не розуміє важливість і значення цього вже і так скромного, непомітного, але доленосного пунктика. Для керівників компаній, особливо короткотермінових, заробітчан без традицій, з метою швидко набити кишені, хіба є сенс заморочувати себе вихованням і навчанням персоналу, створенням пристойних умов роботи і проживання працівників і їхніх сімей, тим більше створення якогось там генома досконалості. Ці питання прийшли до нас з нашого світлого минулого і нікуди не дінуться від нас у світлому майбутньому. Нікуди не дінемось – доведеться вирішувати.

Очевидно, що обидві тенденції не виключають одна одну, а скоріше доповнюють. І обидва напрями без інституційної підтримки з боку держави ефективними не будуть. Необхідним є свідомий компетентний системний аналіз ситуації для подолання стагнації і прийняття ефективних рішень [12].

Еволюція підсистеми управління організацій

Коли застосовують термін «система управління» мають на увазі наявність об'єкта (підсистеми) управління. Тому більш правильно говорити, що організація складається з підсистеми управління і виконавчої підсистеми. Структура підсистеми управління залежить від функцій виконавчої підсистеми. Якщо розглядати її окремо без керованої підсистеми, то виникнуть невизначеності з її організацією [1]. Скільки потрібно рівнів управління, яка спеціалізація елементів і т. д. Ці питання доводиться вирішувати при проєктуванні. В організаційній практиці структура підбирається, як правило, емпірично менеджерами вищої ланки. Однак, незважаючи на відмінності, в структурах систем управління завжди існують базові елементи. Такою базою є ієрархічна будова систем [8]. Ієрархія простежується в багатьох природних системах (організми, соціуми тощо). Будь-які людські спільноти організовані ієрархічно.

Ієрархія – це принцип побудови організації.

Ієрархія виникла тому, що людина не може одночасно контролювати і управляти більше, ніж 5-7 підлеглими. А організація може складатися із

сотень людей. Тільки ієрархія дає змогу контролювати безліч систем і елементів. Рациональність, ефективність, суворота регламентація, розподіл управлінської праці, неусобленість розглядаються як ідеал організаційної діяльності. В ідеальній моделі бюрократії Вебера передбачається, що вищий чиновник більш компетентний, ніж чиновник нижнього рівня [4; 20]. Коли дистанція між рівнем прийняття рішення і виконавцем збільшується, єдність і координація можуть бути досягнуті тільки при високому ступені формалізації. Але реальність суперечить цій ідеальній моделі, формується тип чиновника, який керується в своїй діяльності системою формальних правил, а не приписами шефа. Бюрократія часто діє, виходячи зі своїх власних групових інтересів, а не з інтересів тієї організації, якій належить цей апарат.

Бюрократичний апарат побудований на вузькій спеціалізації виконавців. Вузька спеціалізація виконавців створює високий професіоналізм за умови ідеально узгодженої взаємодії. Але бюрократ не автомат.

Неефективність бюрократії пояснюється «принципом Пітера». Якщо початківець бюрократ успішно справляється зі своєю роботою, то його чекає підвищення на посаді. Якщо він знову доводить свою компетентність – він знову отримує підвищення і т. д. Але ось він доходить до ступеня, коли не може домогтися успіхів, тоді він не отримує чергового підвищення, тож застряє на цій посаді. Отже, усі бюрократичні посади зайняті некомпетентними людьми, які досягли свого «рівня некомпетентності». Підвищення в посаді краще оплачується і є хорошою мотивацією праці. Проблема в тому, що кількість посад різко скорочується в міру сходження по кар'єрних сходах. Всі верхні сходинки окупають майже довічно раніше піднятими працівниками, має місце відсутність перспективи зростання. Кар'єрне зростання перестає бути мотивацією. Щоб змінити таку ситуацію, пропонується змінити звичайну штатну службову драбину на похилу площину без сходинок. Тоді заслужені фахівці будуть підлягати ротатії по горизонталі, відпрацювавши певний термін на одному місці, набувати нових навичок і кваліфікації на новому місці, звільнивши своє місце для інших, можливо молодших, чи більш компетентних, менше спочивати на досягнутому і можливо з часом застарілому багажі. Так часто буває, коли старі кадри стають тормозом прогресу [6].

