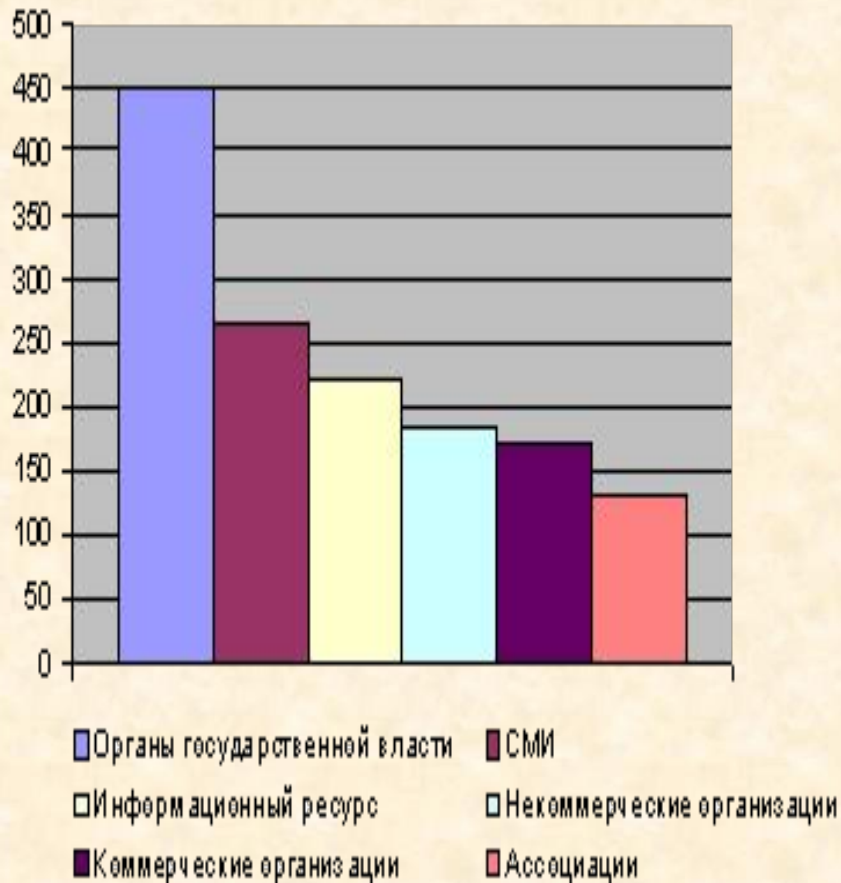


# Лекционный модуль Теория организации

## Лекция 7. Типы и виды организаций

Авторитетность типов организаций



- Классификации организаций.
- Разнообразие классификационных подходов.
- Типы и разновидности организаций в каждом из классификационных подходов.
- Конфигурация организаций.
- Классификационные основания типа организации.

# Типология организаций: основные подходы

Огромное многообразие и разнохарактерность организаций создают существенные трудности для их классификации. Организации, которые, на первый взгляд, можно отнести к одной группе по одному критерию, могут сильно различаться по другому. Сравните, скажем, гипермаркет сети «Рамстор» и табачную лавку. Обе эти организации — торговые, но по структуре, управлению, технологиям они сильно различаются. Таких примеров можно привести множество.

Для чего же нужно классифицировать организации? Собственно, для того же, для чего мы пытаемся классифицировать людей (это задача не менее сложная).

Составление любой типологии — это способ лучше понять окружающий нас мир, в данном случае — мир организаций. Для менеджера или человека, занимающегося исследованиями в области управления, типология организаций играет роль своеобразного путеводителя, помогающего создать определенный образ окружающей реальности.

В этой теме мы рассмотрим наиболее **популярные подходы**, которые получили распространение в организационной теории, в социологии организаций и, отчасти, в практике менеджмента (см. рис. 7.1\*.)

# Типология организаций: основные подходы



\*

# Типология организаций: организационно-формальные критерии

Американский исследователь Чарльз Уорринер (Charles Warriner) называл такие классификации **традиционными, народными или «типологиями здравого смысла»** [1]. Действительно, классификации организации по организационно-формальным критериям — самые явные и очевидные. Собственно, они гораздо более важны с точки зрения практики управления и права, чем теории организации, но все же уделим им внимание.

