

## Тема 9. Теория организаций

### 9.1. Понятие и сущность организации систем.

Под организацией (с позднелатинского — «сообщаю стройный вид», «устраиваю») понимают внутреннюю упорядоченность элементов целого, а также совокупность процессов, ведущих к установлению взаимосвязей между отдельными частями системы. Термин, с одной стороны, характеризует положение элементов системы относительно один другого и выступает термином отражения статики системы, с другой стороны, в нем присутствует динамический контекст, когда под организацией понимается сам процесс упорядочения системы, которая до этого характеризовалась определенным уровнем организации. В этом смысле организацию нередко понимают как непрерывный и устойчивый процесс становления и приобретения новых свойств. Организация системы представляет собой плюралистическое явление, отличающееся множественностью проявляемых сущностей. Организация складывается из структуры, ориентации, т.е. расположения в пространстве или на территории и распределения функций. Ее можно расценивать в качестве:

- пространственной, для которой свойственно пространственное положение элементов;
- временной, т.е. временно порядочности элементов системы;
- структурной, т.е. отличающейся структурными особенностями;
- целевой, представляющей собой целевую упорядоченность системы;
- функциональной, для которой свойственна определенная упорядоченность в функционировании элементов, обеспечивающая функционирование самой системы. Рассмотрим эти аспекты в понимании организации. Пространственная организация характеризуется несколькими параметрами. Наиболее значимыми выступают пространственные размеры. При этом организация может занимать минимальные пространства (молекула, клетка, семья и т.п.), т.е. быть микроорганизацией, или, наоборот, — значительные пространства (транснациональная корпорация, государство, сообщество государств и т.п.), т.е. выступать в качестве макроорганизации. Вторым важным параметром — пространственное положение элементов системы, их пространственная согласованность. Возможны два варианта такого согласования: координация и субординация. Координация представляет собой упорядоченность по горизонтали, а субординация — по вертикали.

Временную организацию следует рассматривать как временную упорядоченность существования и функционирования элементов. В самом обобщенном виде временная структура системы характеризуется: длительностью; последовательностью; ритмом; временной принадлежностью; скоростью движения.

Длительность составляет время жизни системы и ее элементов. В любой системе одновременно «проживают» элементы с различным стажем, что и определяет в системах такие процессы, как адаптация и интеграция элементов. Ничего нет вечного под луной. Нет ничего вечного и в системах. В ней появляются новые элементы, ее покидают элементы «со стажем». Поэтому система — динамическое образование, характеризующееся одновременно временной

упорядоченности и разнообразием элементов. Последовательность элементов представляет собой алгоритм их следования, которые выступают в качестве некоторых событий. Варианты этого алгоритма таковы:

- предшествование, т.е. элемент А предшествует элементу В, т.е. А и В существуют асинхронно;
- параллельное, одновременное существование элемента — А и В существуют одновременно или синхронно.

Важная характеристика временной ипостаси системы — ее ритмика. Однако она еще недостаточно исследована. Под ритмом понимается чередование каких-либо элементов, происходящее с определенной последовательностью, частотой. Ритмику системам задают волновые процессы, предопределяющие колебания элементов. Циклы солнечной активности, волны экономической конъюнктуры, сезонные колебания климата и т.п. задают ритмические рисунки соответствующим системам. Влияние волновых процессов на систему может быть максимальным, а может быть и незначительным. Отсюда выделяются ритмические и неритмические системы. Особенность ритмических систем заключается в том, что они в процессе движения повторяют пройденные ранее траектории, что делает их принципиально предсказуемыми. Помимо синхронности, асинхронности и ритмики элементов в физическом, некотором абсолютном для данной системы времени, наблюдается очень интересный процесс несовпадения времени для различных элементов. При этом в одно и то же абсолютное время в одной и той же системе находятся элементы прошлого, настоящего и будущего. Примеров этому множество: различные поколения людей, различное по времени создания оборудование на предприятии, молодые, старые и отмирающие клетки организма и т.д. Элементы системы имеют различные характеристики времени. Одни детерминированы прошлым, другие соответствуют требованиям настоящего, а третьи забегают вперед и определяют возможные варианты будущего. Соотношение элементов определяет саму систему, ее основные характеристики, этап эволюции и т.п. В соответствии с этим аспектом все системы классифицируются на инновационные, актуальные и устаревшие.

