

## ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ МЕСТО В СИСТЕМЕ ЗНАНИЙ

*Социальный характер взаимоотношения людей определяется их потребностями и интересами. Потребности человека носят объективный, устойчивый характер. Поэтому организация как процесс и как явление может быть объектом исследования. Важность данного объекта исследования для менеджера и собственника компании не вызывает сомнения. В рамках теории организация должна рассматриваться как большая система, в которой необходимо учитывать особенности социальных, биологических и технических систем.*

Структура научной теории. В цикле развития науки выделяют шесть этапов:

- ❖ наблюдение за происходящими процессами и попытка их анализа с помощью известных из других наук методов;
- ❖ формализация и систематизация наблюдаемых процессов, составление их типологии;
- ❖ разработка прикладных научных основ для анализа и синтеза наблюдаемых процессов;
- ❖ обобщение знаний и создание теоретических основ науки (принципы, зависимости, законы и закономерности);
- ❖ создание методологии исследования процессов заданной типологии;
- ❖ накопление статистических данных об эффективности предложенной методологии и корректировка ее (см. Рис. 1).



Рис. 1 Циклический процесс формирования научной теории.

Каждый человек сталкивается в своей деятельности со всеми этими системами или воплощает их в себе. Например, в группе некоторой организации хорошо работают три программиста. Может произойти много событий, которые приведут к существенному изменению их производительности и даже к распаду группы, например:

- ❖ в компьютере завелся вирус и испортил все ключевые программы;

❖ в питьевой воде оказались болезнетворные бактерии и все работники надолго заболели;

❖ вовремя не выдали заработную плату работникам и плохое настроение привело к увеличению количества ошибок.

Организацией как объектом исследования занимаются экономика, социология, психология, политология и другие науки. Реально каждая из них рассматривает лишь часть этой большой системы. Так, экономика рассматривает экономические коммуникации в организации, психология изучает психическое отражение действительности человеком. Многие науки пытались объединить усилия других в области исследования больших систем, например, кибернетика, теория управления. Однако полностью это не удалось еще ни одной из них. Возможно, такая ситуация связана с отсутствием нужного исследовательского инструментария, а возможно, наше общество еще не созрело для решения этой задачи.

Развитие любой науки характеризуется двумя процессами: дифференциацией и интеграцией знаний.

Дифференциация знаний характеризуется поиском своей ниши /своего объекта исследования/ для возможности проведения углубленных исследований.

Интеграция знаний основана на стремлении исследовать проблему с разных сторон, формировать приоритеты влияния той или иной процедуры на ситуацию в целом.

У теории организации как новой развивающейся науки имеются также 2 пути:

❖ объединить на базе системного подхода основные научные воззрения экономики, социологии, политологии и создать общий подход при анализе и синтезе социальной организации;

❖ создать свою локальную область исследования части социума и развивать ее, например, как экономику.

Научные силы в области теории организации небольшие и поэтому ее развитие идет по второму пути как обособленной науки. Существенную трудность для теории организации составляет проблема количественного измерения организационных параметров. В настоящее время в основном оперируют с качественными измерениями типа: хороший и плохой, высокий, средний и низкий, большой и маленький, эффективно и неэффективно.

В любой теории используются 2 основных метода исследования:

❖ дедукция,

❖ индукция.

Дедукция – это переход от общего к частному. Сначала создается теория или методология, а затем объясняются или предсказываются единичные или групповые события. Например, по космогоническим взаимодействиям была вычислена новая звезда, а затем через несколько лет она была найдена в заданной ранее Вселенной.

Индукция - это переход от частного к общему. Сначала набирается обширный материал, а затем создается теория, могущая объяснить любые происходящие события из данной типологии, например закон Ома.

Каждый метод опирается на комплексе эмпирических гипотез (предположений). Гипотеза становится теорией, если она удовлетворяет следующим требованиям:

❖ осмысленностью введенных категорий и понятий;

❖ непротиворечивостью одних понятий другим;

❖ возможностью проведения проверки или повторения результатов;

❖ возможностью обобщения других классов событий;

❖ наличием ограничений на ее применение (технических, социальных и т.д).

