

Этапы развития теории организаций

1. **Философские и естественно-научные предпосылки формирования теории организаций**
2. **Классическая теорий организаций**
3. **Теория организационного поведения**
4. **Системный подход**
5. **Структурно-функциональный подход**
6. **Ситуационный подход**
7. **Теория институтов Д.Норта**

1. Формирование представлений об организации в истории философии и естествознания

В работах древнегреческих философов сформировалась идея «**порядка**» - единообразия в устройстве всех вещей, гармонии и соразмерности во взаимоотношениях. У **Платона и Аристотеля** есть представления об универсальной целостности мироздания, всеобщей связи вещей и явлений природы.

В работах Аристотеля можно, с одной стороны, найти **идеи причинности, целесообразности, закономерности** развития мира, а с другой - **идеи самоорганизации, случайности и самопроизвольности** природных процессов.

Естественно-научные идеи:

Классический детерминизм (И.Ньютон, Ж.Ламарк) – представление о существовании однозначных причинно-следственных связей между явлениями природы

Редукционизм – сведение изучения сложного целого к изучению его составных частей

Теория вероятностей, стохастический детерминизм (Ч.Дарвин, К Гаусс, Н. Винер) – результат изменения сложных систем можно предсказать только с определенной степенью вероятности, причем результат будет тем точнее, чем большее число элементарных событий произошло в эволюционирующей системе.

Обобщение практики и разработка теории кооперации (Р Оуэн, Ш Фурье, В. Кинг, Ф. Лассаль, А.Чаянов). Поиск новых эффективных форм организации труда, описание многообразия форм и методов кооперации и др.

2. Классические организационные теории

Классическая школа научного управления (Ф.У. Тейлор)

Основная идея – для повышения эффективности организации необходима **рационализации** всех ее компонентов, т.е. ориентация всех структурных единиц организации на **достижение ее целей**, что может быть достигнуто с помощью **жесткой иерархии, всеобъемлющего контроля и четкого распределения функций** между сотрудниками.

Основные принципы «тейлоризма»

- Применение научного подхода к деятельности любого члена организации, поиск наиболее рациональных, оптимальных способов совершения производственных операций
- Научно обоснованный подбор и обучение работников
- Взаимодействие между управляющими и рабочими, обоснованное вознаграждение за труд на базе сдельной системы оплаты труда

2. Классические организационные теории

Теория А.Файоля

А.Файоль предложил понятие организационной структуры управления, определил ее основные типы в зависимости от целей, конфигурации и степени централизации. В основе деятельности любой социальной структуры лежит принцип иерархии. Четкость действия вертикальных связей достигается при реализации следующих принципов:

- Единство распоряжения (единоначалие)
- Исключение (только важные и неповторяющиеся решения должны оставаться в компетенции руководителя)
- Рационализация сферы контроля (строго ограниченное число подчиненных у одного руководителя)
- Организационная специализация (четкое разделение функций управления в организации, иерархия должностей и подразделений)

2. Классические организационные теории

Теория бюрократии М.Вебера

По Веберу, основными чертами “идеальной” бюрократической организации являются:

- 1) разделение труда на основе функциональной специализации;
- 2) четкая иерархия власти;
- 3) система правил, определяющих права и обязанности каждого члена организации;
- 4) система процедур, определяющих порядок действия во всех ситуациях, встречающихся в процессе функционирования организации;
- 5) игнорирование личных качеств во взаимоотношениях между сотрудниками организации;
- 6) отбор и выдвижение работников по их квалификации.

Недостатком классических теорий является уподобление организации хорошо отлаженной машине. В них не рассматриваются ни конфликты внутри системы, ни воздействие внешнего окружения

3. Теории организационного поведения

Теория человеческих отношений (Э.Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Р. Лайкерт). На развитие данной теории оказал влияние Хотторнский эксперимент, в ходе которого выяснилось, что производительность труда во многом зависит от методов руководства и отношений между работниками.

Основные идеи:

- В любой организации успех определяется не столько техникой и технологией, сколько людьми
- Организация не должна подавлять личность, иначе поставит под угрозу собственное существование
- Люди больше поддаются неформальному воздействию коллектива, чем административному руководству

Политика управления с позиций школы человеческих отношений предусматривала комплекс мероприятий по удовлетворению нужд членов организации, улучшение условий труда, демократизацию отношений между руководителями и подчиненными, создание благоприятной атмосферы в коллективе.

- Идеи школы человеческих отношений нашли продолжение в теориях мотивации А.Маслоу, Ф. Херцберга и т.д.

4. Системный подход в теории организаций

В основе системного подхода к организациям лежат идеи общей теории систем, разработанной Л. Берталанфи и А. Богдановым. Осн. положения: принцип обратной связи, открытость, обмен веществ с окружающей средой, отличие системы как целого от свойств ее элементов, иерархичность и т.д.