Инновационные системы представляют собой принципиально новые образования. Заметим, что новизна — понятие, связывающее также субъективные и объективные моменты и выражающее отношение человека (общества) к результату (продукту) деятельности. По отношению к «творцу» новизна подразделяется на такие разновидности:

- индивидуальная — результат деятельности «творца» для общества не является новым. Такое новое является субъективным, индивидуальным, психологическим новым;
- локальная (групповая) — результат творческой деятельности является новым для группы или коллектива людей;
- региональная — новизна распространяется или ограничивается рамками отдельной страны, государства или определенного региона;
- объективная (всемирная новизна. Новизна определена для всего сообщества, человечества, мира).

Актуальные системы соответствуют настоящему времени, а устаревшие характеризуются тем, что не отвечают требованиям времени, изживают себя. Еще одна сторона времени в системах — его наполненность происходящими изменениями. Речь идет о скорости движения систем, под которой понимается количество движения системы в единицу времени. В зависимости от скорости все системы делятся на статические и динамические. Динамика, или динамизм — это состояние движения, развития, изменения системы и ее составляющих под воздействием внешних и

внутренних факторов. Динамическая система представляет собой постоянно изменяющуюся систему.

На основании выделенных характеристик временной организации системы, рассматриваемых в качестве оснований, можно построить классификацию систем и элементов. Так, системы (элементы) делятся:

- по длительности — на долговременные и кратковременные;
- по характеру временной упорядоченности — на синхронные и асинхронные;
- по характеру следования — на параллельные и последовательные;
- по временной принадлежности — на прошлые, настоящие и будущие;
- по наличию ритма — на ритмические и неритмические;
- по скорости — на статические и динамические.

Структурная организация системы выступает устойчивой схемой взаимоотношений и связей между организованными элементами. Структура всегда определенным образом организована. Сложились типичные виды ее представления, каждый из которых отличается достоинствами и недостатками.

## 9.2. Черты и свойства организаций.

Основные показатели организационных структур:

- оперативность — способность быстро реагировать на изменение обстановки и внешнее воздействие в соответствии с целевым назначением;
- централизация— возможность выполнения одной из позиций руководящих функций. Определяется числом интервалов связи до центра; • периферийность — выражается положением центра тяжести структуры, относительным числом элементов и связей, размещенных за некоторой разграничительной линией;
- живучесть— способность сохранять значение других показателей при разрушении части структуры. Характеризуется относительным числом элементов, при уничтожении которых остальные показатели не выйдут за допустимые пределы;
- объем— количество элементов, которые охватываются организацией.

Оптимизация организационной структуры с точки зрения этих показателей представляет собой классическую проблему системного анализа.

Важной составной частью системного подхода выступает целеполагание, которое определяет соответствующий аспект организации системы. В строгом смысле слова цель — это идеальное предвосхищение результата деятельности, ее регулятор. В самом понимании и определении цели в большей или меньшей степени наблюдается присутствие человеческого фактора. Цель формулируется человеком в процессе его жизнедеятельности. В теории систем цель рассматривается в субъективном и объективном смыслах. В субъективном смысле она выступает как цель человека, занятого исследованием, конструированием и управлением системами. Она

представляется как то, на что направлена деятельность человека по отношению к системам. В объективном смысле под целью понимается то состояние, к которому стремится система, ради чего она существует. Такое понимание цели чаще всего используется в системном подходе. В нем проявляет себя в некоторой степени телеология — философское учение о наличии в мире внечеловеческих целей и целесообразности, обусловленных наличием целевой причинности или трансцендентной предопределенности. Не рассматривая спорные вопросы телеологии, отметим, что в теории систем цель сводится к предстоящему состоянию системы, которое может быть обусловлено самыми различными механизмами. Естественным состоянием системы является гомеостат, т.е. функциональное равновесие. Вместе с тем система может быть направлена и на другие состояния, представляющие собой интеграцию, адаптацию, агрессию, разрушение, созидание чего-либо либо покой. С точки зрения значимости для системы цели классифицируют на стратегические, которые приводят к качественным преобразованиям системы, наиболее сильным ее воздействиям на окружающую среду, и тактическим, связанным с локальными изменениями системы и незначительными воздействиями на среду. Кроме того, цели бывают простыми и сложными. По близости к результату их целесообразно делить на конечные и промежуточные; по времени достижения — на ближайшие, отдаленные и перспективные; по охвату системы — на общесистемные и частные, охватывающие не систему в целом, а отдельные подсистемы.

