

ТЕМА 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

ТЕМА 2. ОСНОВНІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТЕОРІЇ ТА МОДЕЛІ

1. Предмет и задача теории организации
2. Связь теории организации с другими науками
3. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации

1. Предмет и задача теории организации

Организация – сложный организм, состоящей из отдельных элементов, звеньев, подсистем. Она осуществляет самостоятельную деятельность, планирует ее, вырабатывает стратегию и тактику своего поведения, имеет свои цели и интересы.

Внутри организации существуют функциональные подразделения с налаженным взаимодействием. В ней создается определенный социальный микроклимат, регулируемый системой управления организацией.

Деятельность организаций сложна и многообразна. Организации – явление живое и подвижное, в них люди или другие субъекты вступают в различные отношения: личные, производственные, официальные, неофициальные.

У организаций есть свой облик, культура, традиции и репутация. Они уверенно развиваются, когда имеют обоснованную стратегию и эффективно используют ресурсы. Они перестраиваются, когда перестают отвечать избранным целям. Они погибают, когда оказываются неспособными выполнять свои задачи.

Поэтому организации относятся к динамически развивающимся, управляемым системам с целенаправленным действием.

Существуют различные трактовки термина «организация».

В одних случаях он употребляется для обозначения *деятельности по упорядочению всех элементов определенного объекта во времени и пространстве*. Такое толкование близко к понятию «организовывать».

Во многих других случаях организация *рассматривается как объект, обладающий упорядоченной внутренней структурой*. В нем сочетаются многообразные связи (физические, технологические, экономические, правовые) и человеческие отношения.

Разумеется, такой сложный организм, каким является современная организация, не может быть понят только с позиций рассмотрения его формальной структуры или разложения его на отдельные части.

Наряду со структурным подходом, отражающим преимущественно статику организации, ключевое значение имеет поведенческий подход, нацеленный на выявление динамики организации и ставящий в центр исследований человека, индивида, систему отношений между людьми, их компетентность, способности, мотивации к труду и достижению установленных целей.

Людей побуждают объединяться в организации и взаимодействовать в их рамках физические и биологические ограничения, свойственные каждому человеку в отдельности, и цели, достижение которых требует коллективных усилий. Дополняя друг друга, люди объединяют свои усилия и влияют на поведение организации в целом в интересах повышения ее эффективности – это и является основной целью создания организаций – повышение эффективности усилий индивидов.

Сущность организаций не может быть сведена лишь к формальным структурам или потокам информации, к механическим взаимодействиям или исполнению команд. Упрощенный подход к функционированию организаций, однобокость в интерпретации их базисных элементов и свойств не позволяют в полной мере использовать их потенциал.

Наряду с традиционными экономическими критериями оценки деятельности организаций, основанными на измерении эффективности использования ресурсов, на первый план выходят «неосязаемые» измерители: интеллектуальный капитал, удовлетворенность потребителя, такое понятие как «Goodwill» - благорасположенность потребителей, которое уже во многих организациях учитывается в годовых отчетах и исследованиях, рассматриваясь как один из активов организации и отражается экономическими показателями; социальная прибыль, организационная культура. Во многих случаях такие критерии лучше свидетельствуют о будущих результатах, чем финансовые показатели.

Сегодня все чаще появляются признаки нового прорыва. На первый взгляд кажется парадоксальным, но кооперация и сотрудничество вытесняют конкуренцию, дают гораздо более весомые стратегические преимущества, чем конкурентная борьба.

Как следствие - появляются новые формы организации крупномасштабного производства и распределения, – стратегические альянсы, виртуальные, сетевые, круговые, обучающиеся, интеллектуальные, глобальные организации.

Расширяются рыночные ниши и востребованность малых и средних форм предпринимательства – как более гибких, чутко реагирующих на изменения потребительского спроса.

Важнейшее значение приобретают применяемые в традиционных системах самые разнообразные инновации.

Сегодня, в стремительно и перманентно меняющихся условиях внешней среды, по-другому и не может быть, так как в условиях стремительного развития техники и технологии производства, динамичных изменений потребительских свойств продуктов и услуг, беспрецедентного роста коммуникаций и взаимозависимостей в управлении, только гибкие и чуткие к подобным изменениям организации, не боящиеся организационных перемен, способны качественно существовать и развиваться.