Типы организации по **форме собственности** (кому они принадлежат):

- ❖ частные;
- ❖ государственные;
- ❖ муниципальные;
- ❖ смешанные.

По отношению к прибыли:

- коммерческие организации** — у них получение и распределение прибыли между учредителями (акционерами) является уставной целью деятельности;
- некоммерческие организации** — основная цель состоит в удовлетворении неких общественных потребностей, а прибыль (если вдруг она появляется) может быть направлена только на развитие самой организации.

\*

# Типология организаций: организационно-формальные критерии

**По организационно-правовым формам** выделяют:

- ❖ товарищества (с разновидностями);
- ❖ кооперативы;
- ❖ акционерные общества (с различными степенями ответственности);
- ❖ дочерние и зависимые общества;
- ❖ фонды;
- ❖ ассоциации;
- ❖ учреждения, некоммерческие партнерства и т.д.

Все они отличаются особенностями создания, регистрации, осуществления полномочий руководством, формами отчетности и ведения документации и т.д. Здесь же выделяют организации с образованием юридического лица и без такового (**ИП он же ПБОЮЛ**).

**По отрасли производства** выделяют большое количество организаций, например: **промышленные, сельскохозяйственные, торговые, образовательные** и т.д.

# Типология организаций: организационно-формальные критерии

**По содержанию деятельности организации** подразделяются на:

- ❖ добывающие;
- ❖ обрабатывающие;
- ❖ сборочные (например, в промышленности и сельском хозяйстве);
- ❖ исследовательские;
- ❖ проектные;
- ❖ обучающие;
- ❖ просветительские (музеи) и т.п.

В рамках этого же подхода выделяются так называемые **«надорганизации»** — объединения, имеющие в своем составе несколько полностью или относительно юридически самостоятельных организаций, часто — функционирующих в различных сферах и выпускающих разнообразную продукцию (услуги).

К таким организациям можно отнести **холдинги, концерны, тресты, консорциумы, конгломераты**. Они могут строиться для решения различных задач, иметь постоянный или временный характер, сильно различаться по способам построения и структуре и т.д. Главное, что их всех объединяет — все они, являясь тоже организациями, состоят из организаций в рассматриваемом нами смысле слова. Поэтому с точки зрения организационной теории они находятся в том же положении, что и все остальные организации.

\*

# Типология организаций: функциональный подход

Функциональный подход предложен в 1960 г. американским социологом Толкоттом Парсонсом (Talkott Parsons, 1902—1979) в рамках его **теории структурно-функционального анализа общества и социальных явлений**.

В этом подходе организации выделяются по функциям, реализуемым в обществе — по их предназначению.

- **Производственные организации** производят вещи и продукты, потребляемые членами общества.
- **Регулятивные (политические) организации** обеспечивают формулирование и достижение общественных целей, «отвечают» за формирование и реализацию властных отношений. Сюда можно отнести *большинство организаций государственного и муниципального управления, политические партии и т.д.*
- **Социальные организации** сохраняют традиции, обеспечивают социальную преемственность, передачу социального опыта. Это и *церковь, и образовательные организации, и музеи, и редакции, и издательства и тому подобное.*
- **Интегративные организации** выполняют функции улаживания конфликтов, мотивирования членов общества, согласования целей и деятельности отдельных социальных групп и общностей. Это, например, *прокуратура и суд; отчасти — средства массовой информации, некоторые из государственно-муниципальных организаций (собесы).*

\* МГППУ, к.э.н. Нефедьев А.Д.

Эл. адрес: nefed\_ad@rambler.ru

# Типология организаций: социально-психологический подход

В рамках социально-психологического подхода организации классифицируются по совокупности социально-психологических отношений, которые в них складываются, включая степень регламентации деятельности, иерархичности, контроля за деятельностью людей, особенностями отношений между людьми в процессе работы.

