

image not found or type unknown



В последние десятилетия изучение организаций и их поведения стало главной задачей исследований, проводимых совместно представителями нескольких научных дисциплин.

В отечественной и зарубежной литературе принято выделять следующие значения термина «**организация**»:

1. внутренняя упорядоченность, взаимодействие, согласованность более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленная его строением;
2. совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого;
3. Объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или цель и действующих на основе определенных процедур, и правил (социальная организация).

В общем смысле под **организацией** (социальной организацией) имеют в виду способы упорядочения и регулирования действий отдельных индивидов и социальных групп.

В узком смысле под **организацией** понимают относительно автономную группу людей, ориентированную на достижение некоторой заранее определенной цели, реализация которой требует совместных координированных действий.

Однако все организации обладают некоторыми общими элементами.

Организации - это:

- 1) социальные системы, т.е. люди, объединенные в группы;
- 2) их деятельность интегрирована (люди работают вместе, сообща);
- 3) их действия целенаправленны (люди имеют цель, намерение).

В последнее время в российской экономической практике все чаще можно слышать о проектной деятельности. Дело в том, что увеличение количества проектов оказывает серьёзное влияние на организацию, в конечном счете трансформируя

организацию проектно-ориентированную компанию.

Проектно-ориентированная организация. (Projectized Organization)- тип организационной структуры управления, в которой подразделения организованы по проектному принципу и возглавляются менеджерами соответствующих проектов, имеющих полные полномочия для определения приоритетов и руководства исполнителями проекта.

Трансформация организации зачастую протекает не линейно. Это скорее динамический, непрерывный процесс. На своём пути организация может перескакивать через уровни, или даже откатываться на уровень назад. [2]

Однако почти у всех проектно-ориентированных компаний вне зависимости от уровня есть схожие черты: важно то, **«кто»** ведет проекты (какой именно менеджер или специалист занимается реализацией проекта) и какие **процессы принятия решения** внутри организации (механизмы выработки решений как основных факторов, определяющих поведение организации). Именно поэтому, для раскрытия темы данного исследования, будет необходимо изучить **неоклассическую теорию** и **современную теорию организации**.

Неоклассическая школа предполагает модель поведения организации, построенная с учетом возможностей человека, появилась как реакция на представления классической школы, проповедующей сугубо механистический и обезличенный подход. Это новый взгляд на организацию. Основное внимание здесь уделялось уже не рациональной модели традиционной теории организации, а бихевиористской модели, которая рассматривала человека таким, каков он есть. Новая школа, в основном, восприняла рассмотренные раньше структурные аспекты организации, но изменила те принципы, которые относятся к человеческим ресурсам и отношениям, возникающим в неформальных группах внутри организации. Вероятно, наибольшим вкладом этой школы был проявленный ею интерес к исследованиям именно таких взаимоотношений в рамках формальной структуры организации.

Основные положения новой школы сводились к тому, что неформальные организации развиваются вследствие определенных общественных потребностей - потребностей людей в общении и объединении с другими людьми - и что такие неформальные организации оказывают существенное влияние на поведение всей организации в целом.

Важные для понимания отличия теории, учитывающей человеческие взаимоотношения, от традиционной теории организации сводятся к следующему:

1. в выработке решений чаще принимает участие широкий круг сотрудников организации, а не только узкая группа на высшем уровне управления;
2. основной единицей организации является не индивидуум, а скорее группа, члены которой взаимодействуют с помощью личных контактов;
3. не только административная власть, а их взаимное доверие служит объединяющей силой организации;
4. руководитель - это скорее посредник для связи внутри группы и между группами, а не только представитель высшей власти;
5. необходимо увеличение ответственности членов организации, а не внешний контроль за результатами их работы.

Неоклассическая теория организации, в рамках которой фирма фактически рассматривается как способ рационального распределения и соединения ресурсов (или точнее как способ рациональности экономических субъектов и решения проблемы рыночного равновесия) на уровне организационно-экономической единицы, предполагает следующие постулаты:

- ограниченность ресурсов;
- рациональное поведение экономических субъектов;
- бесплатность рыночных трансакций для производителя.

Таким образом, перенос центра тяжести в управлении (и организации) с выполнения задач на отношения между людьми является основной отличительной характеристикой школы человеческих отношений, которая подвергла критике концепцию «экономического человека», считавшую главным стимулом человеческой деятельности (поведения) лишь материальную заинтересованность, настаивала на необходимости анализа психологической деятельности индивида и выдвинула требование «человек - главный объект внимания». [1]

Современная теория организации.