Главным источником таких важных возможностей, как эффективное использование всех имеющихся ресурсов, препятствование застоям, внедрение инноваций и так далее – становятся управление, деятельность, компетентность и предприимчивость руководителей. Создавать условия для этого должна рационально построенная современная организация.

При выведении определения организации, необходимо учитывать, что Организация как объект представляет собой целостный комплекс взаимосвязанных элементов (свойство организационной сложности) и особое единство с внешним окружением. Для нее характерна целенаправленность функционирования и развития.

Организация – это самоорганизующаяся система на всех этапах своего жизненного цикла. Именно такое понимание и положено в основу теории организации.

Предметом изучения теории организации является анализ процессов, а также структурные и процессорные организационные отношения между работниками или компаниями, как по горизонтали, так и по вертикали, протекающие в организационных системах при создании, функционировании, реорганизации и прекращении деятельности организационных объектов; включая закономерности и проблемы развития организаций, представляющих собой целенаправленное объединение в группы отдельных людей или других субъектов для совместной деятельности.

Организационные отношения подлежат регламентации, в основе которой лежит принятый или установленный порядок нахождения объекта во времени и в пространстве.

Следовательно, деятельность организаций регламентируется законами – национальными и международными, которые отражают специфику социальных организационных структур и международных организаций соответственно, а также определяют обособленность организаций от естественных образований окружающего нас мира.

Со временем отношения между различными организационными системами претерпевают значительные изменения. Возникают другие механизмы взаимодействия, создаются новые технологии работы, появляются неизвестные ранее типы организаций. То есть, организации эволюционируют.

На базе компьютерных технологий и сетевых телекоммуникаций происходит формирование мирового информационного пространства, в среде которого осуществляют свою деятельность все без исключения организации.

В соответствии с этим организация, как субъект экономической и общественной жизни, активно использующий информационную среду обитания, требует нового подхода к процессам, протекающим в организационной среде,

разработки новых законов, принципов и подходов к анализу закономерностей функционирования организационных систем.

Основополагающая задача теории организации - изучение влияния, которое оказывают индивидуумы и группы людей на функционирование организации, на происходящие в ней изменения, на обеспечение эффективной целенаправленной деятельности и получение необходимых результатов.

В теории организации речь идет не о технологиях производства, а об информационных технологиях управления на всех уровнях организационной деятельности.

Теория организации призвана использовать достижения и данные целого ряда смежных научных дисциплин (психологии, социологии, социальной психологии, антропологии) для решения этих задач.

2. Связь теории организации с другими науками

Теория организации – это наука об основных закономерностях, регламентирующих жизнедеятельность организаций, как реально существующих объектов окружающей нас действительности.

Теория организации изучает принципы, законы и закономерности для организации и управления компаниями, персоналом и другими ресурсами общественных образований. Она необходима для научной организации общественных (социальных) структур — компаний, фирм, цехов, отделов и т. п. Теория организации — одна из серии управленческих наук, основой которой служит теория управления (рис.).

Организации не могут быть предметом изучения только одной науки – теории организации. Они должны рассматриваться как предмет междисциплинарного изучения.

Теоретические основы построения организаций как часть общей науки об управлении разрабатывались на стыке разных отраслей знаний – менеджмента, социологии, антропологии, психологии, юриспруденции и др.

Теория организации как самостоятельная дисциплина выделилась из **социологии** – науки, изучающей общественные структуры, их элементы, а также социальные процессы, протекающие в этих структурах.

В социологии общество рассматривается как объективно взаимосвязанная целостная система, представляющая собой комбинацию отдельных общественных элементов, в число которых входят и самые разнообразные организации.

Методологические основы теории организации опираются на исследования в области **социологии труда** с учетом его характера и содержания. Особо важную роль играет теория мотивации и побуждение персонала к сознательному труду.

Оценивая роль личности в коллективе и поведение индивидуумов в процессе организационной деятельности, теория организации опирается на **психологию**. Психология изучает поведение человека, определяет условия, способствующие рациональным действиям и поступкам людей в коллективе, и дает рекомендации по выявлению возможностей изменения его поведения в будущем, позволяя в какой-то мере прогнозировать его поступки в организации.

