

СТРУКТУРЫ И МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЙ

STRUCTURES AND MODELS OF ORGANIZATIONS

Аннотация:

В статье проводится анализ наиболее распространенных структур и моделей организаций.

Ключевые слова:

Социальное управление, организация, бюрократия.

The summary:

The article analyzes the most popular structures and models of organizations.

Keywords:

Social management, organization, bureaucracy.

Рассмотрим наиболее распространенные модели организации. Одной из них является так называемая бюрократическая модель. Макс Вебер сформулировал представление об организации, которое стало традиционным для ученых, исследующих общественные отношения, но которое в меньшей степени поддерживается специалистами, рассматривающими все с точки зрения управления организацией. Вебер считал, что бюрократическая форма организации является наиболее эффективной в современном ему обществе. Он хотел создать основы идеальной организации, которая обеспечила бы максимум разумности поведения человека. Это его представление явно отличается от принятого понимания термина «бюрократическая организация», употребляемого нередко для обозначения больших и громоздких правительственных учреждений или частных предприятий, которые, как правило, в своей деятельности не учитывают индивидуальные запросы людей. Говоря о технических преимуществах бюрократической системы, Вебер писал: «Решающее преимущество бюрократической организации перед любым другим видом организации состоит в том, что она всегда обладает чисто техническим превосходством. Совершенный механизм бюрократической организации по сравнению со всеми другими видами организации дает такие же преимущества, как и машина по сравнению с немеханизированными способами производства».

По мнению Вебера, другим преимуществом бюрократической организации является ее универсальность. Он считал, что такая организационная форма способствует увеличению эффективности самых разнообразных организаций - как промышленных предприятий, так и правительственных учреждений, воинских подразделений и профессиональных объединений. По Веберу, основными чертами «идеальной» бюрократической организации являются: 1) разделение труда на основе функциональной специализации; 2) четкая иерархия власти; 3) система правил, определяющих права и обязанности каждого члена организации; 4) система процедур, определяющих порядок действия во всех ситуациях, встречающихся в процессе функционирования организации; 5) игнорирование личных качеств во взаимоотношениях между сотрудниками организации; 6) отбор и выдвижение работников по их квалификации.

По существу, Вебер считал, что поведение отдельной личности непредсказуемо, часто эмоционально, не всегда разумно и иногда препятствует эффективной деятельности организации. Поэтому он выбрал в качестве идеальной модели бюрократической машины такую форму организации, в которой можно было бы свести к минимуму влияние капризов отдельной личности.

Он укрепил модель своего бюрократического механизма с помощью введения особой установленной власти общества, т.е. какой-то силы, которая узаконена обществом и заставляет человека иногда делать то, что он не хочет делать. Предложенная Вебером бюрократическая модель имеет много общего с рассмотренными ранее традиционными принципами организации. Такая механистичность и обезличенность организации резко противоречит концепциям, развитым впоследствии.

Другой моделью является так называемая неоклассическая модель. Неоклассическая модель - это модель поведения организации, построенная с учетом возможностей человека, появилась как реакция на представления классической школы, проповедующей сугубо механистический и обезличенный подход. Это новый взгляд на организацию. Основное внимание здесь уделялось уже не рациональной модели традиционной теории организации, а бихевиористской модели, которая рассматривала человека таким, каков он есть. Новая школа, в основном, восприняла рассмотренные раньше структурные аспекты организации, но изменила те принципы, которые относятся к человеческим ресурсам и отношениям, возникающим в неформальных группах внутри организации. Вероятно, наибольшим вкладом этой школы был прояв-

ленный ею интерес к исследованиям именно таких взаимоотношений в рамках формальной структуры организации.

Основные положения новой школы сводились к тому, что неформальные организации развиваются вследствие определенных общественных потребностей - потребностей людей в общении и объединении с другими людьми - и что такие неформальные организации оказывают существенное влияние на поведение всей организации в целом.

Основные отличия теории, учитывающей человеческие взаимоотношения, от традиционной теории организации сводятся к следующему:

- 1) в выработке решений чаще принимает участие широкий круг сотрудников организации, а не только узкая группа на высшем уровне управления;
- 2) основной единицей организации является не индивидуум, а скорее группа, члены которой взаимодействуют с помощью личных контактов;
- 3) не только административная власть, а их взаимное доверие служит объединяющей силой организации;
- 4) руководитель - это скорее посредник для связи внутри группы и между группами, а не только представитель высшей власти;
- 5) необходимо увеличение ответственности членов организации, а не внешний контроль за результатами их работы.