Нині ця ідея не дуже популярна з багатьох причин; відсутній правовий механізм справедливої, кваліфікованої ротатії кадрів, зайняття посад з політичних чи родинних мотивів і т.д. Ротатію складно здійснювати при вузькій спеціалізації працівників. Підйом вгору вимагає більш широкого

світогляду. Принципи оптимального співвідношення спеціалізації і універсалізації в системах управління допомагають розвивати персонал і можливість його вертикальної і горизонтальної ротатії, взаємного заміщення в разі необхідності. Тим самим відбувається накопичення знань і умінь, цінного досвіду і створення передумов появи генома ділової досконалості організації [15].

Механізм будівництва чи монтажу каркасу будинка характеризується своєю специфікою. В успішних організаціях цим займаються комплексні бригади, де ядром є група універсальних висококваліфікованих спеціалістів, які за необхідності можуть замінити відсутнього спеціаліста, щоб не зупинити виконання того чи іншого процесу (монтаж, бетонування, ел.зварювання і т. д.). В ієрархічних підсистемах управління ступінь спеціалізації збільшується зверху до низу.

Найбільш широке і стратегічне коло завдань у топменеджера. У біологічних системах в ході еволюції зростала як спеціалізація, так і універсалізація. Отже, для еволюції потрібна як спеціалізація, так і універсалізація. Ці функції займають свої ніші в управлінській ієрархії. Отже, для того щоб піднятися на щабель вище, потрібно розширити коло своїх знань [5; 16]. Це правило особливо необхідно враховувати при ротатії персоналу по вертикалі. Це головна вимога для ділової кар'єри, бо формальне підвищення на посаді призводить до парадоксу Пітера, до зростання некомпетентності.

Ротатія персоналу – це переміщення співробітника з одного підрозділу компанії в інший, іноді аж до зміни роду діяльності.

При переході на іншу посаду співробітник отримує новий досвід, нові знання і вміння, продуктивність роботи зростає, хоча деякий час буде некомфортно [10]. Проте відомо, що розвиток знаходиться за межами нашого комфорту. Ротатія персоналу допомагає підготувати універсальних фахівців. Отже, горизонтальна ротатія розширює і тестує можливості співробітників і має передувати вертикальній ротатії.

Очевидно, переміщати можна ті посади, які суміжні і мають відповідні освітні і юридичні бази.

Ротатія персоналу поділяється на кілька типів. При кільцевій ротатії працівник за певний період часу проходить низку посад, а потім знову повертається на стару посаду. Кільцева ротатія сприяє універсалізації співробітника. При безповоротній ротатії співробітник залишається на новій посаді, де його діяльність найбільш ефективна.

При рокировці два працівника одного рівня змінюються посадами. Рокировки можуть проходити за обраною схемою і також сприяють універсалізації.

Щоб зміна працівників відбувалася без зайвих потрясінь, працівник спочатку повинен ставати помічником чи заступником. А після адаптації займати посаду керівника. Формування нових взаємин між співробітниками компанії дають змогу максимально раціоналізувати бізнес-процеси, збільшувати інноваційність і нововведення за рахунок креативності команди. Цей прийом давно використовується при «мозковому штурмі» при прийнятті рішень, коли сприяють експерти різного профілю знань.

Переміщення співробітників на нові місця обов'язково фіксуються в штатному розкладі. При цьому співробітник має бути попередженим про переведення заздалегідь. В основу цих програм закладають атестаційні характеристики та інші дані про працівника. У ході кільцевої горизонтальної ротації його доцільно зафіксувати в найбільш ефективній для працівника посаді. Ця посада буде стартовою для ротації по вертикалі. Ротація по вертикалі має на увазі і підйом, і спуск. Після ротації по горизонталі виявляється слабкий співробітник. Його спускають на рівень нижче, а його місце займає перспективний співробітник з нижнього рівня. Співробітник сам вирішує піднятися вище чи ні. На новому рівні він також буде здійснювати горизонтальні ротації і знайде для себе найбільш успішну нішу. Крім того, створюються резерви для кожної посади. Так усувається ефект Пітера в бюрократичній системі управління.