Особенно значителен вклад в теорию организации научной дисциплины – **социальной психологии**. Социальная психология изучает закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные их нахождением в социальных группах, а также психологическими характеристиками самих этих групп.

Современная социальная психология изучает закономерности и взаимодействия людей с учетом общественных и межличностных отношений, характеристики не только малых, но и больших социальных групп, проблемы личности, лидерства, принятия групповых решений, социально-психологические аспекты управления, коммуникаций. Все это является неотъемлемой частью теории организации.

Не менее значителен вклад кибернетики, науки об общих закономерностях процессов управления и передачи информации в машинах, живых организмах и обществе.

Позже появилось самостоятельное направление кибернетики – **экономическая кибернетика**. Она объединяет целый комплекс различных дисциплин,

позволяющих всесторонне изучать социально-экономические организационные системы. Это системный анализ, теория экономической информации, теория управляющих систем в экономике, теория экономико-математического моделирования, экономика и другие дисциплины.

Определяющая роль в обеспечении жизнеспособности организаций и достижения ими своих целей принадлежит **науке об управлении**.

Понимание организации создает основу для изучения управления, так как «организация» отвечает на вопрос, чем управлять, а «управление» — зачем и как воздействовать на объект.

Такая позиция позволяет глубже и всесторонне исследовать закономерности и принципы построения организаций разных типов, выявить наиболее подходящие условия и пути обеспечения действенности отдельных элементов, взаимосвязей и взаимозависимостей.

Управление организацией – это не что иное, как процесс переработки информации, а принятое на уровне звена управления управленческое решение – это новая информация, которой руководствуются все те, кого это решение касается.

Важную роль играют современные *информационные системы*, связывающие воедино все процессы функционирования организаций и собственно управленческой деятельности, а также **информатика** как наука, изучающая законы, закономерности, методы, способы и средства реализации информационных процессов в этих системах. Организации должны быть структурированы таким образом, чтобы максимизировать способности системы управления по обработке и передаче необходимой информации, добиться требуемой оперативности принятия, реализации и контроля управленческих решений.

Вклад «**антропологии**» в теорию организации обусловлен тем, что данная отрасль знаний среди прочих проблем изучает функцию культуры общества, т. е. своеобразный механизм отбора ценностей и норм прошлого, передача их живущим поколениям, с определенными стереотипами сознания и поведения.

Связь теории организации с **экономической наукой** определяется объективной потребностью формировать цели и стратегию организаций как основу для их построения и обеспечения внутренних и внешних взаимодействий.

Исследования отношений собственности, рыночного и государственного регулирования, макро- и микроэкономических аспектов функционирования субъектов хозяйствования, проблем эффективности и ее измерителей, метод экономического стимулирования имеют непосредственное отношение не только к ориентации организаций, но и ко всем сторонам их эффективной деятельности.

Особую значимость приобретает связь теории организации с **юридической наукой**, изучающей право как систему социальных норм и различные аспекты правоприменительной деятельности. Большое влияние на формирование организационных процессов оказывают такие отрасли юридической науки, как гражданское, трудовое и хозяйственное право, административное право, корпоративное право, а в последнее время, в связи с упомянутыми глобализационными процессами – и международное право.

Необходимо также отметить непосредственную связь теории организации с целым рядом смежных дисциплин.

Это организационное поведение, управление персоналом, исследование систем управления, разработка управленческого решения, стратегический, банковский, финансовый, производственный и инновационный менеджмент, управление качеством, антикризисное управление, маркетинг, логистика и другие дисциплины направления «Менеджмент».

Таким образом, тесная связь теории организации с другими отраслями знаний позволяет рассматривать ее как междисциплинарный предмет, обобщающий и развивающий научные достижения и дающий практические рекомендации деятельности на основании общих законов развития организаций.

3. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации **ХРОНОЛОГИЯ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ (основные памятники теории)**

500 г. до н.э. • Труд Сунь Цзы “Искусство войны” признает необходимость иерархической организации, межорганизационных связей и кадрового планирования.

400 г. до н.э. • Сократ отстаивает универсальность управления как искусства в себе.

