

# **Функционалистская парадигма и классический этап теории организации**

«Современные теории  
организации» . Лекция 2

# Общая характеристика функционалистской парадигмы по Г. Моргану

- Общество представляет собой нечто 1. материальное, существующее в реальности, и 2.обладает системным характером, **способствующим упорядочиванию и урегулированию происходящего**
- Онтологические допущения подразумевают возможность существования объективной и свободной от оценочных суждений социальной науки, в рамках которой ученый дистанцирован от того, что он анализирует, консервативностью и техническими приемами научного метода.

# Базовая метафорика функционализма

- Машина
- Организм
- Популяция
- Кибернетическая система
- Культура
- Театр
- Политика

# Механицизм и органицизм в ранних теориях организации

- **Машины** — это рациональные изобретения для выполнения работы, направленной на достижение заданных результатов; метафора машины в организационной теории представляет эти результаты в качестве целей, а соотношение средств и достигаемых результатов — в качестве целенаправленной рациональности. **Машины** представляют собой **технологические** единицы, в которых взаимосвязи между составляющими элементами формируют **структуру**.
- **Организм** -любая система взаимосвязанных и взаимозависимых составляющих, объединенных, чтобы разделять общее существование

# Слабость механической метафоры и виды Социального действия по Веберу

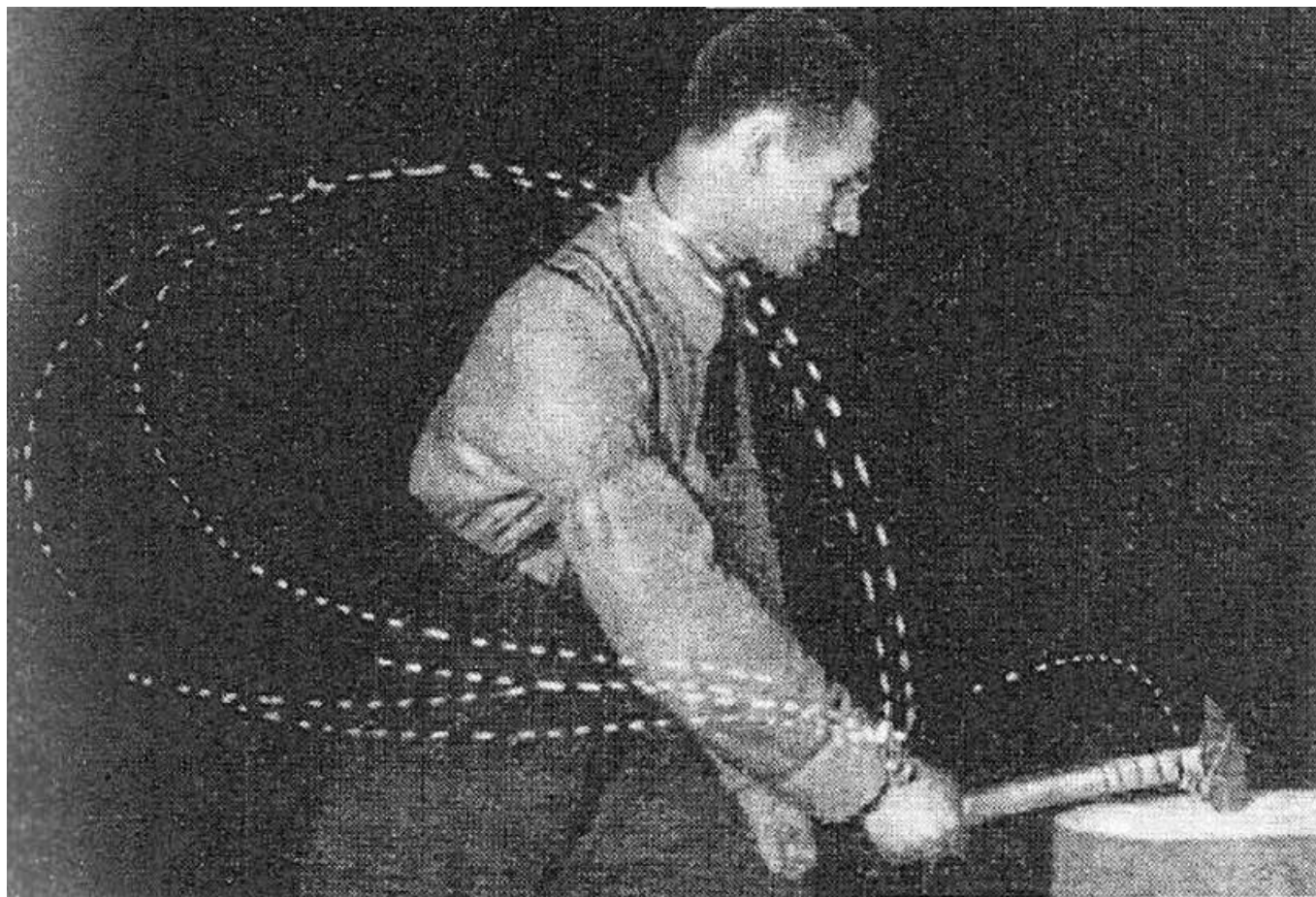
- Целерациональное
- Ценностно-рациональное
- Аффективное (под воздействием чувств)
- Традиционное (по привычке)