Якість керівників на всіх рівнях ієрархії буде постійно підвищуватись. Рух кадрів відбувається по еволюційній спіралі Геля. Горизонтальна ротація є селекцією, кадри стають багатofункціональними, краще розуміють цілі організації, управлінську діяльність щодо синхронізації функцій різних підрозділів. При вдалій горизонтальній ротації працівник може знайти своє місце сам і повідомити керівникам, що він готовий до підйому на сходинку вгору. Ротації по горизонталі можуть здійснюватися з ініціативи адміністрації організації, а ротації по вертикалі – за ініціативою працівника чи колективу, або адміністрації. Якщо працівник не зможе виправдати очікування керівників, то він повертається на колишній рівень, де він буде успішно працювати. Відбувається відхід від бюрократичних ідеалів М. Вебера. Замість відсталого ієрархії відбувається горизонтальна ротація всіх рівнів управління, з періодичними підйомами та спусками по вертикалі. Цей процес можна назвати спіральною ротацією, оскільки в прийнятті рішень і вдосконаленні функцій виконавців різних підрозділів беруть участь і керівники, і виконавці, а система управління набуває елементи самоорганізації. Універсалізація сприяє взаємозамінності управлінців і виконавців на посадах і управлінських ланках.

Формальна і неформальна структура організації

Формальна і неформальна структура взаємодіють, і взаємодіючи можуть підсилювати або послаблювати організацію як систему. Вони існують як одне ціле.

Досконалість організаційної структури безумовно впливає на якість функціонування організації. При цьому з практичного досвіду відома обмеженість можливостей оргструктури і функцій. Умови функціонування організації впливають як на оргструктуру, так і на її функції.

Це можуть бути ускладнення, викликані структурними чинниками організації: зміна технології без відповідної зміни в оргструктурі, протиріччя і конфлікти між підрозділами, невідповідність повноважень і відповідальності, незбалансованість і невідповідність посадових інструкцій реально виконуваним функціям і умовам роботи і т. д. [3].

Крім того, суттєво впливають зовнішні чинники, які ставлять організацію в складну ситуацію, що призводить до: нездатності приймати правильні рішення (стагнація) під тиском законних, а дуже часто і незаконних домагань (всякого роду інспекцій, перевірок, рейдерських дій, зупинки виробництва, крадіжки і пошкодження майна, підбурювання населення, проплачені блокування і тиск на працівників), різного роду охлократичні дії, невдоволеність персоналу зарплатою, умовами праці, порівняно з іншими організаціями перешкоди конкурентів, конфлікт між ролями на виробництві в оргструктурі та поза структурними (двірник на посаді директора, генерал на посаді бетоняра) і т. д.

Своєчасний аналіз ситуації і застосування коригувальних чи запобіжних заходів має життєво важливе значення для ефективного функціонування організації [7]. Як правило, це вдається тим організаціям, де автоматично постійно ведеться моніторинг функціонування усіх систем та процесів і вживаються компенсаційні заходи в разі необхідності, де створено геном ділової культури і досконалості. Для аналізу і моніторингу будь-якого процесу необхідно створити відповідну схему чи модель (рисунок), яка б допомогла системно дослідити впливи і наслідки різноманітних ситуацій на стан процесу і уникнути негативних наслідків.

Висновки

1. Неформальна самоорганізація системи може допомагати і компенсувати недоліки оргструктури (тимчасові) в разі засвоєння і сприйняття колективом працівників поставлених цілей, гармонізації відношень керуючої і керованої системи, коли традиційними стають порядність, висока культура і ділова досконалість організації, а отже, коли створено геном ділової досконалості.