370 г. до н.э. • Ксенофонт дает первое известное описание преимуществ разделения труда, рассматривая древнегреческую обувную фабрику.

360 г. до н.э. • Аристотель в “ Политике ” утверждает, что специфическая сущность исполнительной власти и ее функций не может быть одинаковой для всех государств (организаций), но может отражать их специфическую культурную среду.

770 г. н.э. • Абу Юсуф – выдающийся мусульманский ученый в “ Книге о земельных налогах ” исследует управление основными функциями исламского правительства, включая государственную финансовую политику, налогообложение и правосудие.

1377 г. • Появилась работа “ Введение в историю ” мусульманского ученого ибн Халдуна, в которой доказывается, что методы организационного совершенствования могут развиваться посредством изучения культуры. Ибн Халдун уделяет особое внимание концепциям официальной и неофициальной организации, организациям как организмам природы, за пределами которой они не могут развиваться.

1513 г. • Макиавелли в своих “ Рассуждениях ” отстаивает принцип единства власти: “ Лучше доверить экспедицию одному человеку обычных способностей, чем двум людям, даже если они обладают выдающимися качествами и равноценными способностями ” .

1532 г. • Через пять лет после смерти Макиавелли публикуется его книга советов всем потенциальным лидерам “ Правитель ”; она станет предшественницей всех книг о том, “ как добиться успеха ”, пропагандирующих скорее практические действия, а не моральные принципы.

1776 г. • Адам Смит в “ Благосостоянии наций ” рассматривает оптимальный вариант организации фабрики по изготовлению булавок; это становится самым существенным и известным изложением экономического обоснования производственной системы и принципа разделения труда.

1813 г. • Роберт Оуэн в своем “ Обращении к управляющим мануфактурами ” выдвигает революционную идею о том, что руководителям следует уделять столько же внимания “ живым механизмам ” (работникам), сколько и “ неживым машинам ” .

1855 г. • Даниэль Маккалам в своем ежегодном отчете в качестве директора компании New York and Erie Railroad Company излагает шесть основных принципов управления; самым важным было использование информации, созданной внутри компании, для управленческих целей.

1885 г. • Капитан Генри Меткалф – управляющий военным арсеналом – опубликовал “Издержки производства и управление цехами, частное и государственное”, где утверждается, что существует “наука администрирования”, которая основана на принципах, выявляемых при тщательном наблюдении.

Изменения объективных условий функционирования организаций, характерные для XX века, внесли немало нового в развитие взглядов, научных концепций и управленческой практики. Рост крупных организаций, отделение управления от собственности, развитие точных наук и наук о человеке послужили основой для разработки научного подхода к организациям, принципов и методов управления ими.

Это вызвало к жизни множество научных идей и школ, изучающих закономерности построения организаций, их основные черты и стимулы функционирования – формальные и неформальные организации, человеческие отношения, социальные системы, разделение функций и ответственности, принятие управленческих решений, математический аппарат процессов управления.

Для решения вопроса о том, какая схема организации является оптимальной для данных конкретных условий, необходимо принимать во внимание различные подходы, предлагаемые теориями формирования организаций.

Классификация теоретических подходов к формированию организаций

1. Универсальные/ситуационные

Теории, которые утверждают, что существует единственный рациональный

способ построения организации, называются универсальными.

Теории, согласно которым оптимальная структура может различаться от ситуации к ситуации в зависимости от таких факторов, как изменение технологии и внешней среды, называются ситуационными.

2. Существующие теории различаются также *по способу их разработки*.

Например, некоторые из них являются результатом логической дедукции, тогда как другие сформулированы на основе исследовательских разработок.

3. Одни теории ведут главным образом поиск *базовых характеристик* для описания организаций, другие же пытаются описывать *«лучшую/идеальную/модельную» организацию*.

4. В экономической литературе различают также теории, в которых сделан акцент на *задачах подразделений фирмы*, как важнейшей основы анализа, и теории, которые пытаются анализировать *организацию в целом*.

Иначе говоря, на сегодняшний день существуют значительные различия в подходах и предмете анализа при разработке общей теории формирования организаций.



