

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ «ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ»

Введение.

Теория организации – наука, изучающая принципы, законы и закономерности возникновения организации как объекта, ее эволюции, механизмы функционирования, взаимодействия ее частей и элементов между собой, а также с внешней средой для достижения намеченных и проектирования новых целей.

Говоря о ее развитии можно выделить четыре этапа:

1 этап. 1900–1930 гг. – период «закрытых систем и рационального индивида». Главные представители данного направления в теории организации: Макс Вебер, Анри Файоль, Фредерик Тейлор. Разработанный ими подход ориентирован на организационные и технические усовершенствования в организации путем повышения эффективности внутренних функций.

2 этап. 1930–1960 гг. – период «закрытых систем и социального индивида». Группа основных теоретиков этого периода Энтони Мэйо, Дуглас МакГрегор, Честер Бернанд. Они разработали вопросы управления закрытыми системами, опираясь на внутренние человеческие отношения и неэкономическую мотивацию работников.

3 этап. 1960–1975 гг. – период «открытых систем и рационального индивида». Основной вклад внесли Альфред Чандлер, Пол Лоуренс, Джей Лорш, сделавшие шаг вперед, рассмотрев организацию как часть системы более высокого уровня, и шаг назад, возвратившись к механистическим представлениям о человеке.

4 этап. С 1975 – по настоящее время – «период открытых систем и социального индивида»: происходит возвращение к социальному мышлению, но в рамках открытых систем [4, 5, 6].

Основополагающие концепции функционирования «Теории организации»

Опыт работы наиболее успешных руководителей крупных компаний, теоретиков менеджмента сконцентрирован в типовых наборах принципов:

функционирования организации,
построения системы управления,
взаимоотношений в организации.

Использование этих наборов позволяет повысить эффективность производства, сократить время принятия решений и расходов на управляющую систему.

Так **Фредерик Тейлор** в своей фундаментальной работе «Принципы научного управления» (1911 г.) одним из первых определил совокупность принципов функционирования организации:

- разделение труда в широком смысле слова (и рабочий, и менеджер ответственен за какую-либо одну функцию);
- функциональное руководство (замена власти одного мастера функциональной администрацией, каждый из которых дает указания рабочему в пределах своей компетенции);
- измерение труда (измерение рабочего времени с помощью «единиц времени»);
- задачи-предписания (примерные инструкции по выполнению конкретных задач);
- программы стимулирования (премия за производительность выше нормы);
- мотивация (личная заинтересованность является движущей силой);
- роль индивидуальных способностей (проводятся различия между способностями рабочих, работающих за вознаграждение в настоящем, и менеджеров, работающих ради вознаграждения в будущем).

В 1916 г. **Анри Файоль** в своей работе «Общее и промышленное управление» выделяет следующие принципы функционирования организации:

четкие цели;

один центр подчинения (единство управления) и один центр управления (единство контроля);

использование «мостика» Файоля в цепи подчинения;

равенство прав и обязанностей;

рациональное разделение труда;

определение ответственности за результаты труда;

благоприятные возможности для проявления инициативы.

Бюрократия Макса Вебера:

определение задач и обязанностей каждого должностного лица на основе разделения труда;

организация строится на принципах иерархии – строгом подчинении;

деятельность организации регулируется на основе инструкций и правил, определяющих ответственность каждого;

управление организацией исключает личные эмоции;

назначение на должность основывается на квалификации и заслугах.

В результате проведения Хоторнского эксперимента **Элтона Мэйо** на заводе фирмы «Уэстерн электрик» (1924–1927) получила развитие «школа человеческих отношений»:

разделение и нормирование труда не всегда ведут к повышению производительности;

работники более отзывчивы к социальному влиянию равных им людей, а не к мерам контроля высшего руководства;

менеджер должен быть профессионалом в человеческих отношениях, понимать потребности людей, выслушивать проблемы, уметь дать нужный совет, убедить принять перемены.

Принципы **Честера Бернарда** (целенаправленная организация) базируются на совместном позиционировании персонала и техники:

кооперация – действенный способ преодоления физиологических и биологических ограничений;

сотрудничество приводит к согласованным эффективным действиям;

успех организации зависит от удовлетворенности ее членов;

организации могут быть формальные и неформальные;

власть – это информационная связь (команда), так как персонал решает, выполнять или не выполнять распоряжения.

