

Лекция 2

Основные этапы развития теории организации

План лекции

1. Возникновение научного подхода к изучению организаций
2. Школа научного управления
3. Теория человеческих отношений
4. Системный подход
5. Структурно-функциональный подход
6. Ситуационный подход

Социально-экономические условия возникновения теории организаций

Ремесленные гильдии



Единичные,
уникальные товары



Хорошее качество,
маленькая
производительность

Принудительный труд
(экономическое,
физическое или др.
принуждение)

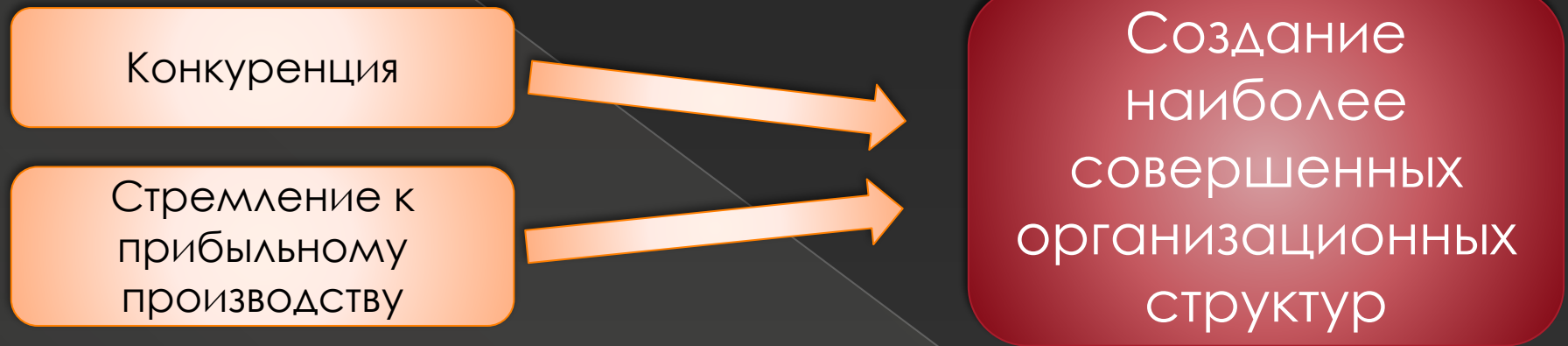


Прочая продукция



Большая
производительность,
низкое качество

Социально-экономические условия возникновения теории организаций



Возникновение многочисленных предприятий по производству конкурентноспособной продукции



Середина XVIII и до начала XIX в

Фабричная система организации труда

Свидетельства
появления
фабричной
системы

Индустриализация
производства

Общественное разделение
труда

Крупные организации с
жёстким разделением
функций на рынке

Увеличение роли
управляющих

Социальные группы в
рамках организаций

Неформальные
организации рабочих

Изменение
социальных
отношений

Основные недостатки первых разработок в области теории организаций:

Отсутствие связей между разработками отдельных компонентов организации, разрыв между проблемами менеджмента и исполнителями, между отдельными компонентами организации: структурой, целями, корпоративной культурой и технологией

Невозможность ориентации на инновации, изменения в организации, необходимые в условиях функционирования организации в рыночной среде

Полное невнимание к человеческому фактору. В результате чего появились такие негативные поведенческие феномены, как отчуждение и аномия

Отчуждение как негативное явление в функционировании организации

Отчуждение по К. Марксу:

