



## **ТЕМА 2. Развитие теории организации**

# Зарождение теории организации



**Древние Шумеры** - первые советы по управлению в хозяйственных и административных клинописных текстах (с 29-28 вв. по 3-1 вв. до новой эры), отражают социально-экономическое положение в междуречье по меньшей мере за 3000 лет до н.э.

**Древний Египет** - **Поучение Птаххотепа** (2000-1500 лет до н. э.), содержит советы о необходимости внимательно выслушивать подчиненных и вникать в их проблемы.

**Древний Вавилон** - **Кодекс царя Хаммурапи** (1792-1750 гг до н. э.), содержит свод законов об управлении государством, среди которых — использование свидетелей и письменных документов для контроля, установление минимальной заработной платы, признание недопустимости перекладывания ответственности.

**Вавилония** - во многом благодаря высокому уровню организации труда достигла к середине 1 в. до н.э. наибольшего экономического и культурного расцвета. При правлении **Навуходоносора II-го** произошло слияние государственных методов управления с контрольными функциями управления в сфере производства и строительства.

# Зарождение теории организации

**Древняя Греция** - ученый **Ксенофонт** (р.430 г. до н.э.), дал в своих трудах характеристику «образцового, хозяйства» и «образцового гражданина», «идеального правителя» и «идеального государства». Он изложил программу преобразования тирании «в правильную государственную форму с сильной личной властью». В его труде «О доходах» предпринимается попытка найти выход из экономических трудностей Афин.

- **Платон** (примерно 400 лет до н.э.) в своих трактатах отразил целесообразность специализации трудовых процессов.
- **Сократ** сформулировал принципы распределения функциональных обязанностей между исполнителями, подчеркивая необходимость контроля за исполнением указаний.



# Зарождение теории организации

**Древний Рим - Катон Старший (234-149 гг. до н.э.)** ввел описание работ, планирование и отчетность.

- **Н. Макиавелли (1469-1527 гг)**, его рекомендации (в современной интерпретации) сводятся к следующим принципам:

- обоснованный подбор кадров;
- мотивация персонала;
- стремление к достижению общей цели;
- высокий профессионализм руководителя.

# Развитие теории организации

**Промышленная революция**, начавшаяся в Европе с середины 18 века послужила толчком к активному развитию управленческой мысли. Она вызвала бурный рост промышленности, который привел к повсеместному использованию методов контроля качества и специализации производственных рабочих. Тогда же начала зарождаться организационная наука. Поначалу она основывалась на практических навыках построения и функционирования организации. В дальнейшем ученые стали не только обобщать сложившуюся практику, но и пытаться предлагать ей свои теоретические конструкции. Наука об организации долгое время носила сугубо прикладной характер и не имела общеметодологической основы.

**Развитие североамериканской** науки в этой области шло иначе. Американская теория организации и управления уже в прошлом веке отличалась сугубо эмпирической ориентацией, основанной на анализе выполнения разных работ. Подтверждение этому можно найти в вышедшей в США в 1832 году книге Ч. Вабаджа «Об экономике машинного производства».

# Развитие теории организации

**В процессе экономического развития** общества сложилось множество направлений организационной мысли, вокруг которых сгруппировались различные школы исследователей. Ф. Тейлором и его последователями были проанализированы важнейшие для того времени организационные аспекты управления. Идеи и методы, вытекающие из исследований Тейлора, известны как научное управление, в центре которого лежит работа, выполняемая в низовом звене организации. Исследования по теории организации стали проводиться на систематической основе с 1890 года. В рамках этих исследований были сформулированы принципы организации, создающие основу и критерии для формирования организационных структур, создания системы подразделений, определения управляемости и делегирования прав и ответственности.

# Развитие теории организации

**К середине 20 века** наука превратилась в непосредственную производительную силу, изменившую весь облик общественного производства, характер и содержание труда, структуру производительных сил и структуру общества. Это привело к ускоренному росту производительности труда, оказывало воздействие на все стороны жизни общества и способствовало научно-техническому прогрессу. Были созданы предпосылки для возникновения единой системы, объединяющей все сферы человеческой деятельности: теоретические познания закономерностей природы и общества (наука), комплекса технических средств (техника), процесса создания материальных благ (производство) и способов рационализации практической деятельности в процессе производства (управление).



# Основные концепции классической теории организации



**Организация как трудовой процесс.** Первоосновой такой организации является блок «человек — труд». В такой модели трудовая деятельность принципиально отличается от управления, которое является функциональной обязанностью другого должностного лица. Основопологающим условием этого направления является то, что работа, в том числе и работа низовых исполнителей, должна изучаться с помощью научных методов. (Ф.Тейлор)

**Организация — это машина.** Организация рассматривается как обезличенный механизм, построенный на основе формализованных связей, статусов, целей в виде многоуровневой административной иерархии. Организация не более чем инструмент для решения поставленных задач. Человек в ней перестает быть личностью. Он лишь один из «винтиков», выполняющих определенную функцию. Такая система предполагает полную управляемость, предсказуемость и контролируемость действий всех членов коллектива организации. (Г. Файоль, Л. Урвик)



# Основные концепции классической теории организации



**Организация — община.** Концепция создания организации по типу общины. Отношения в такой организации строятся на основе взаимной привязанности и общих интересов по весьма распространенной схеме: «человек — группа» или «человек — человек». Главным регулятором при этом являются принятые в коллективе социально-психологические нормы поведения. (Э. Мейо, Ф. Фотлисбергер)

**Бюрократическая организация.** Концепция предполагает создание такой организации, в которой обеспечивается полная рационализация поведения человека с целью преодоления иррациональности в его поступках и в отношениях с окружающими. Теоретически обязанности распределяются между специалистами по степени их компетентности с соблюдением четкой субординации.