В 1967 г. исследование влияния внешней среды на структуру организации провели преподаватели Гарвардской школы бизнеса **П. Лоуренс** и **Дж. Лорш**. В книге «Организация и ее окружение» они рассматривали организационные структуры и системы управления, сравнивая компании, имеющие лучшие результаты в динамичном бизнесе (производство специальных пластиков) с лучшими компаниями в стабильной, мало меняющейся отрасли (производство контейнеров). Они установили, что фирмы, для которых характерна стабильность, используют функциональную схему организации и простые системы контроля. Напротив, лидеры в динамичном производстве имеют более децентрализованную форму организации и сложные системы управления.

Р. Сайерт, Дж. Марч, Г. Саймон выдвинули концепцию «Организация как мусорная корзина» (модель нерационального принятия решений). Лица, принимающие решения, не работают в условиях совершенного знания, отсюда возникает неопределенность, являющаяся нормальным состоянием дел. Эта модель применима к организационной структуре, известной как организованная анархия, пример: университеты, исследовательские организации (технологии неясны, текучесть кадров «пришел-ушел»).

Развитие современной теории организации

Современная теория организации развивается в нескольких направлениях, называемых теоретическими подходами.

Ситуационный подход – не существует единственно правильного решения, каждому типу управленческой ситуации и решаемых задач соответствуют свои оптимальные требования к состоянию организации, стратегия и структура.

Экологический подход утверждает, что среди организаций выживает наиболее приспособленная:

имеет место процесс естественного отбора и замены организации (эффективность организации определяется способностью выживать);

роль окружающей среды абсолютна, менеджмент не оказывает особого влияния на способность к выживанию;

так как ресурсы ограничены, то одни организации уцелеют, другие прекратят существование (в современных моделях организационной экологии особое внимание уделяется механизмам, обеспечивающим структурные изменения в организациях).

Подход организационного научения – признание двух видов обучения:

обучение по одинарной петле (обычное обучение персонала, повышающее способность организации достигать поставленные цели);

обучение по двойной петле – это организованный процесс самообучения организации, который приводит к полному переосмыслению опыта организации (гибкость организационной структуры и системы вознаграждений, свободный обмен информацией и опытом, благоприятный климат для развития и обучения персонала).

Реинжиниринг – перестройка на современной информационной и технологической основе организации производства и управления, это теория и методы комплексного оздоровления корпораций с охватом и реконструкцией всех ее элементов. В рамках этого направления рассматриваются и новые импульсы повышения эффективности: сокращение размеров и оптимизация хозяйствующих субъектов; использование матричных структур, органически сочетающих линейное

и программное руководство; деятельность комплексных целевых команд и многое другое.

Концепция внутренних рынков корпораций (или организационных рынков) характеризуется перенесением закономерностей и принципов рыночного хозяйства на внутреннюю деятельность корпораций. Такие революционные преобразования должны охватить все их подразделения (линейные, функциональные, маркетинговые и даже аппарат высших руководителей). Они становятся автономными звеньями, которые покупают и продают товары и услуги, участвуя во внутрифирменном и межфирменном оборотах, и объединяются едиными информационными сетями, финансовыми системами и предпринимательской культурой.

Согласно этой концепции, подразделения, имеющие широкую экономическую самостоятельность внутри предприятий, могут оперативно вносить изменения в производство товаров, предоставление услуг, во всю систему отношений с потребителями. На этой основе и с использованием информационных технологий формируются сетевые организации с распределенными автономными звеньями, так называемые виртуальные корпорации. К этому направлению примыкает и разрабатываемая концепция «демократической корпорации», предусматривающая широкую децентрализацию управления с развитием демократических форм и методов функционирования подразделений и руководителей.

Теория альянсов (ассоциативных форм организации и управления) предполагает, что интеграционные процессы в управлении, ориентированные на более эффективное использование всех видов ресурсов (научно-технических, инвестиционных и финансовых), приводят к появлению многообразных форм горизонтального объединения организаций. Образуются плоские организационные иерархии вокруг основных процессов, имеющие специфические цели. Это горизонтальные корпорации, стратегические союзы, модификации конгломератов, консорциумов, холдингов, хозяйственных ассоциаций и групп.

Интеракционистский подход рассматривает организацию как систему длительных взаимодействий между ее членами, которые вносят в организацию свои собственные ожидания и ценности.

Социотехнический подход основан на зависимости внутригрупповых связей от технологии производства.

Конфликтный подход предполагает, что организация имеет множество противоречивых целей и действует в условиях «противоречивых интересов различных членов организации или ее групп».