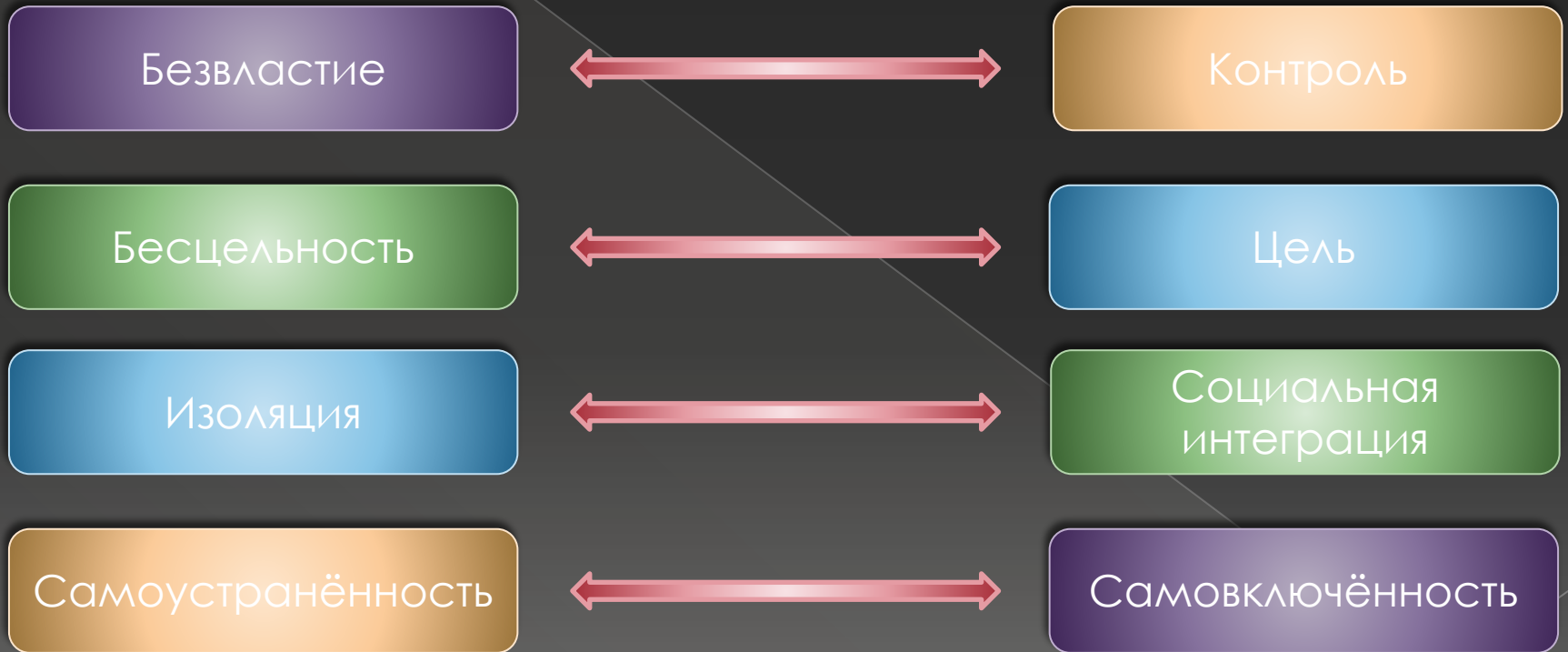
Отделение работников как личностей от их творчества, продукта их труда и от других людей, к которым они относятся только как к единицам товара

По Блаунеру:

Оно возникает тогда, когда работники не способны:

1. Контролировать производственные процессы
2. Стремиться к общей цели и ощущать собственное назначение в организации
3. Интегрироваться в индустриальную общность
4. Относиться к труду как к средству самовыражения

Иллюстрация отчуждения по Р. Блаунеру:



Понятие аномии



Это такое состояние участников трудового процесса, при котором они не могут интегрироваться со стабильными основными институтами общества, не включаются в систему социальных взаимосвязей, что приводит к отрицанию ими наиболее значимых норм и ценностей.