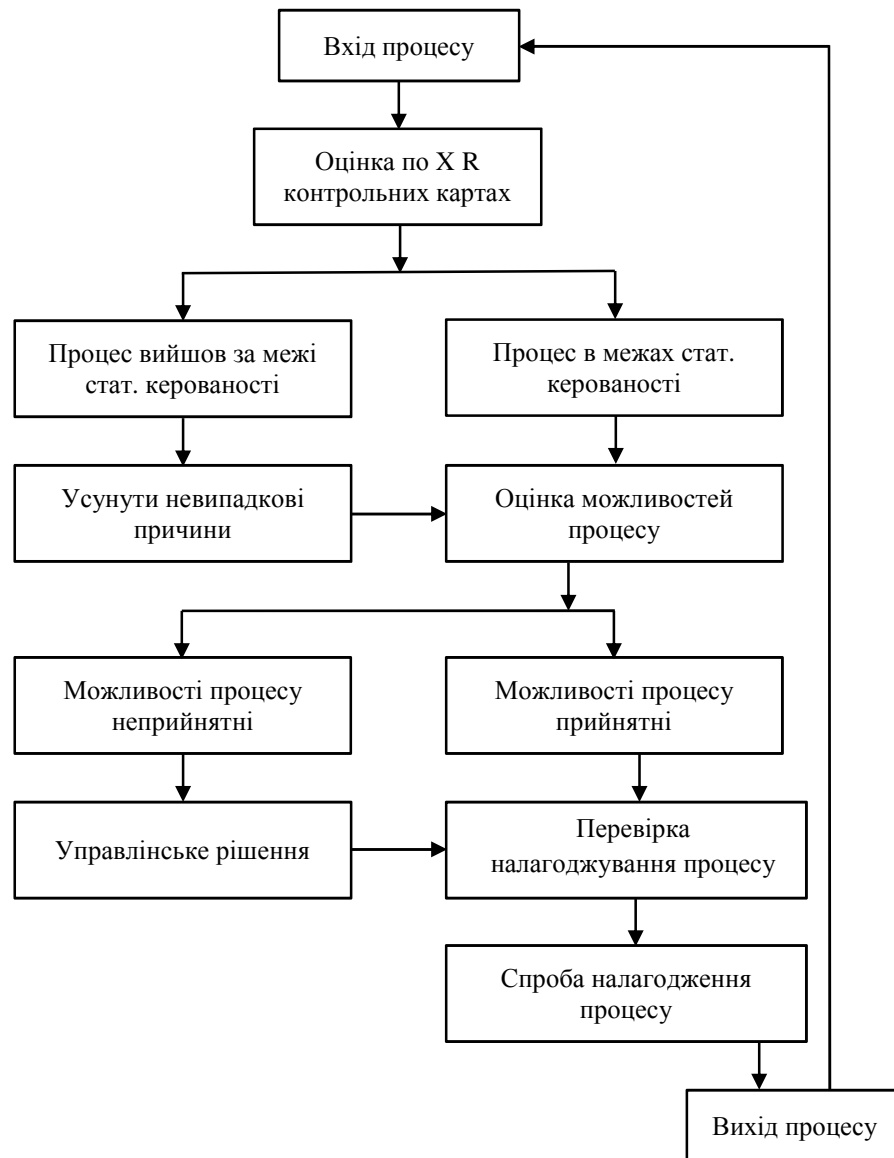


Рисунок – Раціональний алгоритм вдосконалення процесу за умови розумного передбачення, планування і організації управління

2. Чіткий розподіл функцій в інтересах досягнення цілей (може відрізнитися від прописаних в посадових інструкціях). Наприклад, захворілого монтажника, щоб не зрвати робочу зміну на монтажі будинку, може підмінити тимчасово майстер, чи черговий електрик, якщо має відповідну кваліфікацію і мотивацію. Це практикується в комплексних бригадах, де члени бригади мають по кілька спеціальностей і мотивовані на суміщення професій та досягнення загальної мети в установлені стислі терміни.

3. Організована колективна дія значно ефективніша, ніж розрізнені індивідуальні дії окремих працівників. Сила спільної праці формує спільні інтереси. На жаль, останнім часом розподіл

результатів спільної праці колективу, керуючої і керованої систем має доволі непрозорий і спотворений силовий ієрархічний характер, що створює певні напруження в організаціях і не сприяє створенню синергічного ефекту.