Современная организационная парадигма

Современная парадигма управления основывается на разнообразных элементах управленческого воздействия. Она использует не только такие традиционные элементы как власть, авторитет, персональная зависимость, экономическое принуждение, мотивация, но и такие относительно новые элементы, как творческое участие персонала, образование команд, приверженность, инновационность, управление знаниями. Современная парадигма управления все в меньшей степени опирается на тейлоризм, она характеризуется не простой исполнительностью каждого работника, а его инициативой [3].

Эволюция парадигмы управления происходила под влиянием управленческой практики фирм, отличающихся высокими результатами деятельности и устойчивой конкурентоспособностью. Для них характерны использование нововведений в качестве фактора собственного развития и творческое использование новых элементов управления в своей практике. В этих фирмах все работники не только выполняют непосредственные обязанности, но и постоянно участвуют в поиске и разработке новых методов работы, новых видов услуг, новых социальных технологий. Другими словами, каждый участвует в деятельности организации, активно мобилизуя свой интеллект, формулируя предложения по улучшению методов работы, повышению качества услуг, развитию организации или фирмы.

В настоящее время каждая организация или фирма постоянно испытывает ощутимые воздействия изменяющейся внешней среды. Эти воздействия могут носить различный характер: конкуренты начали оказывать ту же самую услугу с использованием новой технологии и с меньшими издержками; появилась новая аналогичная услуга с большим потребительским эффектом; изменился курс валют; инфляция обесценила всю полученную прибыль; учетная ставка процента внезапно повысилась и т. д. [8].

В таких нестабильных условиях необходимо средствами управления обеспечить эффективную адаптацию организации.

Вклад отечественных ученых в разработку научной теории организации

Завершая ретроспективный обзор процессов становления «Теории организации» как науки следует обратить внимание на работу одного из выдающихся ученых, внесших весомый вклад в разработку организационной науки, А.А. Богданова (Малиновского) (1873–1928). Он впервые высказал предположения о том, что предметом организационной науки должны стать общие организационные принципы и законы, в соответствии с которыми протекают процессы организации.

А. Богданов в своей работе «Тектология или всеобщая организационная наука» [1], на рубеже XIX и XX столетий строит свою теорию, опираясь на использование дедуктивного способа (аксиоматического метода), основанного на использовании минимального числа базовых положений (аксиом), не требующих своего доказательства.

Основная аксиома его «Тектологии» – аксиома двойственности. Ее суть можно выразить следующим образом. Любой признак подразумевает двойственность, поскольку невозможно создать объект, не создав одновременно его антипода.

Но любая двойственность предполагает границу, отделяющую объект исследования от его антипода. Любая граница, в свою очередь,

подразумевает двойственный способ своего пересечения с разных сторон. Эти способы не эквивалентны и подразумевают разные взаимодействия, в противном случае, граница была бы неразличима. Поскольку пересечение границы – процесс, связанный с взаимодействием, то мы имеем дело еще и с динамической двойственностью. Таким образом, речь уже идет о двуедином процессе взаимодействия с учетом взаимного переплетения структурных и динамических составляющих.

А. Богданов по ходу написания работы ввел в научный оборот целую палитру таких двойственных понятий: «организация или дезорганизация», «активность – сопротивление», «ассимиляция – дезассимиляция», «конъюгация – дизъюнкция», «ингрессия – дезингрессия» и другие. Двойственность стала главным организационным принципом построения «Тектологии», положенным в основу вывода всех последующих положений.

Такой подход обеспечил ему мощные эвристические возможности, позволяющие решать задачи даже в условиях неполной исходной информации и отсутствия четкой программы управления процессом решения.

Примечательно, что аксиоматический подход в «нормальной науке» того периода практически использовался лишь в математике и то лишь в качестве своеобразного средства разрешения конфликта мнений. Переход к формальной и далее – к формализованной аксиоматике для разрешения методологических и логических трудностей в вопросах оснований математики, произошел много позже, лишь в первой половине XX столетия, и связан с именем Д. Гильберта (1862–1943).

Анализируя сущность организации, А. Богданов первым сформулировал представления того, что впоследствии стало называться «системным подходом», дал характеристику соотношения системы и ее элементов, обнаружив свойство «эмерджентности», показав, что организационное целое превосходит простую сумму его частей, выявил

и сформулировал два ведущих закона, предопределяющие функционирование и развитие организационных систем.