Возможные позиции индивида по отношению к целям и способам их достижения по Мертону:

Конформист — принимает как культурные цели, так и институциональные способы их достижения, одобряемые в обществе, и является лояльным членом общества

Новатор — пытается достичь культурных целей (которые в целом он принимает) неинституциональными средствами (включая незаконные и криминальные средства);

Ритуалист — принимает институциональные средства, которые абсолютизирует, но игнорирует или забывает цели, к которым он должен стремиться с помощью этих средств; ритуалы, церемонии и правила для ритуалиста являются основой поведения, в то же время оригинальные, нетрадиционные средства им, как правило, отвергаются. (закостенелый бюрократ)

Отстраненный тип — отходит как от культурных, традиционных целей, так и от институциональных средств, необходимых для их достижения (алкоголики наркоманы, т.е. любые люди вне группы)

Мятежник — пребывает в нерешительности относительно как средств, так и культурных целей; он отступает от существующих целей и средств, желая создать новую систему норм и ценностей и новые средства для их достижения.

Предпосылки появления теории научного управления

Основоположник классической теории
научного управления – Ф.У. Тейлор

«Координация»

«Интеграция»

«Контроль»

Последователи тейлоризма обращали особое внимание на проблему рабочих, решение которой заключалось в максимальном облегчении производственных операций, в упорядочивании системы вознаграждения путем внедрения сдельной оплаты труда и в обеспечении безопасности труда.

Основные принципы «тейлоризма»

Взаимодействие между управляющими и рабочими, которое проявляется прежде всего в обоснованном вознаграждении за труд на базе сдельной системы оплаты труда

Научно обоснованный подбор и обучение работников

Применение научного подхода к каждому элементу деятельности любого члена организации, поиск наиболее рациональных, оптимальных способов совершения производственных операций

По мнению Файоля, в основе деятельности любой социальной структуры лежит принцип иерархии, который не только закрепляет отношения в организации, но и обеспечивает их предельную прозрачность. Это означает, что права и ответственность должны распределяться сверху вниз — от высшего управляющего к низшему, а затем к исполнителю.

Принципы



Единство распоряжения (единоначалие)

Организационная специализация (четкое разделение функций управления в организации)

Исключение (только важные и неповторяющиеся решения должны оставаться в компетенции руководителя)

Рационализация сферы контроля (строго определённое число подчинённых у одного руководителя)

Теоретическое обоснование школы научного управления М. Вебером

Важнейшая идея
Вебера



Концепция
социального
действия

Основу социального порядка в обществе составляют только социально ориентированные и рациональные действия, а задачей членов организации следует считать понимание ими собственных целей и последующую оптимизацию собственной деятельности. Каждое действие работника в организации должно быть рационально. Все нерациональные действия категорически не допускаются.



Рациональность является высшим смыслом и идеалом любого предприятия или учреждения, а идеальная организация характеризуется предельно рациональной технологией, коммуникациями и управлением.

Формирование школы человеческих отношений

Хотторнский эксперимент
(1924-1932гг.)

Социальная организация — это не механизм и не биологический организм, поэтому нельзя игнорировать отношения между людьми, возникающие в ходе производства, их общение между собой.

От методов руководства зависят:

производительность
труда

трудовая
дисциплина в
коллективах

заинтересованность
в результатах
деятельности

Разработка психологического подхода в теории организаций

Школа человеческих отношений и психологическое направление сыграли большую роль в развитии теории организаций.

Представители этих направлений:

Ввели учет человеческого фактора, поведения членов организации, что позволило использовать при управлении психологические и социально-психологические методы для повышения эффективности организации

Выделили неформальную структуру организации, что позволило существенно расширить рамки деятельности руководителей, использовать систему горизонтальных коммуникаций в организации

Существенно обогатили теорию мотивации, используя новые эффективные подходы к побуждению членов организации к достижению организационных целей.

Вместе с тем эти теории не могли учесть ряда серьезных проблем, и в настоящее время их применение в чистом виде ограничено.

Представители школы человеческих отношений:

Преувеличивали влияние психологического фактора

Не учитывали связи психологического фактора с системой других факторов (социальных, культурных, технологических, структурных, внесистемных и т.д.)