Для гармонічного розвитку будь-якої системи необхідно забезпечити діалектичну єдність елементів. Рівновага системи можлива при балансі енергії позитивної і негативної, Інь і Янь, і т.д.

Комбінат саме і є такою системою. Комбінатна будівельна організація найдосконаліша за своєю природою організаційна структура, в якій свідомо чи несвідомо закладена діалектична єдність елементів Інь-Янівського типу, це віддаючі основні елементи: завод ЗБВ, УВТК, допоміжні господарства

і приймаючі – це будівельні підрозділи, в яких теж є свої діалектичні “матрьошки”: даючі і приймаючі (підземщики і надземщики, монтажники і опоряджувальники, будівельники і замовники разом з інвесторами). І ще багато антиномій, у взаємодії і боротьбі яких народжується нова якість. Причому вплив і ролі в силу мінливості природи змінюються. Зміна функції породжує зміну оргструктури, яка потім керує, домінує над функцією. Вона при зміні, яка обов’язково породжується людьми (керівниками і виконавцями), умовами, методами і технологіями виконання робіт, обумовлює зміну оргструктури. І так до нескінченності. Але все це відбувається в бінарних чи комбінатних системах у рамках діалектичної єдності. Іншого не дано. В разі порушення діалектичної єдності, рівноваги системи,

вона змінюється і без відновлення балансу, рівноваги руйнується. При порушенні балансу відбувається криза і звільнення сил і енергії для змін – система змінюється. Для нормального функціонування системи для досягнення цілей (якщо вони є чи їх спускають згори) потрібен спокій, баланс, рівновага. Якщо баланс не досягається, система перебуває в русі в якомусь позитивному чи негативному напрямку, що врешті-решт приводить або до балансу на більш високому енергетичному рівні, або до руйнування через вичерпання життєвих ресурсів. Це очевидно підтверджується в теорії катастроф. Шлях до вдосконалення системи будівельної організації лежить через вдосконалення її елементів, зв’язків між ними і умов їхнього функціонування.

Список літератури

1. Авилов А. В. Рефлексивное управление: методологические основания. Москва: ГУУ, 2003. 202 с.
2. Анохин П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем. Москва: Медицина, 1975. 448 с.
3. Бушуев С. Д., Харитонов Д. А. Ціннісний підхід в управлінні розвитком складних систем. *Управління розвитком складних систем*. Київ. КНУБА, 2010, № 1.
4. Вебер М. Вибрані твори / пер. з нім. Москва: Прогрес, 1990.
5. Демидова О. О., Шатрова І. А., Савенко В. І. Маркетинг персоналу на будівельних підприємствах. ХНУ. *Збірник праць XVI Міжнародної наукової конференції, 1-8 листопада 2021 р.*, м. Нетанія, Ізраїль Iftomm.ho.ua, с. 70–76.
6. Демидова О. О., Новак Є. В., Шатрова., Титок В. В. забезпечення діяльності будівельного підприємства. *Наука і освіта: Збірник праць XIII Міжнародної наукової конференції* м. Хайдусобосло (Угорщина). 2019. С.27–31.
7. Доценко С. І. Архітектоніка функціональної системи як елемент організації діяльності в загальній теорії підприємства. *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: *Технічний прогрес та ефективність виробництва*. 2013. № 44 (1017). С. 41–48.
8. Мільнер Б. З. Теорія організації. Москва: ИНФРА, 2003.
9. Осуга С. Обработка знаний / пер. с япон. Москва: Мир, 1989. 293 с.
10. Попов Э. В. Экспертные системы: Решение неформализованных задач в диалоге с ЭВМ. Москва: Наука, 1987. 288 с.
11. Пупков К. А., Коньков В. Г. Интеллектуальные системы (Исследование и создание): учеб. пособ. Москва: МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2001. 194 с.
12. Савенко В. І, Демидова О. О., Шатрова І. А., Гончаренко Т. В., Нестеренко І. С. Якість управління, його вимірювання і поліпшення: зб. наук. пр. *Управління розвитком складних систем*. Київ, № 50. С. 52–59.
13. Савенко В. І., Демидова О. О., Шатрова І. А. Нестеренко І. С., Орлик Ю. В. Генем ділової досконалості і ділова культура виробничої організації – основа культури виробничих відносин суспільства. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. Зб. наук. пр. Вип. 48, Частина 1. С. 21–29.
14. Сторож В. В. Моделирование интеллектуальной деятельности человека. *Искусственный интеллект*. 2012. № 3. С. 42–50.
15. Судаков К. В. Теория функциональных систем и ее применение в физиологии и медицине. *Новости медико-биол. наук*. Минск, 2004. № 4. С. 109–133.
16. Уотермен Д. Руководство по экспертным системам / пер. с англ. Москва: Мир, 1989. 388 с.
17. Шарков В. Ф. «Маячня» в науці – гальмо розвитку Росії Академія Тринітаризму, М. Ел № 77-6567, публ. 19128. 16.06.2014.
18. Kosanke K. Standardization in ISO for enterprise engineering and integration, in *Computers in Industry* [Text] / K. Kosanke, J. G. Nell *Computers in Industry*. 1999. Vol. 40, № 2–3. P. 311–319. DOI: 10.1016/s0166-3615(99)00034-2.
19. Haykin, S. *Neural Networks: A Comprehensive Foundation*. Ed. 2. Prentice Hall, 1998. 842 p.
20. Power, D. J. *Web-based and model-driven decision support systems: concepts and issues*. 2000. P. 352–355.