❖ **Простые (харизматические) организации.** Это, как правило, небольшие организации, создаваемые членами одной семьи, близкими друзьями или соратниками. Во главе таких организаций стоит лидер, обладающий харизмой. В данном случае — притягательной силой, обаянием и способностью подчинять себе других., способный управлять силой своего обаяния. Такие организации нестабильны, в них нет выраженной иерархии и норм. Место члена организации в ее иерархии в очень большой степени зависит от степени близости к лидеру.

Очень многие, особенно малые, организации, в начале своего пути представляются именно как простые. По мере развития происходит институционализация отношений (установление норм, формализация отношений и т.д.) и «рутинизация харизмы» (М. Вебер) и такая организация превращается в другие типы.

В данном случае — притягательной силой, обаянием и способностью подчинять себе других., способный управлять силой своего обаяния.

\*

МГППУ, к.э.н. Нефедьев А.Д.

Эл. адрес: nefed\_ad@rambler.ru



# Типология организаций: социально-психологический подход

❖ **Ассоциации.** Этот тип организаций называют еще союзными, подчеркивая тот факт, что они представляют собой своеобразный союз людей, объединившихся на добровольной основе.

Ассоциации создаются для защиты и продвижения интересов своих членов, членство в них добровольное и она слабо связана с регулятивными органами. В таких организациях уже более четко структурированы и формализованы отношения, есть даже то, что называют аппаратом управления (но он, как правило, выполняет представительские и координирующие функции). Отношения между членами организации регулируются достаточно гибкими правилами и нормами и мало зависят от отношений с лидером, да и сам лидер не играет той роли, которая характерна для харизматических организаций.

Примеры ассоциаций: хобби-сообщества (нумизматы, филателисты), политические партии (кроме, например, КПСС и нацистской партии в фашистской Германии — о них позже), научные, религиозные, этнические (землячества) сообщества, потребительские и экологические и подобные им организации.

**Ассоциации** — это одна из форм гражданского общества, они являются главным способом самовыражения людей, которые не могут сделать это иными способами — через участие во власти или бизнес.

# Типология организаций: социально-психологический подход

**Тотальные организации.** Эти организации, в отличие от ассоциаций, создаются, как правило, «сверху» — государством, политическими и религиозными структурами, армией и т.д. Они создаются для того, чтобы реализовывать четко сформулированные задачи: оборона и охрана, развитие государства, защита государственных и общественных интересов, содействие общественному благу (в понимании указанных органов).

Отношения в таких организациях жестко структурированы, формализованы и иерархизированы. Члены тотальных организаций находятся в относительной или даже абсолютной изоляции от общества, их деятельность (а часто даже внеорганизационная жизнь) находится под контролем руководства или других членов организации. Лидер (руководитель) назначается и обладает практически неограниченной властью. В таких организациях складывается ярко выраженная субкультура (свой язык — жаргон, способы общения, ритуалы и т.д.)

Эрвин Гоффман выделил 4 разновидности тотальных организаций, различающихся степенью «тотальности»:

- 1. учреждения социального призрения** — больницы, санатории, детские дома и подобные им заведения для людей, которые по каким-то причинам не способны сами о себе позаботиться;

# Типология организаций: социально-психологический подход

- 2. учреждения для девиантов.** От слова deviation — отклонение. Девианты — люди с отклоняющимся от принятых в данном обществе норм — преступники, наркоманы и т.д. — тюрьмы, концлагеря, колонии;
- 3. функциональные организации,** создаваемые для четко определенных целей, например, армия, правоохранительные органы; инфраструктурные организации (транспорт, связь); некоторые политические партии (из истории — фашистская в Италии, нацистская в Германии, коммунистическая в СССР);
- 4. духовно-религиозные организации** — монастыри, секты, закрытые учебные заведения.

Особая разновидность тотальных организаций — **преступные и террористические группы и сообщества**, которые, с одной стороны, почти полностью соответствуют социально-психологическим признакам тотальных учреждений, с другой — дисфункциональны и выполняют отнюдь не полезные для общества задачи.

Есть, правда, точка зрения, восходящая к Т. Парсонсу, что такие организации в такой же степени функциональны, как и все остальные. Их функция — **«санитары общества»**, индикаторы упущений и неверных тенденций и методов управления обществом.