# Основные концепции классической теории организации



**Социотехническая организация.** В основе социотехнической организации лежит «теория Гласиера» — универсальная теория, предусматривающая выявление связей между внутригрупповыми зависимостями и технологией производства. Концепция создания подобных организаций была сформирована на базе исследований, проведенных в 50-е годы на угольных шахтах в Уэльсе и на текстильных фабриках в Ахмедабаде. Появилась в результате выполнения долгосрочного исследовательского проекта в 1948 г. Гласиеровской металлической компании (Лондон). (У. Браун, Э. Джеквес).

**Интернационалистская модель.** Организация рассматривается как система длительных взаимодействий между работниками, которые зачастую вносят в организацию собственные ценности. При этом цели организации, а также ее структура зависят как от формальных, так и от неформальных отношений. Процесс управления подобной организацией весьма сложен, поскольку он связан с большим количеством неопределенностей. (Бернарду, Г. Саймену, Дж. Марчу).

# Основные концепции классической теории организации



**Естественная организация.** Функционирование организации рассматривается как объективный самосовершающийся процесс, обеспечивающий самонастройку системы при внешних и внутренних возмущающих воздействиях. Теоретически такая система не нуждается в управлении, а на практике подобная модель содержит слишком большое количество неопределенностей. При таком подходе трудно рассматривать организацию с позиций управления, что может привести в конечном итоге к непредвиденным ситуациям. (Т. Парсон, Р. Мертон, А. Этциони).

**Модель организационного потенциала.** Промышленная организация рассматривается как система, осуществляющая взаимосвязи с источниками ресурсов и с внешней средой. Выделяются два исторически сложившихся подхода к формированию организационных структур: статический и динамический. Особый акцент на научном подходе к управлению и управляющих способностях организации, к которым относятся: цели и задачи, организационные ценности и нормы, управленческие навыки, внутрисистемные отношения, мотивация, контроль, технологии, планирование, делегирование полномочий, использование новейших технических устройств. (И. Ансофф).

# Развитие организационной мысли в России



**Лишь с XVI века** правомерно говорить о формировании системы общественных наук в России. Ядро первой волны русской общественной мысли составили: И. Пересветов, А. Ордин-Нащокин, А. Радищев, В. Татищев. Ф. Прокопович, А. Кантемир, А. Орлов, А. Манкиев, М. Сперанский и др. Величайшей вершиной этой волны был М.В. Ломоносов, внесший немало самобытного и оригинального во множество естественных и общественных наук. Под его влиянием сложилась российская версия парадигмы индустриального общества.

**Реформы Петра I** (1672-1725 гг.) сыграли значительную роль в развитии организационной деятельности. Реформы государственного аппарата явились важным шагом на пути превращения русского самодержавия в чиновничье-дворянскую монархию с ее бюрократией и служивыми сословиями.



# Развитие организационной мысли в России



**Елизавета Петровна** (годы жизни 1709-1762) - значительное оживление и подъем экономической жизни в России. Фактическим руководителем внутренней политики с начала 1750-х годов был П.И. Шувалов, с деятельностью которого связана отмена внутренних таможен и организация внешней торговли (1753 г.)

**Екатерина II** (годы жизни 1729-1796) - учреждено «Вольное экономическое общество» (1765 г), начато «генеральное межевание» для упорядочивания помещичьего землевладения. В 1767 г. она созвала Комиссию об Уложении и составила для нее наказ, широко заимствуя идеи передовых западных мыслителей в части организационной деятельности.

**Александр I** (годы жизни 1777-1825) - целый ряд умеренно-либеральных реформ, включая учреждение министерств и кабинета министров. В 1809 г. подготовил план государственных преобразований, в котором рекомендовал придать самодержавию внешние формы конституционной монархии (выборность части чиновников, организация государственного контроля, разделение властей и пр.).

# Развитие организационной мысли в России



**Крестьянская реформа 1861** года - имела особое значение для общественного развития России, отменив крепостное право и положив начало капиталистической формации в стране.

**Со второй четверти XIX века** - вторая волна подъема общественных наук в России в значительной мере под влиянием победы в Отечественной войне 1812 года, знакомства с передовыми западными учениями, движения декабристов. Своего пика эта волна достигла во второй половине XIX века, чему немало способствовали обострение социальных противоречий в канун и после крестьянской реформы 1861 года. Сформировались два крыла российской общественной мысли: отечественное (А. Григорьев. Г. Грановский. С. Соловьев. Н. Костомаров. Д. Писарев. М. Чернышевский) и эмигрантское (А. Герцен. М. Бакунин и др.).