Цель системы представляет собой сплошную иерархию простых позиций. Последовательное разложение цели на простые составляющие, некоторые подцели называется декомпозицией. Согласно декомпозиции цели имеют несколько уровней:

- цели **нижнего уровня** иерархии подчинены целям верхнего;
- цели **верхнего уровня** не могут быть достигнуты, пока не будут достигнуты цели ближайшего нижнего;
- цели **неэлементарные** распадаются, в конечном счете, на элементарные. Неэлементарные цели сложны, их нельзя достичь прежде чем будут реализованы элементарные цели. После выделения целей и подцелей строится «дерево целей». Термин «дерево» используется для обозначения частного случая графа, имеющего иерархическую структуру. «Дерево целей» — это дерево, представляющее целевую структуру со взвешенными ветвями. Следующая фаза декомпозиции предполагает установление целей. Потом им проставляют веса, которые рассчитывают посредством применения экспертизы (экспертных оценок риска — допускается относительно высокий риск и ищется способ поведения, при ок). Социальные системы как более сложные, отличающиеся наличием человеческого фактора, дополнительно характеризуются целевой организацией, т.е. совокупностью упорядоченных и соподчиненных целей, действующих социальных субъектов. Функциональная организация заключается в том, что каждая система отличается своим набором внешних функций. Реализация их заставляет определенным образом функционировать ее элементы и подсистемы в направлении достижения внешних функций системы как целого. Благодаря этому между элементами возникают функциональные связи. Авторы книги «Принципы организации социальных систем: Теория и практика» довольно точно рассматривают эффект функциональности организации: «В теории организации функциональная связь выступает такой формой взаимодействия между соответствующими элементами целого, при наличии которой состояние и поведение этих элементов взаимообусловлены, а цепь причин и следствий замкнута».

Особенно четко видна функциональная организация в социальных системах, в которых наблюдается распределение следующих функций: управленческих; политических; информационных; воспитательных; воздействия на среду; технических; командных; хозяйственных. Оперативные функции системы связаны с выбором способа деятельности,

воздействия на окружающую среду. Здесь могут применяться стратегии поведения:

- минимаксная — это ориентир на неблагоприятную ситуацию. Но результат не может быть хуже, чем по замыслу. Минимаксная стратегия гарантирует: лучше — может быть, хуже — нет;
- минимума среднего риска — преимущество в высокой эффективности в среднем. Основной недостаток — трудность определения среднего риска;
- допустимого котором успех будет максимальным. Основной недостаток — трудность определения размера допустимого риска.

Социальные организации и их развитие. Особым видом структуры выступает социальная организация, основные вопросы которой разработаны в социологии и менеджменте. Под организацией понимается тип коллектива, созданный для выполнения определенных намерений или целей и характеризующийся формальной структурой правил, властными отношениями, разделением труда, ограниченным членством либо приемом. Иногда организацию понимают как искусственно созданную социальную группу институционального характера. Общество заполнено различного рода организациями. Организации (как ни одно социальное явление) — символ общества. Детский сад, поликлиника, школа, армейская часть, церковь, государство, предприятие и даже похоронное бюро — все это организации, сопровождающие человека в течение его жизни, привносящие в нее порядок и организованность.

### **9.3. Принципы организации.**

Организации присущи вполне определенные признаки. Прежде всего она характеризуется разделением труда между участниками. Во-первых, наблюдаются два вида разделения труда: по горизонтали и по вертикали. Горизонтальное разделение труда обеспечивается равными статусами и сходными ролями, вертикальное выделяет начальников и подчиненных, контролеров и контролируемых. Лица, выполняющие в организации управленческие функции, наделены властью, решают в пределах своих компетенций судьбы людей. Во-вторых, важнейший признак организации — упорядоченность деятельности людей, наличие различных норм в виде законов, уставов, кодексов и т.п. Нормы задают правила взаимоотношениям людей, оптимизируют их, делают менее конфликтными. Организация содержит в себе не только власть людей, но и власть норм. Невыполнение норм приводит к отчуждению человека от организации и последующему исключению из нее. С развитием социального прогресса особенно возрастает в жизни организации роль такого ее признака, как организационная культура, определяемая уровнем управленческой, правовой, моральной и иной культуры руководителей и подчиненных. Однако организационная культура является интегральной характеристикой, которая характеризует не только человеческий культурный капитал, но и культуру построения и функционирования организации, особенно ее норм. Для организации свойственны основные составляющие:

- социальная структура, имеющая два аспекта: формальный — система предписанных людям ролей и неформальный — фактическое исполнение ролей;
- цели, на основе которых и формируется организация;
- члены или участники организации, входящие в организацию; занимают определенные позиции и выполняют в ней формальные и неформальные роли;
- система норм, правил деятельности, взаимоотношений, распорядка и т.п., обеспечивающая стандарты и регуляторы порядка в организации;

- технология или работа, на выполнение которой сориентирована организация;
- управляющая подсистема, которая координирует деятельность членов организации, осуществляет управление ею.

**Основными методологическими принципами**, используемыми в организации, являются:

1) *принцип единства сознания и деятельности*. Он означает, что сознание и деятельность не противоположны друг другу, но и не тождественны, а образуют единство. Сознание образует внутренний план деятельности, ее программу. Именно в сознании образуются динамические модели и образы действительности, позволяющие ориентироваться человеку в окружающей среде и обеспечивать успешность достижения целей деятельности;

2) *принцип гуманизации труда* означает, что ведущая, творческая роль в процессе труда принадлежит человеку. При решении таких важнейших практических вопросов, как повышение производительности, эффективности и качества труда эргономика исходит, прежде всего, из требований, предъявляемых человеком к технике, из его возможностей и особенностей деятельности. Противоположным ему является принцип симплификации (упрощения), при реализации которого стремятся к максимальному упрощению деятельности человека, выхолащиванию из нее всех творческих элементов, а сам человек низводится до придатка машины, оставаясь исполнителем лишь механических действий и движений;

3) *принцип активного оператора*. Согласно этому принципу при определении роли человека в СЧМ очень важно, чтобы оператор осуществлял активные действия, имел свое личное отношение к выполняемым действиям, активно стремился к цели. Это связано с тем, что при пассивной позиции оператора его переход к активным действиям требует значительной затраты сил, однако эффективность его деятельности при этом может оказаться невысокой, что наблюдается, например, в работе машиниста. При активной же позиции оператора эффективность его деятельности достигает более высокого значения, а его психофизиологические затраты оказываются меньшими. Поэтому необходимо уже на стадии проектирования СЧМ определить характер будущей деятельности и уровень активности оператора;

4) *принцип проектирования деятельности*. Проект деятельности должен выступать как основа решения всех остальных задач построения СЧМ. При разработке СЧМ наряду с техническими устройствами должна проектироваться деятельность оператора, который будет пользоваться этими устройствами. В свою очередь, эти устройства должны разрабатываться на основе и с учетом проекта будущей деятельности оператора. Таким образом, к техническим устройствам нужно подходить как к средствам сознательной деятельности человека-оператора;

5) *принцип последовательности и непрерывности учета требований эргономики*. Учет эргономических требований должен пронизывать все этапы существования СЧМ: проектирования, производства и эксплуатации. Реализация данного принципа на практике означает внедрение системы эргономического обеспечения СЧМ на всех этапах ее существования;

6) *принцип комплексности*. Уже в самом определении эргономики как научной дисциплины предусматривается реализация данного принципа. Он обеспечивает комплексное изучение человека (группы людей) в конкретных условиях его (их) деятельности, связанной с использованием машин. Это достигается развитием междисциплинарных связей эргономики, взаимодействием её с другими науками о человеке и технике.

Основой для практической реализации рассмотренных принципов является применение системного подхода, который образует методологическую базу эргономики. Сущность системного подхода достаточно проста: все элементы системы и все операции в ней должны рассматриваться

только как одно целое, только в совокупности, только во взаимосвязи друг с другом.

Идеи системного подхода определяют многие исходные установки и теоретические положения эргономики: стремление к целостному рассмотрению человеко-машинных систем, системно-динамический взгляд на их структуру, включение деятельности человека в предмет научного рассмотрения, тенденция к научному синтезу различных аспектов исследования, стремление выявить возможные последствия деятельности человека. Применение системного подхода к СЧМ позволяет выявить различные характеристики связи человека и машины в конкретных условиях их взаимодействия. Сложность этого заключается в том, что человек-оператор, будучи сам сложной специфической системой, функционирует в более сложной системе, состоящей из ряда подсистем со сложными взаимосвязями между ними и своими внутренними противоречиями. Таким образом, системный подход позволяет по-новому ставить и решать многие задачи эргономики.