# Механистические теории организации

- Классическая школа организации и управления
- М. Вебер, Г. Гантт, Гастев Алексей Капитонович (1882-1939), Ф.У. Тейлор, Л. Урвик, Л. Файоль, Г. Форд, Г. Эмерсон и др.
- Варианты моделирования организаций как машин были описаны в литературе по организационной теории в качестве «рациональных моделей» [Gouldner, 1959; Thompson, 1967] и «целевых моделей» [Georgiou, 1973; Etzioni, 1960].
- **Базовые понятия:** Структура и Технология

**Концепция Тейлора об экономическом человеке и понятие Вебера о безликом бюрократе расширяют метафору машины до определения человеческих качеств, наиболее подходящих для организационной машины.**

# Ленив, Глуп, Жаден, Безответственен





# 14 принципов Файоля

1) разделение труда; 2) власть; 3) дисциплина; 4) единство командования; 5) единство руководства; 6) подчинение индивидуальных интересов общему интересу; 7) вознаграждение; 8) централизация; 9) скалярная цепь (линия власти); 10) порядок; 11) равенство; 12) устойчивость должностей личного состава; 13) инициатива; 14) корпоративный дух. Все принципы должны быть гибкими, а система принципов открыта для дополнений.

# Организмическая метафорика

- ❑ Организм - объединение различных, но интегрированных элементов для выживания в контексте обширной внешней среды (Г. Спенсер)
- ❑ Организм – открытая система
- ❑ Организм – имеет потребности
- ❑ Фокус на потребности и неотъемлемые функции позволил выделить основные виды деятельности, необходимые для жизни организации:
  - удовлетворение психологических потребностей членов организации [Trist, Bamforth, 1951; Argyris, 1952, 1957]
  - выбор правильных стилей руководства [McGregor, 1960; Likert, 1967], технологии [Woodward, 1965]
  - дифференциация, интеграция и разрешение конфликтов [Lawrence, Lorsch, 1967]
  - осуществление стратегического выбора и контроля [Child, 1972; Miles, Snow, 1978]

# Научные школы на основе организмического и смешанного подхода

**1. Школа «человеческих отношений»** (Э. Мэйо, Ф. Рот- лисбергер, В. Диксон, Ф. Херцберг, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт и др.)

## **Постулаты :**

Человек — «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе.

Человек обладает большими способностями, которые очень слабо используются в «машинной модели» организации.

Труд человека может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра, если он интересен и содержателен.

Средний человек стремится к ответственности, и эти качества должны быть использованы на производстве.

Экономические формы стимулирования не всегда являются эффективными, а тем более не являются универсальными.

## **Модель организации как общины**

## 2. Школа социальных систем

Развивалась в 50—60-х гг. XX в. Основные представители школы — Ч. Барнард, А. Гоулднер, Дж. Марч, Г.А. Саймон, Ф. Селзник, А. Этциони.

**Ч. Барнард** : целевой (продуктивной) функции организация имеет еще и социальную, направленную на обеспечение интеграции внутри организации и на обеспечение адаптации к требованиям внешней среды.

**Герберт А. Саймон** (г. р. 1916) : организации как системы, в которых люди являются «механизмами, принимающими решения»; «стоимости участия» - сколько надо заплатить для «идентификации работника с организацией»; концепция «ограниченной рациональности».

**Амитай Этциони** : понятие «сложная организация»; двойственной, искусственно-естественной природы организации ( компромисс целей выживания и эффективности

**Организация- социотехническая система**

### 3. Эмпирическая школа

П. Дракер, Г. Кунц, Л. Ньюмен, Р. Фэлк, А. Чендлер-младший.

Дракер: Управление — это всегда отчасти искусство и не может быть целиком описано в положениях организационной теории

Кейс-стади; бенчмарк; «паблик рилейшнз»; дерево целей

организация - «машина, делающая деньги»

### 4. Ситуационный подход (Поль Лоуренс Джей Лорш, Дж. Томпсон, Р. Шерман)

#### **критика организмической метафоры и системного подхода к**

**организации** (организации — это «искусственные системы», которые рождаются, функционируют и умирают иначе, чем биологические;

к организациям не может быть с полным основанием применена ни модель «открытых», ни модель «закрытых» систем)

**Исходное понятие** - управленческая ситуация :характеристика внешней среды, технологии, структуры организации, свойств ее человеческого компонента, типа решаемых задач, правил игры, то есть объективные условия жизнедеятельности организации. **Буферный эффект** в организации обеспечивает возможность для представителей низших уровней линейных служб (оперативная и координационная подсистемы) работать в режиме модели «закрытых» систем.

Следствием применения модели «открытых» систем к изучению организации стала постановка проблемы границ организации, которая впервые была сформулирована представителями ситуационного подхода.