Подход к организации с позиции человеческих отношений выдвинул на первый план концепцию организации как единой системы, охватывающей отдельные личности и неформальные группы и учитывающей отношения внутри группы и формальные взаимосвязи между членами организации. В сущности, эта школа вернула человеку то место в организации, которое традиционная школа так старательно пыталась у него отнять.

Следующая - профессиональная модель. Ни традиционная, ни неоклассическая модель не касается проблем, возникающих в организациях определенного вида - в тех, которые предназначены для производства знаний, применения, сохранения и распространения их в специально созданных для этих целей системах. Это - профессиональные организации и они характеризуются не только целями, которые преследуют, но и высоким процентом специалистов в составе аппарата (не меньше 50%), а также таким распределением власти между специалистами и неспециалистами, при котором специалисты обладают высшей властью в вопросах, касающихся главной цели деятельности организации. К организациям такого типа относятся институты и университеты, исследовательские организации и крупные лечебные учреждения, организации для проведения общественных работ и психиатрические больницы. Некоторые другие виды организаций можно определить как полупрофессиональные, поскольку они содержат значительный процент специалистов.

Профессиональные организации часто сталкиваются с противоречивыми требованиями. С одной стороны, эти организации вынуждены применять традиционный бюрократический механизм для обеспечения повседневных обыденных операций, но, с другой стороны, они должны обладать некоторой системой, позволяющей действовать в необычных обстоятельствах и способствующей изменениям. Модель такой организации должна характеризоваться тем, как часто организация встречается с обычными и необычными обстоятельствами, или с работами, требующими либо высокой квалификации, либо только применения обычных знаний.

Такая профессиональная модель во многих отношениях отличается от традиционной. Традиционная модель предполагает, что имеется один главный источник власти (линейная организация), который является основой для окончательных решений и контроля. В профессиональных организациях контроль осуществляется с помощью профессиональных норм и взаимодействия между коллегами по работе. В таких организациях также могут возникать серьезные конфликты между представителями административной власти и отдельными работниками, между профессиональными знаниями и их автономией.

Анализ природы организаций и моделей, с помощью которых можно классифицировать различные организации, дает возможность поставить вопрос о природе решений в организации. Так, Саймон обратил внимание тех, кто занимается теорией организации, на процессы принятия решения внутри организации. Он отказался от традиционного подхода и сосредоточился на исследовании процессов решения человеком проблем и на механизмах выработки решений как основных факторах, определяющих поведение организации. С его точки зрения, членов организации нельзя рассматривать как чисто механические элементы. Их надо воспринимать как личности с их желаниями, мотивами, возможными стремлениями и влечениями, которые ограничивают их способность к разумным решениям проблем.

Саймон использует термин «принятие решения» как синоним термина «руководство». В этом смысле выработка решения включает три основных этапа: информацию - оценку обста-

новки для определения условий, которые надо знать для принятия решения; проектирование - поиск, разработка и анализ возможных вариантов действий; и выбор - отбор одного какого-то направления действий из возможных альтернатив.

В книге, написанной совместно с Марчем, Саймон рассматривает процесс принятия решений как основу для создания еще более общей теории организации. Главная идея этой книги выражена следующим образом: «Основные особенности структуры и деятельности организации определяются характерными особенностями процесса решения проблем человеком и процесса разумного выбора. Мыслительные способности человека ограничены по сравнению со сложностью проблем, стоящих перед отдельной личностью и организацией. Поэтому для рационального поведения необходимо создавать упрощенные модели, которые воплотят в себе главные черты проблемы без всей ее сложности».

Такое представление позволяет существенно дополнить традиционную и неоклассическую теории организации за счет знаний, почерпнутых из социальных наук, о мотивах поведения человека, конфликтах интересов, восприятии нового и ограничениях разумности поведения, т.е. всего того, что оказывает серьезное влияние на поведение организации в целом.