Не принимали во внимание особенностей корпоративной культуры, распространяя свои методы как, например, на бригады грузчиков, так и на группы по разработке высоких компьютерных технологий

Не оставляли руководителю возможности для принятия жестких организационных решений, если того требует ситуация

Рассматривали организацию только как закрытую систему без учета влияния рыночного и институционального окружения, проблем распределения и перераспределения властных и других ресурсов в организации

Системный подход. Основы общей теории систем

Система – это некоторое сложное целое, обладающее ярко выраженными границами и относительно независимыми составляющими, связанными между собой так, что изменение положения или состояния одной части с неизбежностью приводит к изменению состояния других частей.

Основополагающие принципы общей теории систем:

Необходимым условием существования действующей системы является наличие связей между отдельными системными единицами, что позволяет этим единицам при наличии определенных условий вступать во взаимоотношения. Система представляет собой некоторое сложное целое, которое невозможно разделить на полностью независимые элементы.

Свойства системы в целом отличаются от свойств ее отдельных элементов, но определяются (детерминируются) этими свойствами.

Система как целое может оказывать влияние на свойства и позиции отдельных элементов, изменяя их в определенном направлении.

Существенное изменение свойств ряда системных элементов может привести к качественному изменению всей системы. Результатом такого качественного изменения может быть либо регресс — упрощение внутренней структуры, либо появление системы более высокого уровня, т.е. усложнение структуры системных единиц.

Любая система создает границы в отношении собственных системных единиц, отделяясь, таким образом, от внешнего окружения.

В отношениях системы и внешнего окружения действует принцип энтропии, в соответствии с которым система стремится выровнять свое состояние (энергия, ресурсы и т.д.) с внешним окружением.

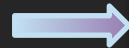
Любая система иерархична, т.е. в ней существуют системные единицы различных уровней.

Организация как система

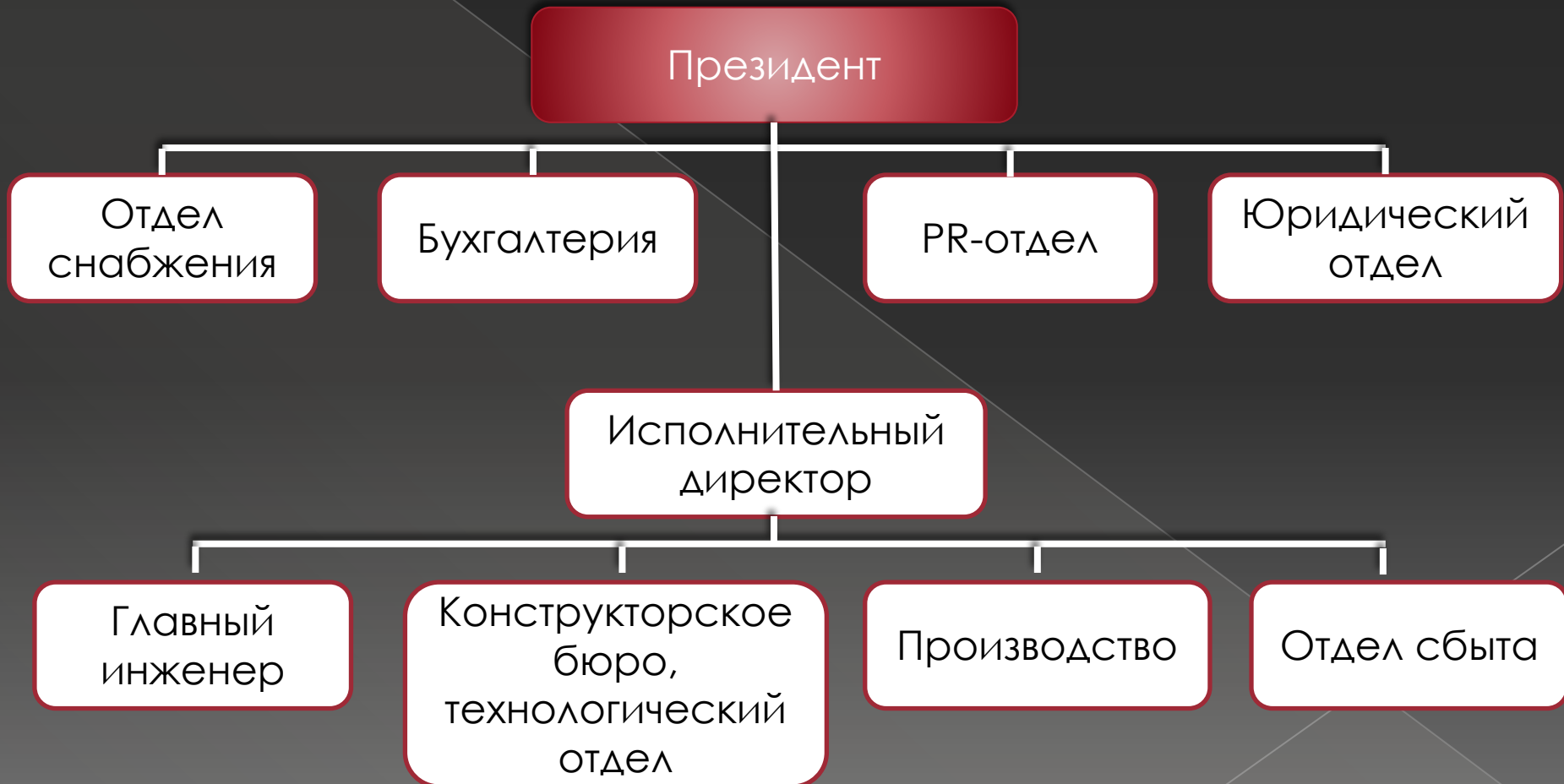
Американский ученый Дж. Миллер определил следующие главные элементы системной модели организации:

- организация представляется как «упорядоченность подсистем и компонентов в трехмерном пространстве в данный момент времени»;
- организация может рассматриваться как сложный процесс, основой которого являются все изменения материальных объектов и информации;
- в организациях присутствуют подсистемы, которые являются составными частями системы (управленческая, экономическая, технологическая и др.);
- в организациях возникают организационные отношения (по поводу целей, межличностные, властные, информационные и т.д.)

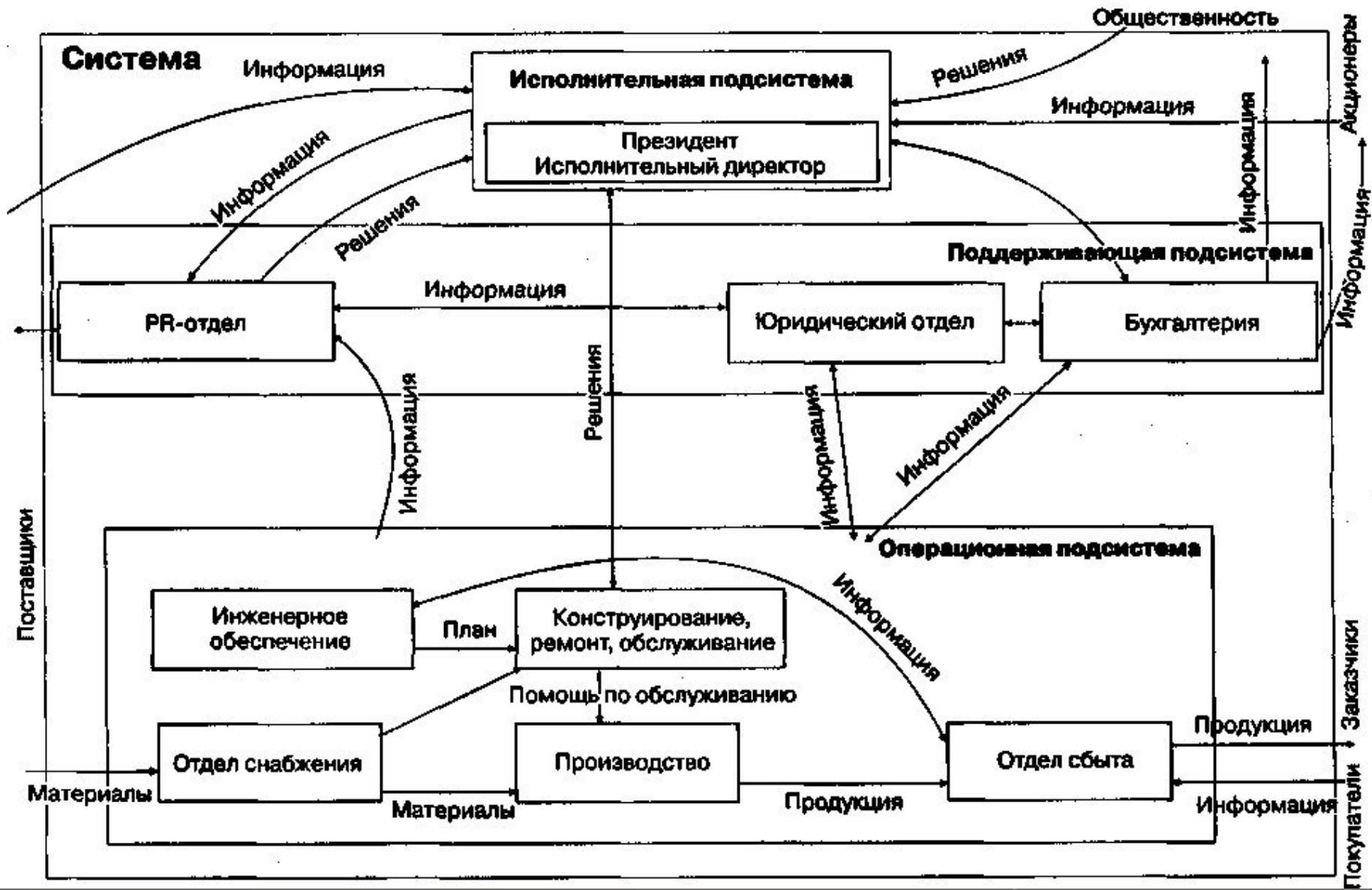
Основные отличия
организации от других
систем по Миллеру:



наличие самостоятельных целей
системы и сложной управленческой
подсистемы, которая представляется
как многоуровневая и
организованная по иерархическому
принципу.



Структурная схема организации: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД



Структурно-функциональный подход. Основные положения

Основатель

Э. Дюркгейм

Первый сформулировал проблему

Проблема функционального разделения труда в организации

Проблема взаимосвязанности отдельных системных единиц

Структурно-функциональный подход. Основные положения

Отправной точкой структурно-функционального анализа является понятие функции каждой системной единицы по отношению к системе как целому.



Любая системная единица организации обязана быть функциональной, т.е. вносить свой вклад в деятельность по достижению организационных целей, а значит, способствовать адаптации системы в целом: повышать ее устойчивость, эффективность взаимодействия с другими организациями (адаптивная часть функции), осуществлять регуляцию внутренних связей и поведения отдельных частей системы (регулятивная часть функции).

УСЛОВИЯ ВЫЖИВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ВО ВНЕШНЕЙ СРЕДЕ

Подсистема мобилизации ресурсов



Лояльность

Солидарность

Обязательства

Условия выживания организации во внешнем окружении

Четыре условия выживания организации во внешнем окружении по Т. Парсонсу

Подсистема адаптации

управляет поступлением необходимых ресурсов из внешнего окружения в организацию и организует сбыт и получение прибыли, должна ориентировать организацию по отношению к внешней среде и способствовать активному положительному обмену между отдельными единицами внешнего окружения и организацией.

Подсистема достижения целей

— важнейшая системная единица организации, поскольку она мобилизует организационные ресурсы, активно воздействует на различные части внешней среды, ориентируя их на достижение основных организационных целей, путем координирующего воздействия соединяет все части организации в единое целое.