# Типология организаций: социально-психологический подход

**Бюрократии.** Из предыдущих описаний ясно, что в тех типах организаций осуществляется лишь небольшая часть организованной деятельности людей.

Основная часть общественного продукта — как материального, так и духовного, производится в другом типе организаций, которые по своим социально-психологическим характеристикам, степени регламентации, иерархизации, формализации и жесткости управления занимают промежуточное место между ассоциациями и тотальными учреждениями (рис. 7.2.) и называется этот тип «**бюрократия**». В обыденной речи это слово несет негативный смысл, но здесь это просто термин, обозначающий один из типов организации.

Этот тип организации описан в рамках теории рациональной бюрократии Максом Вебером, который, собственно, и ввел этот термин в систему экономико-управленческой терминологии.

**Бюрократическая организация** рассматривается как система, функционирующая на основе точного следования ее членов определенным правилам бюрократии



\*

# Типология организаций: социально-психологический подход. Бюрократии.

## Характеристики идеальной бюрократии:

1. **Четкое разделение труда.** Все работники должны исполнять официально предписанные обязанности согласно своей специализации и опыту.
2. **Система правил и предписаний.** Члены организации следуют формальным установкам, определяющим их поведение в ходе исполнения своих обязанностей. Это гарантия единообразия процедур и действий вне зависимости от желаний и интересов людей, а также стабильности организации.
3. **Деперсонализация (обезличивание) организационных отношений.** При этом работа оценивается независимо от личных качеств людей, их эмоциональности и т.д. Обеспечивается защита работников от фаворитизма (или, наоборот, от пристрастности), чем гарантируется объективность и справедливость отношений.
4. **Строгая иерархическая структура.** Количество и качество полномочий по принятию решений распределяются строго сверху вниз. Объем власти увеличивается по мере движения вверх по уровням иерархии. Сам процесс принятия решений централизован. Четкая подконтрольность и подотчетность.

# Типология организаций: социально-психологический подход. Бюрократии.

## Характеристики идеальной бюрократии:

- 5. Штатность и структура полномочий.** Четкая система должностей, основанная на группировке полномочий, очерчивании правил и процедур деятельности. Вознаграждение ставится в зависимость от занимаемой должности.
- 6. Рациональность.** Предельно четкие формулировки целей организации, выбор наиболее эффективных средств выполнения организационных целей, само управление базируется на четкой логике и науке.
- 7. Лояльность.** У Вебера понимается как готовность членов организации разделять цели организации и направлять все усилия на их достижение. Лояльность основана на целерациональном типе поведения — когда деятельность людей мотивирована заданными свыше и принятыми целями.