Формулировка *первого закона* А. Богданова отражает организационный и дезорганизационный опыт: *«если система состоит из частей высшей и низшей организованности, то ее отношение к среде определяется низшей организованностью»*.

Второй закон Богданов назвал законом расхождения: *«комплексы (системы) расходятся, различаются между собой в силу первичной неоднородности, разности среды и воздействия исходных изменений»*.

К сожалению, советская экономическая, политическая и «философская» печать 1930-х гг. по идеологическим мотивам была полна нападками на «механистическую теорию равновесия» Богданова и работы его учеников и соратников Базарова, Громана, Бухарина. Так, Большая советская энциклопедия (2-е изд., т. 5, с. 343–344) выносила Богданову следующие вердикты: «Диалектике, как учению о борьбе противоположностей, он противопоставлял т. н. организационную науку о гармонии и примирении противоположностей, служащую для обоснования примирения классов, отказа от классовой борьбы... богдановский «закон трудовых затрат» был использован врагом народа Бухариным для «обоснования» капитулянтской «теории равновесия секторов» в советской экономике, сохранения в народном хозяйстве СССР старых пропорций, бывших при капитализме, что являлось идеологическим прикрытием контрреволюционной деятельности правотроцкистских реставраторов капитализма».

По этой причине его главное творение еще долго пребывало под спудом. «Более того – в угаре борьбы с «буржуазной лженаукой» кибернетикой в ней учуяли повторение «избитых идей» Богданова. Однако даже после принятия противоположного лозунга «Кибернетику – на службу коммунизму!» признание за автором «Тектологии» приоритета в создании общенаучной системно-

кибернетической концепции с большим трудом и лишь по крупицам проникало через многочисленные догматические препоны» [2].

На родине первые попытки осмысления работ А. Богданова начались в середине 1960-х гг. Почин сделал М.И. Сетров, особо подчеркнувший, что Богданов в понятии «бирегулятора» не только фактически сформулировал принцип обратной связи, но и иллюстрировал его теми же примерами, что и один из основателей кибернетики У. Росс Эшби. Предвосхищение Богдановым «общей теории систем» отмечали специалисты ВНИИ системных исследований (Блауберг, Садовский, Юдин 1969).

С другой стороны, на Западе возрос интерес к Богданову в русле «советологических» исследований: появились первые биография (Grille 1966) и библиография (Yassour 1969). Там наибольший интерес в отношении к «Тектологии» проявил профессор Дж. Горелик. В предисловии к своему сжатому переводу и в ряде статей он в сопоставлении с кибернетикой показал значение концепции Богданова как исторически первого развернутого и наиболее широкого варианта общей теории систем [7].

Новые оценки результатов работ А. Богданова активно развернулись с середины 80-х годов. На этот период приходится и переиздание «Тектологии» и написание многочисленных работ о А. Богданове, а также проведение международных научных конференций в Москве (1989 г.), в Университете Восточной Англии (1995 г.), в Екатеринбурге (2003 г.).

Заключение

Таким образом, в данной работе проиллюстрированы основные этапы развития «Теории организации», в рамках которых тезисно продемонстрированы результаты базовых работ зарубежных и отечественных основоположников данной науки. Определены возможные тенденции дальнейшего развития «Теории организации».

Завершая этот краткий экскурс в историю «Теории организации», хочется надеяться, что представленный труд

заинтересует и подвигнет к более детальному изучению одной из основополагающих экономических наук – «Теории организации».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

- 1. Богданов А.А.** Тектология или всеобщая организационная наука. – М.: Экономика, 1989. – 304 с.
- 2. Гладков Т.К.** Кибернетика – псевдонаука о машинах, животных, человеке и обществе // Вестник МГУ. 1955. № 1.
- 3. Глухов В.В., Яковлев А.А.** Теория организации. Создание и функционирование организации: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2012. – 158 с.
- 4. Демчук О.Н.** Теория организации: учеб. пособие / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. – М.: Флинта: МПСИ, 2009. – 264 с.
- 5. Лафта Дж. К.** Теория организации: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2006. – 416 с.
- 6. Мильнер Б.З.** Теория организации: учебник. М.: ИНФРА М, 2004 г.
- 7.** Эволюция теории и опыт эффективного управления за рубежом / Под ред. Т.Н. Лосевой. – М.: Мир книги, 1994.
- 8. Яковлев А.А.** Теория организации: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2008. – 168 с.