

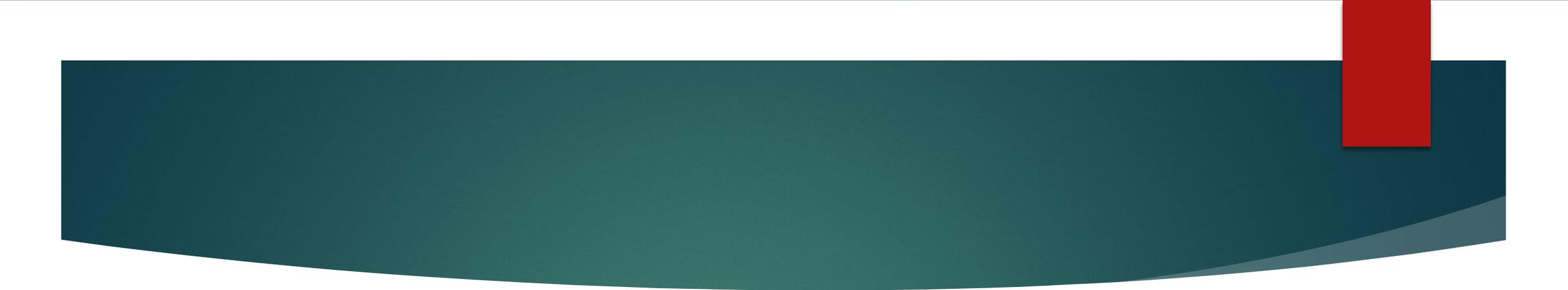
Теоретические подходы к пониманию организаций и их положения

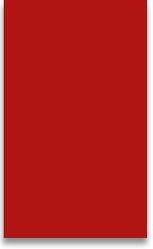
Теоретические подходы делятся на:

- ▶ Механистический
- ▶ Бюрократический
- ▶ Структурно-функциональный

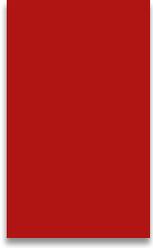
Механистический подход

- ▶ Школа научного менеджмента Фредерика Уинслоу Тэйлора (1923) активно исследовала время и движения, освещение и температуру, интервалы отдыха и другие условия среды, которые влияли на работу, но всегда относительно критерия производительности.

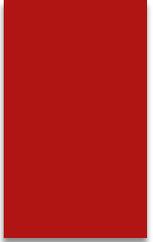
- 
- ▶ Такой подход к способам повышения производительности соответствовал системе стимулирования, обучения и сопровождения персонала, которые были сконцентрированы на проблемах максимальной производительности.

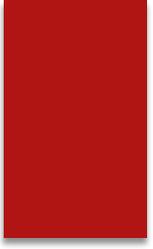
- 
- ▶ Другими словами, индустриальная психология того времени разрабатывала скорее область эффективной производительности, чем поведение в организации и поведение организаций.

Однако в то время она не включала системные переменные, что не позволило в полной мере исследовать различия в природе организаций и проблемы организационных изменений.



Основная часть исследований была сконцентрирована на том, как можно лучше всего подобрать и адаптировать людей к условиям деятельности и организационным функциям. Ориентация исследователей такого подхода, в основном, прагматическая, и устройство организации рассматривалось подобно устройству машины. Основная проблема, анализируемая в этих работах, состояла в том, как сделать деятельность организации более эффективной.

- 
- ▶ Ученые рассматривали организацию, скорее как машину, а проектирование организаций как конструирование механического устройства с определенными спецификациями для выполнения ключевой задачи.
 - ▶ В дальнейшем такой подход к исследованию организаций получил название механистический.
 - ▶ Люди рассматривались как «дополнения к машинам». К примеру, скрупулезно фиксировались движения руки рабочего для того, чтобы достигнуть наиболее эффективного выполнения отдельной задачи и всего технологического процесса.
 - ▶ Изучения времени и движений были основными инструментами.
 - ▶ Периоды отдыха во время рабочего отдыха анализировались с позиций оптимального восстановления сил сотрудника.
 - ▶ Были разработаны технологические карты работы и индивидуальные профили специалистов, которые им соответствуют. Все это делалось для того, чтобы устранить неопределенность в технологии и способах деятельности организации.



Изучения времени и движений были основными инструментами.

Периоды отдыха во время рабочего отдыха анализировались с позиций оптимального восстановления сил сотрудника.

