

Умовою реалізації цієї вимоги є т.зв. *екологічний підхід* (Дж. Гібсон), згідно якого об'єкт розглядається не ізольовано від середовища, а в якості його складової. Саме ж середовище розглядається не як дещо другорядне, не як «тло» щодо предмету, а як рівноконститууючий його елемент. Виокремити «предмет» з його оточення означає абсолютизувати певні очевидні для нас його характеристики в якості істотних, а неочевидні – вважати неважливими. У свою чергу, плюралістичні концепції онтології демонструють можливість співіснування і взаємодії не лише окремих об'єктів чи агентів середовища, але й цілих екологічних систем (Н. Гудмен, Б.Сміт). На підставі цього можна твердити, що *екологічний підхід захищає конструктивістську теорію пізнання від репресивності щодо об'єктів*.

Це дозволяє зробити висновок про те, що *елімінація потенційно припустимої репресивності конструктивізму – як філософії, так і світогляду – є можливою через визнання актуального «глибокого» плюралізму – об'єктів, схем та агентів*.

Людмила Опейда

Волинський національний університет імені Лесі Українки, Луцьк

У ПОШУКАХ ПРИНЦИПІВ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У пошуках принципів ефективної діяльності людство перебуває з давніх часів і до сьогодні. Що чинити, як діяти, щоб досягнути намічених цілей? Такі й подібні питання є актуальними чи не для кожної людини, організації, суспільства. Накопичені в цій області знання й досвід – невичерпні. Завдання полягає в їх освоєнні, розумінні, означенні в мові, зрозумілій сучасній людині, узгодженні понять, прийнятих в різних дисциплінах, поясненні з позицій сучасних наукових теорій. Зрештою, завдання полягає у тому, щоб навчитись застосовувати ці знання у своїй повсякденній практичній діяльності.

Проблема ефективної діяльності досліджувалась багатьма вченими, серед яких: Ч. Бернард, М. Вебер, Ф. Гаєк, А. Етціоні, В. Зотов [1], Т. Котарбінський, Р. Лайкерт, Дж. Лорш, П. Лоуренс, Е. Мейо, Р. Мертон, Л. Мізес, Дж. Міллер, Т. Пщоловський [2], А. Райс, Ф. Ротлісбергер, Г. Саймон, М. Сацков, Є. Слуцький, Ф.Тейлор, Е. Тріст, Л. Урвік, А. Файоль, В. Юшин, А. Юшина [3] та ін.

Так, за задумом Тадеуша Котарбінського, саме в праксеології тісно сплітаються загальні питання теорії та конкретні питання практики. Він розуміє праксеологію як своєрідну «граматику дій», котра в практичному відношенні займається виявленням загальних шляхів і засобів підвищення продуктивності будь-якої праці в кількісному і якісному смислах.

Відомий польський вчений Тадеуш Пщоловський – спеціаліст в області праксеології, менеджменту, організації і бізнесу, намагається віднайти принципи досконалої діяльності в народній мудрості, в думках відомих вчених, письменників, організаторів і управлінців з давнини і до наших днів. У своїх пошуках він звертається до праць відомих мислителів: Арістотеля, Платона, Декарта, Леонардо да Вінчі та ін. І це важливо, оскільки історичний підхід дає можливість осмислення проблеми ефективності діяльності в наступності й взаємозв'язку, в розвитку, відповідно до рівня дослідження даної проблематики в теперішній час.

Поза сумнівом, спробою зведення принципів ефективною й результативною дією в певну систему, тісно пов'язану з проблемами продуктивності праці робітників зайнятих у промисловості, був тейлоризм, який розвинувся в науку організації й управління. В основі цієї науки ми знаходимо правила Р. Декарта, рекомендації К. Бернара, закон поділу праці А. Сміта і закон інтеграції Ф. Тейлора. Вони знайшли вираження в сформульованих Ле Шательє п'яти началах, які повинні застосовуватися в добре організованій роботі. Цей принцип поступового покращення, названий циклом організованої дії або організаційним циклом, проявляється в праксеологічній науці організації й управління в різних трактовках.

Серед багатьох теоретиків наукової організації праці варто згадати про К. Адамецького і сформульованих ним законах – гармонії й оптимального виробництва; про А. Файоля, котрий основні завдання керівництва вбачав у передбаченні, організуванні, координації й контролі; про Ф. Гільберта і запропонованих ним методах дослідження праці, що базуються на елементарних рухах; про Е. Хаусвальда – першого викладача нової науки в Львівському політехнічному інституті в 1904 році і ін. [2, 118].

Як відомо, на зміну функціональній моделі «організація – машина» (А. Файоль, Л. Урвік) прийшла бюрократична модель організації (М. Вебер). Це концепція крайньої раціоналізації організаційних відносин шляхом витіснення з них особистісного компонента. Праці М. Вебера стали теоретичним фундаментом школи наукового управління. Бюрократія розглядалась як якість формалізованої соціальної системи.