Методологическое значение имеет также ряд теоретических положений, разработанных либо непосредственно в эргономике, либо в смежных с ней дисциплинах и органично вошедших в ее состав: различие коррективной и проективной эргономики; гипотеза иерархической организации деятельности оператора; гипотеза оперативного образа и др.

Организации изучаются специальной отраслью социологии — социологией организаций. Эта наука исследует:

1. Социальную природу организаций, их роль в обществе, миссии, выполняемые функции, эффективность функционирования. Организация осуществляет организационную, установления порядка, нормативную, контролирующую, ценностную, воспитательную и защитную функции. Они являются способом мобилизации ресурсов и умножения возможностей людей.

2. Структуру организаций, их внутреннее устройство, характер структур, а также основные виды организационных структур (линейные, функциональные, линейно-функциональные, матричные); уровни структуры; принцип иерархии в построении, анализе и оптимизации организационных структур. В центре ее внимания такие характеристики структуры, как гибкость и жесткость. В менеджменте выделяются следующие типы структур организаций:

- функциональная (деление по функциям);
- дивизиональная (организация делится на дивизионы по типу выпускаемой продукции, по регионам и т.д.);
- ориентированная на покупателей (универмаг, центры обслуживания);
- адаптивная и органическая (быстро приспосабливающаяся к меняющимся условиям потребностей на рынке);
- механическая (каждый субъект решает свою задачу, не думая о взаимосвязи с другими субъектами);
- проектная (временная для решения конкретной задачи, реализации какого-либо проекта);
- матричная (обеспечивает однотипное управление и последовательность работ для разных проектов);
- смешанная конгломератного типа — возникающая в зависимости от ситуации (консорциум,

ассоциация);

- многоуровневая иерархическая (централизованная, управляется из центра посредством скалярной цепи команд, оставляющая за собой большую часть полномочий);
- децентрализованная организация — это организация с автономными подразделениями, независимыми и хозяйствующими, как правило, самостоятельно и питающееся частью ресурсов из центра; взаимодействие и распределение прибыли с центром регулируется с помощью договоров и контрактов. Основные полномочия — у автономии.

3. Организационные отношения, возникающие между людьми в организации, конфликты, интеграция, взаимодействие, организационная солидарность.

4. Персонал организации, его структуру и связанные с ним проблемы: содержание управления персоналом; основные модели управления персоналом; текущее и стратегическое планирование персонала; работа организации на рынке трудовых ресурсов; реклама и публичность как методы подбора персонала; отбор кадров и методы отбора; проблема адаптации персонала в организации; оценка трудовой деятельности персонала; развитие персонала и обеспечение продвижения по службе; сущность карьеры и ее роль в жизни работника; воспитание, обучение, переквалификация работников и управление их карьерой.

5. Социальные проблемы управления организацией — выработку и принятие решений, стили управления, управленческие отношения и т.д. В этом направлении социология организаций сотрудничает с социологией управления.

6. Внутреннюю и внешнюю социальную среду организации, факторы их воздействия на функционирование и развитие организации.

7. Закономерности возникновения, становления и развития организаций. Особый интерес здесь представляет конструирование организаций, их перестройка, повышение эффективности. Немаловажную роль играет социальное планирование и прогнозирование развития организаций. Пристальное внимание исследователей привлекают вопросы развития организаций. Речь идет о том, что организация реагирует на окружающую среду и изменяет свои качественные характеристики. Быстрая реакция ее на факторы среды и перестройка — важнейшие требования к производственным, коммерческим и иным организациям. При этом наиболее важными факторами среды выступают: меняющаяся рыночная конъюнктура, появление новых потребностей, товаров и услуг; возникновение различного рода нововведений, которые преобразуют производственно-технологические и информационные системы организации. Происходящие в организации изменения представляют собой процессы различной степени кардинальности. Наиболее простой реакцией организации является возникновение ситуационных структур, объединяющие людей в некоторые группы контакта, интересы которых затрагивает нововведение. Большое значение в механизме формирования ситуативных групп имеет система ситуативных ценностных установок людей. Ситуационные группы могут переходить в устойчивые стационарные группы, тем самым преобразуя организацию, либо размываться и исчезать с прекращением действия актуализирующих их факторов среды. Более серьезные изменения зависят от изменения типа организационной структуры, роста и сокращения организации.