# Конфигурационный подход к классификации организаций

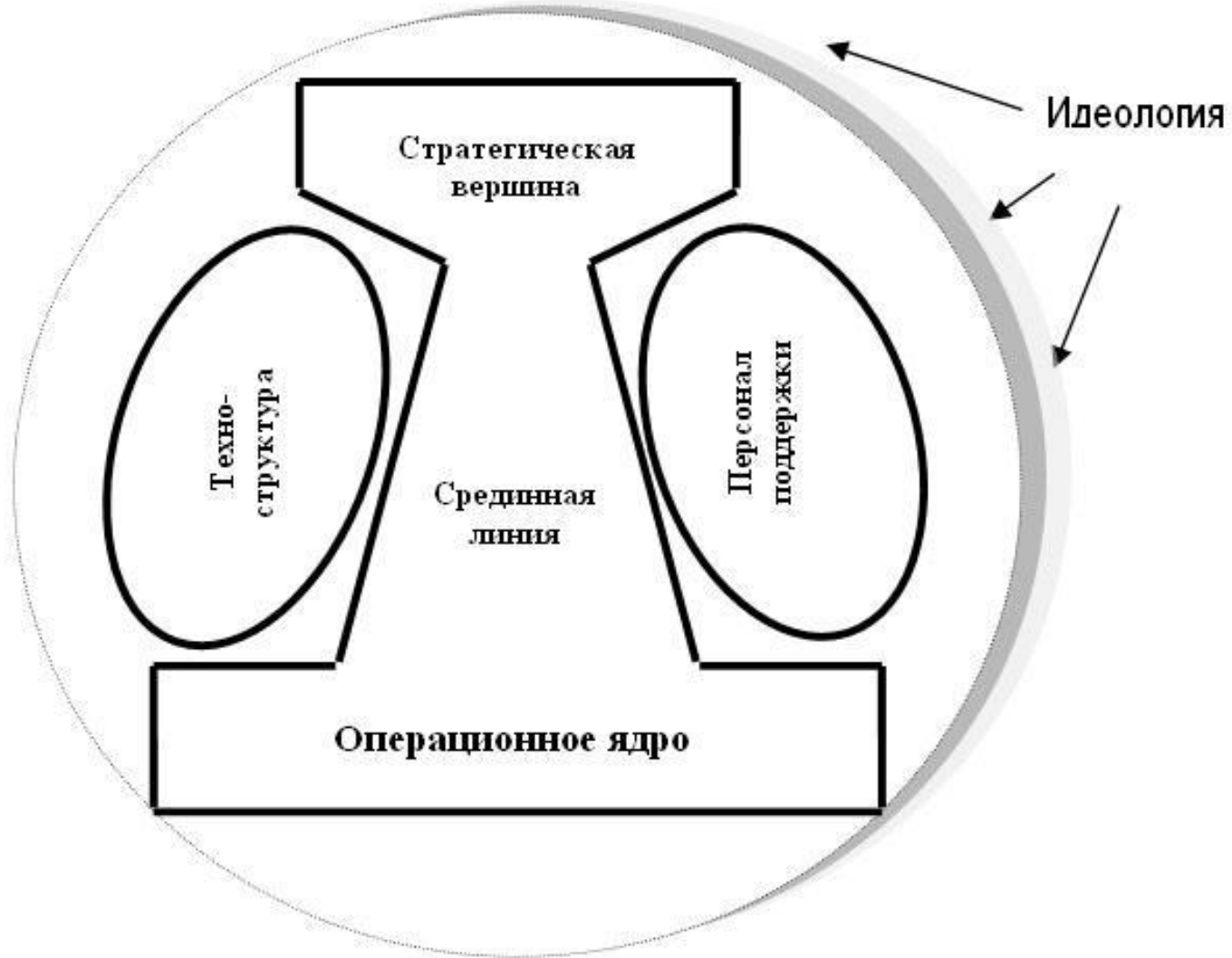
Конфигурационный подход стал, пожалуй, одним из самых популярных и часто используемых в современной теории организации и менеджменте, поэтому ему мы уделим немного больше внимания.

Канадский ученый **Генри Минцберг** (Henry Mintzberg), которого называют одним из гуров современного менеджмента, выделил в организации так называемые базисные части, названные им центрами концентрации членов организации, или **центрами влияния**.

Сама же организация представляется в этом случае как **структурированная коалиция участников**, тип которой зависит от того, какая часть доминирует. Организационная конфигурация в зависимости от этого приобретает различные формы, которые соответствуют определенным типам организаций.

На рис. 7.3. показана исходная конфигурация, в которой не отражено доминирование той или иной базисной части. Прежде чем описывать типы организаций, вытекающие из конфигурационного подхода, кратко охарактеризуем базисные части организации.

# Конфигурационный подход к классификации организаций



**Рис. 7.3. Организационная конфигурация (г. Минцберг)**

\*



# Конфигурационный подход к классификации организаций

**Операционное ядро** — это люди, подразделения и оборудование, на котором осуществляется основная деятельность организации, включая получение и распределение ресурсов.

**Стратегическая вершина** — инстанции, определяющие долгосрочные стратегии, группа топ-менеджеров.

**Техноструктура (инфраструктура)** занята техническими и аналитическими видами деятельности, обеспечивающими успешную работу операционного ядра — планированием работ, технологических процессов, подготовкой работников. Кроме того, техноструктура занимается общеорганизационными делами — разработкой и коррекцией организационных процедур, сбором, анализом и распределением информации, разработкой программ инвестиций (в широком смысле) и т.п.