Организация как система (Дж.Миллер). Осн. элементы системной модели организации:

- Организация определяется как упорядоченность подсистем и компонентов в пространстве в данный момент времени
- Организация – сложный процесс изменения материальных объектов и информации
- В организации присутствуют подсистемы, которые являются составными частями системы (управленческая, экономическая, технологическая и т.д.)
- В организации возникают отношения по поводу целей – межличностные, властные, информационные и т.д.

Специфика организаций связана с наличием самостоятельных целей, сложной многоуровневой иерархической системы управления, способностью включать подсистемы более низкого уровня и быть подсистемой для систем более высокого порядка (рекурсивность)

5. Структурно-функциональный подход

- Идеи функционального подхода можно найти в работах Э.Дюркгейма, который поставил вопрос о функциональном разделении труда в организации и взаимосвязанности функций отдельных компонентов системы.
- В теории структурно- функционального анализа каждая единица системы обязана быть функциональной, т.е. вносить вклад в достижение целей организации, способствовать ее адаптации к среде, повышать устойчивость, эффективность, осуществлять регуляцию внутренних связей.

Следующий этап разработки структурно-функционального анализа связан с трудами Т.Парсонса, Р.Мертона, Д.Истона

Функциональная значимость и функциональная автономия подсистем организации.

Функциональная значимость части системы – это показатель того, в какой мере система может существовать и функционировать как целое в случае отделения этой части. Она может быть высокой, средней, низкой.

Функциональная автономия – показатель того, в какой мере возможно отдельное существование системной единицы при отделении от системы в целом. Например: автономная республика как политическая единица государства, отдел в организации и т.д.

Если функциональная значимость подразделения (единицы системы) достаточно высока, то повышение степени функциональной автономии может привести к распаду организации или резкому изменению целей и политики

6. Ситуационный подход в теории организаций

- 1 этап — исследования **Т.Бернса** и **Г.Сталкера**. Эффективность «механистической» или «органической» структуры организации зависит от особенностей внешней среды. В условиях стабильного внешнего окружения довольно эффективна механистическая бюрократическая модель, с неизменной системой целей и жесткой иерархией. Органическая структура ориентирована на постоянные изменения внешней среды в условиях неопределенности и характеризуется отсутствием жесткой иерархии, расширенными ролевыми требованиями и т.д. Механистическая и органическая структуры могут сосуществовать в одной организации.
- 2 этап – исследования внешней среды организации (**П.Лоуренс**, **Дж. Лорш**). Основная идея - метод кейсов, выделение типичных характеристик внешней среды и стратегий действий руководителей.
- 3 этап – анализ внешней среды организаций в исследованиях **П. Лоранжа** и **М.Мортон**. Они выделили 4 типа организаций в зависимости от их отношений с внешней средой:
 1. Организации , функционирующие в условиях постоянно изменчивой внешней среды. Их характеризует горизонтальная дифференциация управленческой структуры и слабая технологическая общность
 2. Организации в условиях меняющейся среды, но с высокой технологической общностью подразделений. Гл. задача – согласование целей подразделений для выпуска сложной продукции разного ассортимента
 3. Организации, выпускающие однородную продукцию в условиях легко предсказуемых рыночных ситуаций, контролирующие свою нишу на рынке
 4. Организации, существующие в условиях стабильного рынка и выпускающие продукцию, которая может оставаться неизменной в течении ряда лет. Влияние конкурентов на такую организацию незначительно.

7. Теория институтов и институциональных изменений Д. Норта

Институты (по Д.Норту) – это разработанные людьми формальные (законы, инструкции) и неформальные (договоры, добровольно принятые кодексы поведения) ограничения, а также факторы принуждения, структурирующие их взаимодействие.

Институты образуют структуру общества и экономики. Развитие экономики определяется взаимодействием между институтами и организациями, первые определяют «правила игры», а вторые являются игроками.

- По Д.Норту, если законы могут быть изменены в течении короткого времени, то неформальные нормы меняются постепенно, но именно они создают легитимную основу для действия законов.
- Функционирование экономики в значительной степени определяется государственным устройством, формирующим экономические законы, обеспечивающим права собственности и определяющим приоритеты развития.
- Эффективные политико-экономические системы формируют гибкие институциональные структуры, способные пережить перемены и обеспечить успешное развитие.

Под давлением внешней среды или собственной инициативы организации одного профиля или «организационного поля» становятся все более похожими и однородными, возникает **«институциональный изоморфизм»**.

Основные причины «институционального изоморфизма»:

- Давление внешней среды, правительственные постановления, культурные предпосылки – фактор, влияющий на стандартизацию организаций
- Стремление перенимать опыт других успешных организаций и решении возникающих проблем, также приводит к росту изоморфизма