Стаття надійшла до редколегії 06.03.2023

Savenko Volodymyr

PhD (Ing.), Doctor of civil engineering, Professor of Department of Organization and Construction Management,
<https://orcid.org/0000-0002-1490-6730>

Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Shatrova Inna

PhD (Ing.), Assistant Professor, Department of Organization and Construction Management,
<https://orcid.org/0000-0002-3566-8794>

Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Demydova Olena

PhD (Ing.), Assistant Professor, Department of Organization and Construction Management,
<https://orcid.org/0000-0003-4736-1535>

Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Honcharenko Tetiana

PhD (Eng.), Assistant Professor of the department of information technologies of design and applied mathematics,
<https://orcid.org/0000-0003-2577-6916>

Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Liashchenko Tamara

Lecturer, Department of Information Technology, <https://orcid.org/0000-0001-9092-0297>

Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

EVOLUTION OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract. *The concept of organizing action is hidden in the term "production". And we will make the formula more precise: the organization of the external forces of nature, the organization of human forces, the organization of experience. Humanity has no activity other than organizational, there are no tasks other than organizational. Therefore, all interests of humanity are organizational. And from this it follows: there cannot and should not be another point of view on life and the world, except for the organizational one. And if this is not yet recognized, it is only because people's thinking has not yet completely broken out of the shells of fetishism, enveloped in it on the way of development. The life of a person and a team is a chain of posing - solving problems. The main, overwhelming obstacle here lies in their incredible heterogeneity. The variety and variety of tasks at the current state of organizational experience and knowledge means specialized and different approaches to them. In the general scheme, the whole meaning of human life unfolded before us, and now we can sum up. The old teacher of scientific socialism F. Engels expressed them with the formula: production of people, production of things, production of ideas. It is also not accidental that a person should learn from Nature and the Higher Mind, because the systems created by Nature (for example, families of organized animals) are far superior in their perfection to the systems created by man. The genome of perfection is a natural creation, and man still needs to work a lot on himself to achieve even known systems created by Nature, not to mention supra-conceptual management and activity at levels higher than the human level of mind at this stage of human development. The problem of studying and improving organizations as intellectual artificially created systems is much younger than the organizations themselves, but it has been going on since ancient times. The improvement of organizations will continue without end as long as humanity exists, because there are no limits to perfection. Another thing is that our development and perfection are beyond our comfort. The main measure of the value of any scientific and technical achievements is practice.*

Keywords: *organizational complexes and mechanisms of their formation and regulation; theories of organizational activity; holistic approach methodology; the concept of "system"; system formation factors; the internal architecture of the quantum system*