Саймон и Марч развили стройную теорию поведения предпринимательских организаций, обратив особое внимание на процесс принятия решений в организации. Они исходили из того, что для понимания современных процессов принятия решений по экономическим вопросам необходимо кроме изучения проблем рынка исследовать внутреннюю деятельность фирмы - изучать воздействие организационной структуры и традиционной практики на разработку целей фирмы, на оценку перспектив ее развития и на осуществление выбора вариантов действий.

Свою теорию они делят на четыре основные части.

1. Теория организационных целей должна рассматривать процессы возникновения целей в организации, как они изменяются со временем и как организация следит за ними;

2. Теория перспектив организации анализирует, каким образом и когда организация осуществляет поиск требуемой ей информации или новых альтернатив действия и как протекает процесс обработки информации внутри самой организации;

3. Теория организационного выбора альтернатив действий должна характеризовать процесс, с помощью которого определяются возможные для организации альтернативы и среди них осуществляется выбор;

4. Теория организационного контроля точно определяет расхождения между вариантом, принятым к исполнению, и теми решениями, которые реально выполняются.

Все четыре раздела теории, объединяясь в единое целое, образуют общую картину процесса принятия решений в организации. В целом, эта теория рассматривает организацию как адаптивную систему, которая состоит из ряда групп с различными интересами, объединенных в широкую коалицию. Эта система создает соответствующие организационные механизмы, чтобы избежать неопределенности, осуществляет исследование проблем, обучается на основе своего же опыта и ищет скорее удовлетворительные (рациональные), а не оптимальные решения. Такой подход в значительной мере совпадает с представлением об организации как адаптивной социальной системы. Более подробно проблемы принятия решений рассматриваются в соответствующем курсе.

Традиционная теория организации обращала внимание, главным образом, на отдельные элементы организации и рассматривала методы, позволяющие разделить ее деятельность на отдельные задачи или рабочие операции. Она не уделяла достаточного внимания взаимным связям и интеграции деятельности элементов организации. Не продвинулась в этом направлении и неоклассическая теория, которая стремилась в традиционную механистическую модель организации включить человека с его мотивами, устремлениями, желаниями и ограничениями. Ни один из этих подходов не дает возможности создать интегрированную, системную модель организации.

Все большее внимание привлекает идея, что наиболее полезный путь к изучению организаций состоит в том, чтобы рассматривать их как системы. Этот новый взгляд стремится представить организацию как систему, состоящую из взаимозависимых частей и переменных, и рассматривает предприятие в целом как социальную систему, входящую в состав более широкой системы - общества. Этот взгляд отражен Парсонсом в его определении организации: «Представляется целесообразным определить организацию как социальную систему, которая организована для достижения определенной цели; достижение этой цели является одновременно исполнением одной из функций еще более широкой системы, а именно - общества».

Современная теория организации и общая теория систем тесно связаны между собой, причем теория организации является самостоятельным элементом общей теории систем. Как теория систем, так и теория организации изучает общие свойства организации как единого

целого. Современная теория организации в различных аспектах рассматривает как каждую подсистему отдельно, так и их взаимоотношения. Традиционная теория управления организацией уделяла главное внимание иерархической пирамиде работ и задач, подчеркивая вертикальные связи в этой пирамиде.

Современная теория управления, напротив, рассматривает всю систему как совокупность составляющих ее подсистем и различных элементов, взаимодействующих и связывающихся между собой. Здесь учитываются не только вертикальные, но также горизонтальные и пересекающиеся связи. В современной организации именно эти связи становятся исключительно важными. Функция горизонтальных связей состоит в упрощении решения проблем, возникающих вследствие разделения труда. Их природа и особенности определяются членами организации, которые имеют различные организационные подцели, но взаимозависимая деятельность которых требует «взаимосцепления».

Ссылки:

1. Монсон П. Современная западная социология: теория, традиции, перспективы. Пер. с шведского. СПб., 1992.
2. Смирнов Э.А. Основы теории организации. М., ЮНИТИ, 1998.
3. Теория организации. Под ред. Алиева В.Г. М., Луч. 1999.

References (transliterated):

1. Monson P. Sovremennaya zapadnaya sotsiologiya: teoriya, traditsii, perspektivy. Transl. from Swedish. SPb., 1992.
2. Smirnov E.A. Osnovy teorii organizatsii. M., YUNITI, 1998.
3. Teoriya organizatsii. Ed. by Alieva V.G. M., Luch. 1999.