Подсистемы интеграции и латентности(поддержания образцов)

Эти подсистемы должны обеспечивать не только внутреннюю целостность организации как системы, но и распределение функций между отдельными системными единицами, т.е. создание и поддержание в рабочем состоянии системы социальных ролей, а также сопряженности отдельных функций

Наиболее полная интеграция в организации, рассматриваемой как система, включает в себя:

идеологическую интеграцию, т.е. интеграцию в системе идеологических норм, составляющей неотъемлемый атрибут социального порядка в конкретной социальной группе

интеграцию в системе социальных ролей, которые выражают функциональные требования в данной организации

интеграцию в системе культурных норм, узаконенных в ходе их применения в процессе организационной деятельности

УСЛОВИЯ ВЫЖИВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ВО ВНЕШНЕМ ОКРУЖЕНИИ

- Три этапа интеграции в системе по Д. Истону
 - **Конформность** — этап интеграции — достижение такого состояния включенных в систему объектов (социальных групп или отдельных индивидов), которое характеризуется их соглашением с системными требованиями (требованиями по отношению к членам организации) как законными.
 - **Мобилизация** — этап, в ходе которого индивидами осуществляется идентификация с системными ролями, соответствующими статусному полю данной системы. Этот уровень более высокий, т.к. члены организации ставят цели организации выше, чем свои личные.
 - **Консолидация** — этап интеграции, в ходе которого происходит интернализация норм, включающих в себя институциональные и организационные поощрения и наказания, культурные ценности (составляющие особенности организационной культуры), ролевые требования и ожидания. Консолидация предполагает идентификацию индивидов по отношению к нормам своей социальной группы (организации или ее подразделению), появление ингрупповой причастности и ингруппового фаворитизма.

Взаимодействие между системой и её частью (системной единицей)

Функциональная значимость части системы (системной единицы) — это показатель того, в какой мере система как целое может существовать и функционировать в случае отделения от нее этой части.

Функциональная автономия — это показатель того, в какой мере возможно отдельное существование системной единицы при отделении от системы в целом.

Основные идеи исследования организаций на основе изучения конкретных ситуаций

Исследования Т. Бернса и Г. Сталкера



предположение о том, что в зависимости от вида внешней среды (стабильной или изменчивой) наиболее эффективными организационными структурами могут быть **«механистическая»** или **«органическая»**.

Основные идеи исследования организаций на основе изучения конкретных ситуаций

Механическая структура

эффективна в условиях относительно стабильного внешнего окружения, предсказуемой ситуации на рынке. Она представляет собой бюрократическую модель с высокой степенью централизации и формализации. **Особенности:** точная специализация и жесткое соответствие каждого работника требованиям выполняемой им роли. По конфигурации такая структура может быть многоуровневой, линейнофункциональной.

Органическая структура

Для такой структуры характерны: нечеткая система полномочий, расширенные ролевые требования; отсутствие иерархической системы контроля, власти и коммуникаций; стремление к согласованию задач и целей организации на межличностном уровне; минимальная ориентация на жесткие правила, руководства и инструкции; гибкость изменения организационных норм.

П. Лоранж и М. Мортон выделили четыре типа организации в зависимости от их отношений с внешней средой:

Организации, функционирующие в условиях постоянной изменчивости внешней среды. Их характеризуют горизонтальная дифференциация управленческой структуры и слабая технологическая общность, поскольку каждое подразделение организации стремится максимально приспособиться к изменяющимся условиям, в то же время имея собственные технологические особенности

Организации, производящие разнообразные товары по достаточно устойчивым технологиям и стандартам, что обуславливает высокую технологическую общность подразделений. Основной задачей таких организаций можно считать согласование целей многочисленных

Организации, выпускающие однородную продукцию, характеризуются стабильными технологиями и легко предсказуемыми рыночными ситуациями, так как контролируют свою нишу на рынке и не опасаются экспансии со стороны конкурентов. Для организации подобного типа главными моментами выживания и успешной деятельности являются удержание престижа, четкость и бесперебойность поставок ресурсов

Организации, отличающиеся полностью стабильным рынком и продукцией, которая может выпускаться практически неизменной в течение многих лет. Влияние конкурентов на организацию весьма незначительно.