**Срединная линия** — это менеджеры среднего звена, связывающие стратегическую верхушку с операционным ядром.

# Конфигурационный подход к классификации организаций

**Персонал поддержки (вспомогательное звено)** занимается косвенной поддержкой операционного ядра и всех остальных элементов организации: обеспечением безопасности, инфраструктурной поддержкой (транспорт, питание, связь и т.д.), консультациями, поисковой и исследовательской работой.

**Идеология** — это часть организации, задающая основную тенденцию и направления формирования организационной культуры, отличающей данную организацию от остальных.

По выражению Г. Минцберга, идеологическая подсистема организации «придает ей жизненную силу, наращивает «плоть» на «скелет» структуры». На схеме идеология изображается как ореол, охватывающий организационную систему в целом.


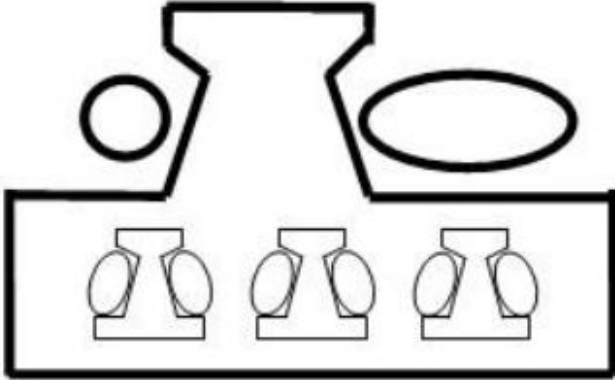
# Конфигурационный подход к классификации организаций. Типы организаций (по Г. Минцбергу)

Тип организации	Характеристика	Конфигурация
Предпринимательская	<p>Простая, маленькая и чаще всего молодая организация. Ключевой элемент — <i>стратегическая вершина</i>. Высокая централизация, малая формализация, прямое управление</p>	
Механистическая	<p>Организации массового производства и отработанных массовых технологий. Ключевой элемент — <i>техноструктура</i>, при развитой группе поддержки. Высокая специализация, формализация и стандартизация.  Развитая нисходящая иерархия</p>	

\*

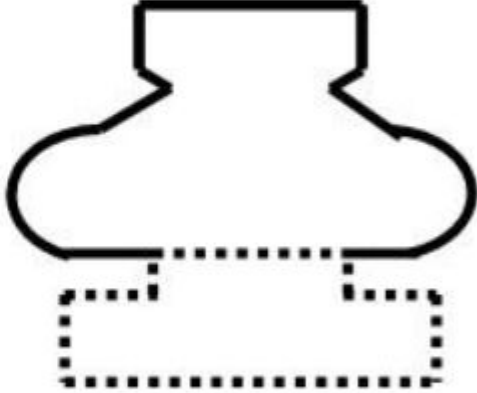
# Конфигурационный подход к классификации организаций.

## Типы организаций (по Г. Минцбергу)

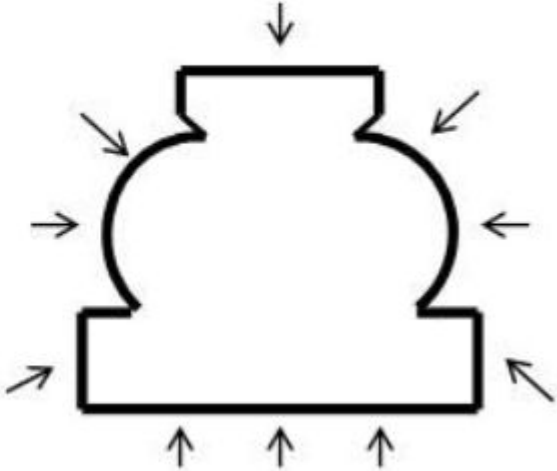
Тип организации	Характеристика	Конфигурация
Профессиональная	<p>Организации, где сильна роль профессионалов, которые берут на себя большую часть управления операциями. Доминирует <i>операционное ядро</i> при поддержке многочисленного вспомогательного персонала. Горизонтальная децентрализация. Высокая стандартизация профессиональных навыков</p>	
Диверсифицированная	<p>Организация, состоящая из множества относительно независимых единиц. Доминирует <i>срединная линия</i>, задающая общие стандарты выпуска продукции (услуг), и так контролирующая деятельность структур</p>	