В аспекте константы способа построения организации:

- Универсальные теории
- Ситуационные теории



По способу разработки теории:

- Вследствие логической дедукции
- На основе исследовательских разработок



По объекту описания:

- Поиск базовых характеристик
- Описание модельной организации

Основные факторы, оказавшие влияние на становление и развитие научных школ управления XX века, сгруппированы в табл.

Доминирующие факторы I половины XX века	Ориентация научных школ
Отделение управления от собственности	Закономерности и принципы построения организаций
Рост крупных организаций	
Развитие наук о человеке	Разделение труда, функций и ответственности
Развитие точных наук	Человеческие отношения, мотивы и стимулы
Утверждение рыночных отношений	Социальные системы
Доминирующие факторы II половины XX века	Ориентация научных школ
Революционные перемены в технологии	Системный подход к управлению
	Организационный потенциал и культура
	Бихевиоризм
	Маркетинг
Сложность и наукоемкость продуктов	Реинжиниринг
Глобализация производства и рынков	Концепция внутренних рынков
Информационные технологии	Теория институтов и институциональных изменений
Многообразие потребительского спроса	Теория альянсов
Рост неопределенности развития и рискованных инвестиций	Приоритет социальных целей и развития

Последние десятилетия, ознаменовавшиеся стремительными переменами в технологии, возрастающей сложностью и наукоемкостью производства, его глобализацией и распространением современных информационных технологий, дали новый мощный толчок теоретическим обобщениям и прикладным научным исследованиям в управлении.

Можно проследить *три фазы* фундаментальных изменений в организациях в XX веке.

Первая фаза – отделение управленческих функций (капитала-функции) от капитала-собственности и превращение управления в профессию.

Вторая фаза – появление, начиная с 1920-х годов, командно-административных организаций с вертикальной соподчиненностью и высоким уровнем централизации решений.

Третья фаза – переход к организациям с преобладанием горизонтальных структур и связей, базирующихся на широком использовании информационных технологий, специальных знаний и системных методов принятия решений.

Каждая фаза организационных изменений была ответом на вызовы времени, повышение сложности и наукоемкости производства, радикальные изменения экономических отношений.

Соответственно происходящим изменениям в организациях эволюционировали и научные подходы к характеристике развития теории

организации.

Можно выделить два принципиально противоположных подхода к характеристике развития теории организации.

Первый характеризует организацию **как систему** и отражает развитие управленческой мысли от механистического представления об организации (закрытая система) к целостному (открытая система).

Второй подход определяет природу организации в **направлении от рационального к социальному**.

Таким образом, примерно до 1960-х годов проблемы организации решались только с точки зрения закрытых систем. Вопрос деловой среды, конкуренции, сбыта, выходящие за пределы внутренней организации и определяющие внешнюю для организации среду, просто не рассматривались.

С развитием рынка представления об организации, менялись. Стало очевидным, что внутренняя динамика организаций формируется под влиянием внешних событий.

Теория организации начинает рассматривать ее как открытую систему в единстве всех составляющих частей и элементов, воспринимающих изменения во внешней среде и реагирующих на них.

В 70-е годы XX в. формируется методологический аппарат для изучения воздействия внешней среды на организацию с использованием теории систем. Непосредственное включение в анализ влияния факторов внешней среды на внутренние процессы организации стало началом эры "открытых систем".

Что касается подхода к организации в направлении от рационального к социальному:

Рациональное мышление означает, что есть понятная перспектива организации, а ее цели четко и однозначно определены. Предположим, машиностроительное предприятие имеет целью получение максимальной прибыли от повышения эффективности производства и качества продукции. Если мы принимаем эту цель как заданную, то высшему руководству остается только выбрать средства, которые приведут к ее достижению. Такая позиция позволяет

принимать рациональные решения. Действия организации становятся, таким образом, запрограммированными.

Социальное мышление означает неоднозначность в определении и выборе целей и принятии конкретных решений по повышению эффективности производства. Социальный подход предполагает, что решение о целях организации выражают характер ценностного, а не механистического выбора. Решения принимаются не столько ясностью мысли (рационально), сколько на основе накопленного опыта, привычки, то есть теми факторами, которые определяют поведение людей в организациях.