Анализ природы организаций и моделей, с помощью которых можно классифицировать различные организации, дает возможность поставить вопрос о природе решений в организации. В проектной деятельности важно понимать, кто занимается теорией организации, на какие процессы принятия решения внутри организации следует обратить внимание. Данная теория сосредоточена на исследовании процессов решения человеком проблем и на механизмах выработки

решений как основных факторах, определяющих поведение организации. С данной точки зрения, членов организации нельзя рассматривать как чисто механические элементы. Их надо воспринимать как личности с их желаниями, мотивами, возможными стремлениями и влечениями, которые ограничивают их способность к разумным решениям проблем.

Г. Саймон и Дж. Марч развили стройную теорию поведения предпринимательских организаций, обратив особое внимание на процесс принятия решений в организации. Они исходили из того, что для понимания современных процессов принятия решений по экономическим вопросам необходимо кроме изучения проблем рынка исследовать внутреннюю деятельность фирмы - изучать воздействие организационной структуры и традиционной практики на разработку целей фирмы, на оценку перспектив ее развития и на осуществление выбора вариантов действий.

В книге, написанной совместно с Марчем, Саймон рассматривает процесс принятия решений как основу для создания еще более общей теории организации. Главная идея этой книги выражена следующим образом: «Основные особенности структуры и деятельности организации определяются характерными особенностями процесса решения проблем человеком и процесса разумного выбора. Мыслительные способности человека ограничены по сравнению со сложностью проблем, стоящих перед отдельной личностью и организацией. Поэтому для рационального поведения необходимо создавать упрощенные модели, которые воплотят в себе главные черты проблемы без всей ее сложности».

Свою теорию они делят на четыре основные части.

1. Теория организационных целей должна рассматривать процессы возникновения целей в организации, как они изменяются со временем и как организация следит за ними;
2. Теория перспектив организации анализирует, каким образом и когда организация осуществляет поиск требуемой ей информации или новых альтернатив действия и как протекает процесс обработки информации внутри самой организации;
3. Теория организационного выбора альтернатив действий должна характеризовать процесс, с помощью которого определяются возможные для организации альтернативы и среди них осуществляется выбор;

4. Теория организационного контроля точно определяет расхождения между вариантом, принятым к исполнению, и теми решениями, которые реально выполняются.

Все четыре раздела теории, объединяясь в единое целое, образуют общую картину процесса принятия решений в организации. В целом, эта теория рассматривает организацию как адаптивную систему, которая состоит из ряда групп с различными интересами, объединенных в широкую коалицию. Эта система создает соответствующие организационные механизмы, чтобы избежать неопределенности, осуществляет исследование проблем, обучается на основе своего же опыта и ищет скорее удовлетворительные (рациональные), а не оптимальные решения. Такой подход в значительной мере совпадает с представлением об организации как адаптивной социальной системы. [3]

Подводя итог всего вышесказанного можно заметить, что экономическая стабильность организации, ее выживаемость и эффективность деятельности в условиях современных рыночных отношений неразрывно связаны с ее непрерывным совершенствованием и развитием. При этом совершенствование организации должно осуществляться по принципу адаптации к внешней среде. Сегодня четко прослеживаются факторы, определяющие необходимость постоянного совершенствования и адаптации организации:

- рынок сбыта производимой или продаваемой продукции и вида услуг;
- рынок поставщика или рынок потребителя исходных материалов, энергии, товаров и услуг;
- финансовый рынок;
- рынок труда;
- окружающая природная среда;
- политические реформы;
- законодательные реформы

Без учета этих факторов невозможно подобрать подходящую модель организации и планировать стратегию развития. Поэтому успех любого предприятия или организации и возможность их выживания зависят от способности быстро адаптироваться к внешним изменениям. Понимание необходимых экономических

теорий позволит руководителю не просто придерживаться только одной модели организации, а выбрать наиболее оптимальную для соответствующих периода времени и внешних факторов. При этом, естественно, не следует забывать, а внутренних факторах, влияющих на деятельность фирмы. [4]

Литература

- 1. Организационные структуры и модели управления в российском бизнесе. Журнал: "Стратегический менеджмент", №3, 2009 г.
- 2. Крюкова А. А. Управление и менеджмент: вопросы теории и практики / А. А. Крюкова // Актуальные проблемы современной науки. - 2007. - N 3. - С. 21-29.
- 3. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления // THESIS. 1993. Вып. 3. С.16 - 38. [1978
- 4. Экономическая теория: Учебник / Под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 714 с — (Серия «Высшее образование»).