Реакцією на недоліки попередніх моделей стала модель «організація – община» (Е. Мейо, Ф. Ротлісбергер та ін.). У центрі її уваги – психологія спілкування, колективна самоорганізація, неформальні норми і зв'язки. Так, Е. Мейо в 30-х роках дає тлумачення організації як спільноти, основу якої становлять нормальні «людські відносини», що принципово впливають на ефективність та продуктивність спільної праці. Загалом, представники школи «людських відносин» та психологічного напрямку: 1) ввели врахування людського фактора, поведінки членів організації, що дозволило використовувати в управлінні психологічні та соціально-психологічні методи

для підвищення ефективності організацій; 2) виділили неформальну структуру організації, що дало змогу суттєво розширити рамки діяльності керівників, використати систему горизонтальних комунікацій в організації; 3) суттєво збагатили теорію мотивації, використовуючи нові ефективні підходи до заохочення членів організації до досягнення організаційних цілей.

Заслуговує на увагу «соціотехнічна» модель організації (Е. Тріст, А. Райс та ін.), яка підкреслює взаємозалежність різних технологій і форм групових відносин, тобто взаємозалежність між соціальною організацією виробництва та характером його технічних засобів.

В «інтеракціоністській моделі» (Ч. Бернанд, Г. Саймон та ін.) організація тлумачиться як система довготривалих взаємодій між працівниками, що охоплює формальні й неформальні компоненти, інтереси та цілі індивідів.

Модель «природної організації» (Р. Мертон, А. Етціоні та ін.) розглядає функціонування організації як процес, що самоздійснюється, а саму організацію – як гомеостатичну систему, її мета – лише як один з результатів функціонування.

Загалом, дві останні моделі розглядають організацію як складну багатоцільову систему соціальних відносин, тобто з точки зору системного підходу.

Американськими дослідниками П. Лоуренсом та Дж. Лоршем було застосовано ситуаційний підхід до дослідження організацій. Основна ідея управління організаціями в межах цього підходу пов'язана із виділенням типових ситуацій у зовнішньому середовищі та об'єднанням цих ситуацій в блоки на основі схожих стратегій та дій керівників. При такому підході основне завдання полягає в тому, щоб «діагностувати» ситуацію, ідентифікувати її з типовим блоком та передбачити на цій основі подальший розвиток подій.

У 70 – 80-х роках підвищилась увага до проблем взаємодії організацій із соціальним середовищем (Г. Олдріх), інерції організації до змін (М. Ханнан), поведінки організацій в кризових ситуаціях (Ч. Перроу, Дж. Кренс), неформальних, добровільних організацій (Д. Кнок). Останнім часом значного поширення набули також концепції «організаційного розвитку», «організаційної культури».

Кожна модель організації має свої переваги та недоліки. Так, Р. Лайкерт стверджує, що організації, побудовані на основі класичної теорії, є неефективними, тому що вони прагнуть до консерватизму і не враховують мінливий характер навколишніх умов. Згідно з Лайкертом, «Система 4» – це напрямок, за яким повинні рухатися найпродуктивніші і найприбутковіші організації. У всіх випадках керівники повинні краще використовувати людські ресурси, повний спектр людських мотивацій. Для цього розвиток організації повинен включати: 1) принцип взаємостосунків підтримки; 2) групове

прийняття рішень і групові методи керівництва; 3) постановку високих виробничих цілей.

1. Производительность труда «белых воротничков»: Пер с англ. / Общ. ред. и вступит. ст. В. В. Зотова. – М.: Прогресс, 1989. – 248 с.; 2. *Пцоловский Тадеуш*. Принципы совершенной деятельности. – К., 1993. – 271 с.; 3. *Юшин В. П., Юшина А. Н.* Система «Результат». – Луцьк, 2003. – 450 с.

Степан Іваник

Національний університет «Львівська політехніка»

ПРАКСЕОЛОГІЯ ТАДЕУША КОТАРБІНСЬКОГО ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА СУЧАСНОЇ ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

Основи праксеології видатного польського філософа Т. Котарбінського викладені у його праці «Трактат про добру роботу» (1955).

Саму праксеологію Т. Котарбінський визначає як науку про засади справної і ефективної дії. Практика цікавиться передусім ефективністю дії, яка полягає на відповідності результату дії з її метою. Дії, в залежності від їхнього виду та мети, класифікуються так:

- ефективні або неефективні (не-ступенева мета)
- більш чи менш ефективні (ступенева мета)

Приклад не-ступеневої мети: перемогти у змаганні.

Приклад ступеневої мети: зайняти на змаганнях одне з перших місць.

При оцінці ефективності дії не беруть до уваги збитки (наприклад енергетичні затрати, затрати часу), а тільки здобутки (результати як мета дії).

Особиста ефективність полягає на здатності до найкращого з усіх можливих використання доступних засобів для досягнення бажаної мети. В цьому пункті праксеологія пересікається з теорією прийняття рішень, оскільки вона по суті постає як мистецтво визначення цілей, використання засобів для досягнення цих цілей, а також усталення критеріїв, відповідно до яких слід оцінювати рівень ефективності наших дій. Отже, згідно з Т. Котарбінським, праксеологія є також теорією планування дій. Відсутність плану особливо дається взнаки, коли ми беремося за реалізацію довгострокових дій.

Одним з найважчих завдань, які стоять перед людством, є відповідна організація часу. Слід усвідомити собі, що людські справи діляться на:

- термінові і важливі
- важливі, але не термінові
- термінові, але неважливі
- ані термінові, ані важливі