\*

# Конфигурационный подход к классификации организаций. Типы организаций (по Г. Минцбергу)

Тип организации	Характеристика	Конфигурация
Инновационная (адхократия)	<p>Организации, работающие «на острие» научно-технического прогресса и в специфичных сферах услуг, в которых инновации — условие выживания. Управление избирательно децентрализовано. Размыты границы между линейным персоналом, топ-менеджментом и сотрудниками. Доминирует <i>персонал поддержки</i>, способствующий взаимной подгонке рабочих групп и команд</p>	

# Конфигурационный подход к классификации организаций. Типы организаций (по Г. Минцбергу)

Тип организации	Характеристика	Конфигурация
Миссионерская	Организации, имеющие в своей основе сильную корпоративную культуру. В ней доминирует <i>идеология</i> , способствующая сплочению сотрудников. Сочетание низкой централизации с высокой степенью формализации (идеологических норм)	

# Другие подходы к классификации организаций

Существует еще достаточно много различных подходов к классификации организаций, носящих более или менее частный характер. С достаточной степенью условности все эти подходы можно разбить на такие группы.

**Классификации по характеристикам.** Типы организаций выделяются в зависимости от степени проявления тех или иных их характеристик. Организации могут быть простыми и сложными, узко- и широкоспециализированными, высоко- и низкопрофессиональными, централизованными и децентрализованными, большими, средними и малыми.

**Классификации по подсистемам внутренней среды организации.** Разновидности организаций выделяются на основе анализа видов (проявлений) различных компонентов организации как системы: в зависимости от используемых технологий и ресурсов, типа преобладающей организационной культуры, вариантов построения механизмов координации (способов принятия решений, организационных структур и т.д.)

# Другие подходы к классификации организаций

**Поведенческие подходы.** Эта группа подходов основывается на разнообразных поведенческих характеристиках организации и ее членов: типах и стилях лидерства, особенностях властных, групповых и межличностных отношений и т.д.

**Менеджерские подходы.** Есть целый набор критериев и классификационных параметров, позволяющих выделить типы и разновидности организаций в зависимости от их рыночной ориентации, стратегий, способа реагирования на инновации и внешнюю среду и т.д.

Несмотря на такой солидный интеллектуальный задел, единой классификационной системы, подобной той, которая используется биологией, в организационной теории до сих пор нет.



**1. Девианты.** От слова deviation — отклонение. Девианты — люди с отклоняющимся от принятых в данном обществе норм — преступники, наркоманы и т.д. — тюрьмы, концлагеря, колонии;

## Вопросы

1. Почему в организационной теории нет единого подхода к классификации организаций?
2. Охарактеризуйте кратко типы организаций по организационно-формальным критериям. Почему эта группа критериев так называется?
3. Приведите примеры организаций, соответствующих функциональным (в подходе Т. Парсонса).
4. Докажите или опровергните утверждение: «Всякая современная деловая организация есть бюрократия».
5. Приведите примеры (с обоснованием) предпринимательской, механистической и других организаций (на основе конфигурационного подхода). К какому типу организации относится Ваш вуз, организация, в которой работаете Вы, Ваши родители, друзья?

## Литература

1. Орчаков О.А. Теория организации: Учебно-методические материалы. - М.: МИЭМП, 2004. - 33 с.
2. Электронный ресурс: Орчаков О.А. Теория организации Учебный курс // [http://www.e-college.ru/xbooks/xbook031/book/index/index.html?part-001\\*page.htm](http://www.e-college.ru/xbooks/xbook031/book/index/index.html?part-001*page.htm)
3. Warriner С.К. Organizational Types. University of Kansas, 1980..
4. Смелзер Н. Социология. М.: Феникс, 1994. С. 170—175.
5. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Д. Школы стратегий. СПб.: Питер, 2001. С. 253—280;
6. Минцберг Г. Структура в кулаке. СПб.: Питер, 2002. С. 29—45..
7. Минцберг Г. Структурирование организаций // В кн.: Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С. Стратегический процесс. СПб.: Питер, 2001. С. 256..