Теория организации. Выше организация была определена нами как процесс и как явление. Изучением организации как явления занимается теория организации и как составная часть теории организаций. Теория организации формирует систему научных знаний в области анализа и синтеза социальных организаций. Аналогично объему, подходу к развитию научной теории состоящей из цикла, включающего шесть этапов

(см. выше), развитие теории организации включает шесть конкретных этапов:

- ❖ сбор фактов, явлений, прогнозов, исторических и фольклорных сведений, например, из данных археологии, легенд и мифов Древней Греции;
- ❖ систематизация их и составление типологии, например, по времени существования тех или иных организаций или по их эффективности;
- ❖ создание понятийного аппарата: категории, термины, босс, бюрократизм, иерархия, организатор, организованность, социум, чиновник, управляемость;
- ❖ нахождение зависимостей между изменяемыми параметрами, формулирование законов и закономерностей, например, зависимость между профессионализмом работников и производительностью труда, закон развития организации;
- ❖ привлечение знаний сопутствующих наук для расширения понимания своих собственных проблем;
- ❖ обобщение отрывочных сведений о теоретических разработках и практическом применении отдельных положений теории организации (см. Рис. 2).

Выполнение перечисленных этапов должно проводиться в приведенной последовательности:



Рис. 2. Циклический процесс формирования теории организации.

Предмет теории организации составляют организационные отношения между организационными объектами как по горизонтали, так и по вертикали. К организационным объектам относятся люди и образования, в которых они функционируют, в том числе:

- ❖ страны мирового содружества;
- ❖ организации России (заводы, концерны, банки и т.д.);
- ❖ структурные подразделения организаций (цеха, отделы);
- ❖ первичные образования (бригады, группы);
- ❖ человек и интеллектуальная система (техническая, биологическая).

Организационные отношения включают воздействия, взаимодействия и противодействия при создании, функционировании, реорганизации и прекращении деятельности организационных объектов, в дальнейшем для краткости будем говорить «организаций». Принята следующая классификация организационных отношений: структурные и процессорные.

**К структурным** относятся: воздействия, взаимодействия и противодействия.

**К процессорным** относятся:

- ❖ массовые и единичные;
- ❖ равенства и подчинения;
- ❖ зависимые и независимые;
- ❖ постоянные и случайные;
- ❖ последовательные и параллельные (т.е. одновременное воздействие на один объект нескольких);
- ❖ непрерывные и дискретные;
- ❖ межорганизационные и внутриорганизационные;
- ❖ экономические, политические, правовые и др.

**Воздействие** – определяется как однонаправленное действие по передаче приказа, распоряжения, совета, просьбы от одного объекта (субъекта) управления к другому. Например, руководитель выдает работу исполнителю – это воздействие от субъекта к объекту или мастер цеха просит главного инженера организации помочь ему – это воздействие от объекта к субъекту.

**Взаимодействие** – это положительное действие обратной связи (положительная реакция) со стороны человека (объекта управления) на воздействия.

**Противодействие** – это отрицательное действие обратной связи со стороны человека на воздействие. Общая типология организационных отношений приведена на следующем рисунке

Классификация оказывает влияние на особенности методик формирования организационных отношений. Так, организация массовых мероприятий существенно отличается от подготовки к единичным коммуникациям. Рассмотрим пример создания элементов научной теории для малого бизнеса.

Малый бизнес рассматривается как явление и как процесс.

В качестве **явления** – это государственные, частные или смешанные организации с численностью работников в среднем до 20 человек.

В качестве **процесса** – это деятельность преимущественно в одной сфере предпринимательства (например, торговля с ограниченной номенклатурой, ремонт телевизоров и радиоприемников)

**Первый этап.** Наблюдение за происходящими процессами и попытка их анализа с помощью методов, известных и других наук.

Исходя из практики малого бизнеса составим перечень возникающих ситуаций:

- 1) многим желающим создать свое дело не хватает начального капитала;
- 2) в процессе деятельности возникают трудности с поставщиками;
- 3) в процессе начальной деятельности не хватает средств для развития;
- 4) финансовая и бухгалтерская деятельность оказывается не под силу;
- 5) между учредителями часто возникают непреодолимые разногласия о текущей и перспективной деятельности организации;
- 6) существуют большие проблемы с помещениями;
- 7) большинство организаций через 5 лет после регистрации ликвидируется.

Попытки анализа

- ❖ с помощью экономической науки можно проанализировать только 1, 3 и 5 пункты;
- ❖ с помощью теории и практики финансов можно проанализировать только 1, 3 и 4 пункты;
- ❖ с помощью информатики можно проанализировать только 2 пункт и т.д.

Все семь ситуаций в комплексе не могут быть проанализированы ни одной из перечисленных выше наук.

**Второй этап.** Формализация и систематизация наблюдаемых процессов, составление их типологии.

**Наблюдаемые процессы могут быть систематизированы следующим образом:**

- ❖ по количеству вновь образованных и ликвидируемых организаций;
- ❖ по стадиям функционирования, исходя из кривой жизненного цикла.