С позиций отмеченных подходов в развитии теории организации выделяется четыре этапа. Каждый этап определяется единственной комбинацией установленных признаков (закрытая-открытая система, рациональное-социальное мышление).

Первый этап в теории организации охватывает период с 1900 по 1930 года. Его можно определить как эру "закрытых систем и рационального индивида". Главными представителями теории организации этого времени были Макс Вебер, Анри Файоль и Фредерик Тейлор, Александр Богданов.

Разработанный ими подход ориентирован на организационные и технические усовершенствования системы путем повышения эффективности внутренних функций организации.

Второй этап (1930-1960) является эрой "закрытых систем и социального индивида». Группа теоретиков - Элтон Мэйо, Дуглас Макгрегор, Честер Барнард - разрабатывала вопросы управления закрытыми системами, опираясь на внутренние отношения и неэкономическую мотивацию работников.

Третий этап (1960-1975) - это период "открытых систем и рационального индивида". Теория организации делает шаг вперед, рассматривая организацию как часть системы более высокого уровня, и одновременно - шаг назад, поскольку возвращается к механистическим представлениям о человеке. Основной вклад в развитие теории организации к этому периоду сделали Альфред Чандлер, Поль Лоуренс, Джей Лорш.

И, наконец, четвертый этап, начавшийся около 1975, можно определить как период "открытых систем и социального индивида». На этом этапе происходит возврат к "социальному мышлению", но уже в пределах открытых систем. Лидером современной теории организации является Джеймс Марч.

В XXI веке характерными изменениями в системе организаций является:

- повсеместный переход на внедрение современных информационных сетей и компьютерных систем;
- процессы интеграции в управлении (образование ассоциативных структур и альянсов, включая организации транснационального характера);
- комплексная реструктуризация и перехода к организациям «с внутренними рынками»;
- тенденции к сокращению размеров организационных звеньев и использование целевых групп, матричных структур и самообучающихся организаций.

Типы организационных теорий

В соответствии с вышеизложенным можно выделить следующие типы организационных теорий:

- классическая организационная теория;
- неклассическая организационная теория;
- системная организационная теория;
- ситуационная организационная теория;
- неомодернизационная организационная теория.

Все рассмотренные выше концепции и подходы дают нам возможность представить направление развития организационной мысли - от жестко структурированных схем и форм к осознанию социального фактора и необходимости более гибко реагировать на изменяющиеся требования внешней среды.

Контрольные вопросы:

1. Что изучает теория организации?
2. Каким образом теория организации сформировалась в качестве самостоятельной дисциплины?
3. Какое место занимает теория организации в системе научных знаний?
4. Какая связь между организацией и обществом?
5. Каковы особенности работы организации в условиях формирования новых рыночных отношений, а также в связи с глобализационными процессами?

Практическое занятие 1 Типы и виды организационных теорий

Практическое занятие проходит в виде презентации (компьютерной), представленной каждым ответственным за свою часть работы студентом индивидуально. (Одна презентация от группы по теме занятия, согласно пунктам плана)

1. Общая характеристика типов организационных теорий: классическая организационная теория; неклассическая организационная теория; системная организационная теория; ситуационная организационная теория; неомодернизационная организационная теория.
2. Научное управление Фредерика Тейлора и Принципы организации Анри Файоля.
3. Бюрократическая теория Макса Вебера и всеобщая организационная наука – тектология Александра Богданова.
4. Хоторнский эксперимент Элтона Мэйо и целенаправленные организации Честера Барнарда.
5. Теория Х-У Дугласа Макгрегора и Факторы эффективной организации Ренсиса Лайкерта
6. Теория административного поведения Герберта Саймона и Теория Гласиера
7. «Структура-5» Генри Минтцберга и Теория организационного потенциала Игоря Ансоффа
8. А Чандлер, Дж Томсон, П Лоуренс, Дж Лорш и исследование влияния внешней среды на организацию. Р. Сайерт, Дж. Марч, Г. Саймон и модель «помойки»
9. Теория институтов и институциональных изменений Дугласа Норта и Ресурсная теория организации
10. Современные направления теоретических разработок : Реинжиниринг; Концепция внутренних рынков корпораций (или организационных рынков); Теория альянсов; Концепция «экологически осознанного руководства» предприятием.