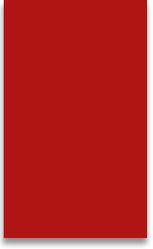
Были разработаны технологические карты работы и индивидуальные профили специалистов, которые им соответствуют. Все это делалось для того, чтобы устранить неопределенность в технологии и способах деятельности организации.

Бюрократический подход

- ▶ Вебер (1947) инициировал распространение бюрократических теорий организаций и структур управления, а именно, модель классической бюрократии.
- ▶ Этот подход был обусловлен фундаментальными проблемами формализации и легитимации в структуре управления организацией.
- ▶ С помощью этих механизмов разрабатывались и санкционировались принятие решений и организационные роли для эффективного функционирования организации.

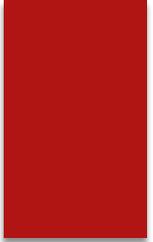
▶ По Веберу, идеальный тип бюрократической организации имеет следующие достоинства:

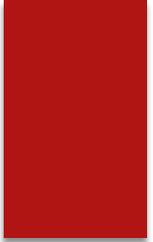
- Управленческая деятельность осуществляется постоянно, а не ситуативно
- Точно определена сфера власти и компетенции каждого уровня и специалиста в аппарате управления
- Иерархия власти образует основной принцип контроля за деятельностью чиновника (управленца)
- Чиновник отделен от собственности на средства производства, а должность отделена от человека, выполняющего административные функции
- Управленческие функции документируются и четко регламентируются
- В управлении господствует принцип безличности

- 
- ▶ Главное достоинство бюрократии (по Веберу) - это высокая хозяйственно-экономическая эффективность: точность, быстрота, компетентность, постоянство управленческого процесса, служебная тайна, единоначалие, субординация, минимум конфликтов и экономичность в управлении.
 - ▶ **НО:** Аппаратная бюрократия имеет тенденцию к такой организации работы, которой явно недостаточно для внутренней мотивации и полного включения персонала. Это приводит к низкой эффективности работы в изменяющихся условиях и нестандартных ситуациях.
 - ▶ Как следствие — в бюрократической организации ощущается недостаток спонтанности и творчества в проявлениях персонала. А именно они и составляют основу инициативы в экономической деятельности.
 - ▶ Исключительный акцент на выполнении правил может уничтожить этот творческий аспект организационного функционирования.

Структурно-функциональный подход

- ▶ Структурный функционализм принимает за основу социальные переменные как основные, а не концентрируется, в отличие от механистического подхода, исключительно на организационном проектировании для эффективного производства.
- ▶ При структурно-функциональном подходе в основном исследовались социальные функции организаций (прямые и косвенные), а цель организации трактовалась как обслуживание широкой социальной группы, а не только интересов узкой группы собственников.

- 
- ▶ Например, функция промышленного производства рассматривалась не как создание прибыли для его владельцев, а как обеспечение рабочих мест для рабочих и помощь экономике общества.
 - ▶ Другими словами, основой в подходе является наличие достаточного согласия (баланса) интересов среди подгрупп в обществе и организации, цель согласия — поддержать социальную стабильность и равновесие в обществе.
 - ▶ Однако недостатком структурно-функционального подхода является признание однозначной необходимости социальной ориентации в деятельности организации, хотя скорее такая необходимость должна быть исследована и доказана, чем просто принята как данность.
 - ▶ Вместе с тем, именно в структурно-функциональном подходе социальные переменные развернуто включены в научное представление об организациях. Это позволило в дальнейшем рассматривать организации более многомерно и целостно.

- 
- ▶ Напряженные отношения в пределах организации, прежде всего, складываются из-за слишком большого стремления к эффективности и/или стабильности. Это неизбежно ведет к нарушению внутреннего обменного равновесия, поскольку служащие, например, могут терять мотивацию к более качественному выполнению работы.
 - ▶ Напряженные отношения также могут возникать тогда, когда организация не сориентирована на интересы потребителей, например в ассортименте, цене и качестве.
 - ▶ В этих случаях дисбаланса, организация стремится восстановить равновесие.
 - ▶ В заключение можно сказать, что структурный функционализм обозначил такие важные проблемы в теории организаций как принципы вовлечения людей в организацию, распределение излишков в обменных отношениях, а также причины организационных ролей и конфликтов.