**1894-1913 гг.** - «серебряный век» российского обществоведения: Г. Плеханов, В. Ленин, М. Туган-Барановский, П. Струве, М. Ковалевский, П. Кропоткин и многие другие, Л. Толстой.

# Развитие организационной мысли в России



**Столыпинская аграрная реформа** крестьянского наделного землевладения 1906 г. Инициатором и руководителем реформы был председатель Совета министров П.А. Столыпин. Реформа имела большое социально-экономическое значение для страны, капиталистическое развитие которой продолжалось уже почти 50 лет. Суть реформы составляли разрушение общины и образование частной крестьянской собственности. Разрешение на продажу и куплю наделов земли ускорило и облегчило процесс вовлечения крестьянской наделной земли в товарооборот.

**Революции начала XX в.,** острота социального противостояния не только усилили борьбу разных течений в рамках индустриальной парадигмы, но и привели к тому, что были заложены краеугольные камни парадигмы постиндустриального общества. На некоторое время эпицентр мирового обществоведения переместился в Россию. В этот период были созданы основы новой социологии (М. Ковалевский, П. Сорокин, М. Туган-Барановский, П. Кропоткин), теории циклов (Н. Кондратьев, А. Чижевский), теории систем (А. Богданов), экономической науки (Н. Бухарин, Н. Кондратьев, А. Чаянов, С. Струмилин, В. Леонтьев), философии, истории (Н. Бердяев, Л. Карсавин), культурологии (Н.К. Рерих, А.Ф. Лосев).



# Развитие организационной мысли в России



**А.А. Богданов** выступает родоначальником современной теории организации как всеобщей организационной науки. Исходным пунктом его теоретических воззрений является необходимость подхода к изучению любых природных и общественных явлений с организационной точки зрения. Это означает, что нужно исследовать каждую систему как отношения между ее частями и как отношения целого со всеми внешними системами. Законы, закономерности, принципы организации едины для любых объектов, и даже самые разнородные явления объединяются между собой общими структурными связями и на основе общих правил. Идеи А.А. Богданова легли в основу ряда организационных наук, к которым принадлежат кибернетика, общая теория систем, структурализм и др.

**А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О.А. Ерманский** внесли большой вклад в развитие научной организации труда, производства и управления. В творческом наследии А.К. Гастева, первого директора Центрального института труда, известного ученого, первостепенное внимание уделялось вопросам нормирования, рациональных методов и приемов работы, организации рабочего места, трудового обучения. Он развивал интересные и самобытные социологические идеи, не потерявшие актуальности для теории организации и в настоящее время.



# Развитие организационной мысли в России



**А.С. Макаренко** - в 20-30-е годы 20 века внес большой вклад в теорию трудового коллектива, в разработку проблем взаимодействия коллектива и личности. Он рассматривал коллектив как ячейку общества, в которой находят отражение новые социальные отношения.

**В последние годы** были введены в употребление некоторые научные категории и понятия теории организации, наметилась специализация исследований в этой области, получены первые позитивные результаты, касающиеся осмысления опыта зарубежной теории организации, предложены и внедрены конкретные формы демократизации управления применительно к условиям России. Проведенные в стране реформы по коммерциализации народного хозяйства, повышению самостоятельности деловых организаций активизировали теорию организации. У нее появился реальный потребитель — заинтересованное лицо, способное заключать контракт с конкретным специалистом. Таким заинтересованным лицом является в первую очередь руководитель фирмы и лица, занимающиеся решением задач, связанных с управлением персоналом.

# Базовые постулаты современных концепций менеджмента



- Обязательный учет трансакционных издержек и гарантий, которые дают трансакции (сделке) различные формы экономической организации: рынок, контрактная система, внутрифирменная иерархия и нерыночные отношения в рамках рыночных систем.
- Развитие форм экономической организации принимает вид фундаментальной трансформации рыночных отношений во внутрифирменные, что непосредственным образом сказывается на организационных формах фирм. Фактически рыночные отношения (экономические по своей природе) заменяются юридическими и административными или их смешанными формами.

# Базовые постулаты современных концепций менеджмента



- Отказ от одного из фундаментальных положений менеджмента всех школ и направлений - принципа разделения труда и координации разделенного процесса в новое целое, обеспечивающее более высокую производительную силу труда и эффективность функционирования фирмы. Элементарной единицей организации становится не технологическая, или функциональная, единица, а бизнес-процесс, имеющий своего конечного потребителя как вовне компании, так и внутри ее.
- Принципиальное значение приобретает институциональный подход к экономическим реальностям. Возрастает роль “встроенных институтов” и общественных организаций. Фирма все больше и больше воспринимается не как определенный иерархически построенный экономический субъект, а как некая “сумма контрактов” (неэкономических по форме отношений, выражающих отношения экономические) между поставщиками, специалистами, потребителями и обществом в целом.