References

1. Avilov, A. V. (2003). Reflexive management: methodological foundations. M.: GUU, 202.
2. Anokhin, P. K. (1975). Principal questions of the general theory of functional systems. *Medicine*, 448.
3. Bushuev, S. D., Kharitonov, D. A. (2010). A valuable approach in managing the development of complex systems. *Management of the development of complex systems*, 1.
4. Weber, M. (1990). Selected works. Trans. with him. M. Progress, 1990.
5. Demydova, O. O., Shatrova, I. A., Savenko, V. I. (2021). Marketing of personnel at construction enterprises. KhNU, ISBN 978-966-330-397-0 MODERN ACHIEVEMENTS IN SCIENCE AND EDUCATION. Proceedings of the XVI International Scientific Conference, November 1-8, 2021, Netanya, Israel Iftomm.ho.ua, pp. 70–716.
6. Demydova, O. O., Novak, E. V., Shatrova, I. A., Tytok, V. V. (2019). Marketing support of construction enterprise activity. Science and education: Proceedings of the XXth International Scientific Conference in Haidusoboslo (Hungary). 2019, 27–31.

7. Dotsenko, S. I. (2013). Architecture of the functional system as an element of the organization of activity in the general theory of the enterprise. *Bulletin of NTU "KhPI". Series: Technical progress and production efficiency*, 44 (1017), 41–48.
8. Milner, B. Z. (2003). Theory of organization. M.: INFRA, 90.
9. Osuga, S. (1089). Processing of knowledge [Text]: trans. from Japanese. M.: Mir, 293.
10. Popov, E. V. (1987). Expert systems: The solution of formalized problems in dialogue with a computer. M.: Nauka, 288.
11. Pupkov, K. A., Konkov, V. G. (2001). Intellectual systems (Research and creation). Moscow: MGTU named after N. E. Bauman, 194.
12. Savenko, V. I., Demydova, O. O., Shatrova, I. A., Honcharenko, T. V., Nesterenko, I. S. (2022). The quality of management, its measurement and improvement: a collection of scientific works. *Management of the development of complex systems*, 50, 52–59.
13. Savenko, V. I., Demydova, O. O., Shatrova, I. A., Nesterenko, I. S., Orlyk, Yu. V. (2021). The genome of business excellence and the business culture of a production organization is the basis of the culture of industrial relations in society. *Ways to increase the efficiency of construction in the conditions of the formation of market relations. Collection of scientific papers*, 48, 1, 21-29. LLC "Lira-K Publishing House" ISSN 2707-9376
14. Storozh, V. V. (2012). Modeling of intellectual human activity. *Artificial intellect*, 3, 42–50.
15. Sudakov, K. V. (2004). Theory of functional systems and its application in physiology and medicine. *Novosti mediko-biol. of science*, 4, 109–133.
16. Waterman, D. (1989). Guide to expert systems [Text]: trans. from English. M.: Mir, 388.
17. Sharkov, V. F. (2014). Delusion" in science - a brake on the development of Russia. Academy of Trinitarianism, M., 19128.
18. Kosanke K., Nell, J. G. (1999). Standardization in ISO for enterprise engineering and integration. *Computers in Industry*, 40, 2-3, 311–319. doi:10.1016/s0166-3615(99)00034-2
19. Haykin, S. (1998). *Neural Networks: A Comprehensive Foundation*. Ed. 2. Prentice Hall, 842.
20. Power, D. J. (2000). Web-based and model-driven decision support systems: concepts and issues. *AMCIS 2000 Proceedings*. 2000. P. 352–355.

Посилання на публікацію

- APA Savenko, Volodymyr, Shatrova, Inna, Demydova, Olena, Honcharenko, Tetiana & Liashchenko, Tamara. (2023). Evolution of organizational development and personnel management. *Management of Development of Complex Systems*, 53, 91–99, dx.doi.org/10.32347/2412-9933.2023.53.91-99.
- ДСТУ Савенко В. І., Демидова О. О., Шатрова І. А., Гончаренко Т. А., Лященко Т. О. Еволюція розвитку організації і кадрового менеджменту. *Управління розвитком складних систем*. Київ, 2023. № 53. С. 91 – 99, dx.doi.org/10.32347/2412-9933.2023.53.91-99.