Для организаций основными стадиями являются: создание, рост, стабилизация, спад и ликвидация. Этапы роста, стабилизация и спад относят к функционированию организации.

На стадии функционирования могут быть следующие варианты:

- ❖ сразу спад и ликвидация
- ❖ рост и сразу спад
- ❖ рост, стабилизация и рост
- ❖ рост и обширная стабилизация

**Третий этап.** Создание понятийного аппарата новой науки (категории, термины и т.д.)

В практике рыночных отношений весьма распространены термины менеджер, руководитель (босс), менеджер-консультант, чиновник, конституционный работник, предприниматель, предпринимательский риск, бизнесмен. Что они обозначают? В понимании приведенных слов часто бывают разночтения, а наука требует однозначного понимания ключевых терминов. Сгруппируем однотипные слова:

**Менеджер** - руководитель (босс) – менеджер - консультант, предприниматель – бизнесмен - предпринимательский риск

**Чиновник** - конституционный работник.

Начнем с первой пары взаимосвязанных слов.

**Менеджер** – это наемный (приглашаемый) работник аппарата управления, имеющий в подчинении нескольких специалистов, непосредственно занятых в обслуживающей или производственной деятельности и выполняющей вместе с ними поставленную цель. Менеджер не является собственником пригласившей его организации. Деятельность менеджера хорошо описана в книге Ли Якокка «Карьера менеджера».

Например, декан факультета или его заместитель являются менеджерами, глава семьи также является менеджером. Таким образом, менеджеры могут быть либо профессионалами с соответствующей подготовкой, либо практиками. Обычно практики долго доходят до уровня профессионалов, так что терять время на самообучение нет смысла.

**Руководитель** – это также наемный работник, имеющий в своем подчинении несколько менеджеров (количество подчиненных определяется нормой управляемости), его иногда называют боссом, так как ему подчиняются несколько менеджеров, среди них деканы, заведующие кафедрами, главный бухгалтер и руководители других подразделений. Руководители получают установленную контрактом заработную плату и материально не отвечают за убытки этой организации, если не доказано их прямая вина.

**Консультант–менеджер** – это работник консультационной фирмы, который может совмещать работу специалиста в области управления и временного руководителя или менеджера, какого – либо подразделения организации. Как консультант он производит диагностику, разрабатывает набор предложений по совершенствованию объекта договора и согласовывает их с руководством организации. Как менеджер он может стать у руля процесса внедрения этих предложений. Консультант – менеджер является активизатором и методистом в коллективной работе со специалистами данной организации для выработки инновационных решений.

**Профессиональный менеджер** – это довольно прибыльная, интересная и престижная специальность.

**Предприниматель и бизнесмен** – это, прежде всего, собственники, владельцы

имущества. Это на их средства создается и функционирует организация. Например, три гражданина решили организовать производство и продажу устройства для телефонов – АОН. Они рассчитали, что нужно внести в это дело по 2 тыс. ам. долл., т.е. всего 6 тыс. ам. долл. На эти средства они создали ОсОО – общество с ограниченной ответственностью. Три гражданина – собственники этой организации и несут материальную ответственность за ее работу. Сами владельцы могут и не участвовать в деятельности ОсОО, пригласив профессионального менеджера и соответствующих специалистов. Вся прибыль, полученная организацией, идет не менеджером прибылью или нет.

**Предприниматель** – организует свое дело в какойто одной сфере, например, продажа продуктов в собственной или арендованной палатке, производство клипов, выращивание цветов. Таким образом, предприниматель всегда находится в области неустойчивого дела.

**Предприниматель** – это источник процесса во всем мире.

Бизнесмен организует свое дело в нескольких разноплановых сферах деятельности.

### Литература

1. Бюджетный кодекс РФ. -М.: ИНФРА, 2006.
2. Павлова Л.Н. Финансы предприятий: Учебник для вузов. -М.: Финансы, ЮНИТИ, 2000.
3. Финансы. Денежное обращение. Кредит: Учебник для вузов/ Под ред. профс. Г.Б. Поляка. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2-е изд. 2001.
4. Ковалев В.В., Ковалев В. Финансы предприятий: Учеб. -М.: ТК Велби: Проспект, 2007.
5. Финансы предприятий: Учебник для вузов / Н.В. Колчина, Г.Б. Поляк, Л.П. Павлова и др. Под ред. проф. Н.В. Колчиной.-2-е изд., перераб. и доп. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
6. Вахрин П.И., Нешиной А.С. Финансы: Учебник для вузов.-3-е изд., перераб. и доп. -М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2007.