



Важнейшей частью любой сферы деятельности с древних времен выступает управление. Само собой, развитие управления является очень актуальным вопросом и на сегодняшний день, когда в условиях глобализации мировой экономики и информатизации общества, смысловые подходы к теории организации испытывают многочисленные изменения. Теоретические аспекты организации развивались постепенно и для них характерным является разделение на определенные периоды. Нужно понимать, что современный менеджмент вырос одновременно с ростом социально-экономических и научных институтов. Современная точка зрения состоит в том, что рабочий работает не только за деньги. Они работают для своего удовлетворения и счастья с хорошим стилем жизни. Здесь нефинансовое вознаграждение является наиболее важным фактором.

Современные теории организации возникли после 1950-х годов. Они фокусируют внимание на развитии каждого фактора работников и организации. Современные концепции теории организации делают упор на использование математических методов в системе с анализом и пониманием взаимоотношений руководства и работников во всех аспектах. Таких концепций, как чисто теоретических, так и имеющих практическую значимость существует достаточно большое количество и, исходя из специфики их можно группировать в рамках четырех основополагающих подхода:

1. Количественный подход
2. Системный подход
3. Ситуационный подход
4. Процессный подход.

Очевидно, что для анализа особенностей отдельных концепций в рамках указанных подходов теории организации, актуальных на современном этапе, требуется работа большего объема. В связи с этим, кратко рассмотрим ключевые особенности указанных выше подходов, объединяющих в себе множество различных теорий.

Начнем с количественного подхода. Фактически, это научный метод. Он подчеркивает использование статистической модели и систематических математических методов для решения сложных проблем в процессе управления.

Это помогает руководству принимать решения в операциях. Он может только предложить альтернативы на основе статистических данных, и не может принять окончательного решения. Это помогает руководству улучшить процесс принятия решений за счет увеличения количества альтернатив и более быстрого реагирования по любой проблеме. Так же, руководство может легко рассчитать риск и выгоду от различных действий. Основными сторонниками количественного подхода являются: Йохан Макдональд, Джордж Р. Терри, Эндрю Силагьи.

Системный подход был разработан в конце 1960-х годов. Герберт А. Саймон - отец теории систем. Система определяется как набор регулярно взаимодействующих или взаимозависимых компонентов, которые образуют единое целое. Концепция системы позволяет видеть критические значения и ограничения, и их взаимодействие друг с другом. Характеристики системного подхода: система должна иметь определенные компоненты; изменение в одной системе влияет на другие подсистемы; все системы в их подсистеме должны иметь общие цели; система имеет определенную цель и должна взаимодействовать с другими системами. Основными сторонниками системных теорий являются: Даниэль Кац, Роберт Л. Хан, Ричард А. Джонсон.

Высокую эффективность к организации во время возникновения непредвиденных обстоятельств имеет ситуационный подход. В 1980-е годы это было признано ключом к эффективному управлению. Этот подход принимает динамику и сложность организационной структуры. На организацию влияет ее окружение, а окружающая среда состоит из физических ресурсов, климата, людей, культуры, экономических и рыночных условий и их законов. Этот подход утверждает, что не существует единого универсально применимого набора правил, по которому можно было бы управлять организацией. Основными сторонниками являются: Г. Сталкер, Джоан Вудворд, Том Бернс и другие.

Значимым является и процессный подход. Его суть состоит в том, что психологические и поведенческие процессы, побуждающие человека действовать определенным образом, называются теориями процесса мотивации. По сути, эти теории исследуют, как потребности человека повлияют на его поведение для достижения цели, связанной с этими потребностями. Эти теории обычно используются в формате рабочего места, и существует несколько теорий, изучающих, как можно мотивировать сотрудников в организации. Среди сторонников процессного подхода можно выделить Виктора Врума, Джона Стейси Адамса, Б.Ф.Скиннера.

В целом, теоретические аспекты управления продолжают активно развиваться. Особенно сильное влияние на современные концепции теории организации оказывают современные достижения в научной и технологической сферах, а также активная глобализация. Что интересно, в таких условиях несколько стираются границы между различными концепциями теории организации. В каждом отдельном случае могут применяться различные подходы и использоваться совершенно разные концепции, которые могут обеспечивать достаточно явный эффект.

Необходимо понимать, что существует большое количество различных концепций теории организации, которые можно отнести к современным, начиная от теории оргпотенциала, разработанную Игорем Ансоффом и акцентирующей внимание на научном подходе при решении стратегических задач развития компании, в условиях меняющейся среды, заканчивая теорией институтов Дугласа Норта, в которой ключевая роль отводится системе институтов, норм и правил, как формальных, так и неформальных, которые регулируют процессы управления.

При этом, важно разобрать аспекты, которые особенно активно изучаются и используются в рамках управления в последние годы. К примеру, можно выделить следующие разработки, которые обладают высоким уровнем значимости с точки зрения практического использования в разных областях и сферах:

1. Реинжиниринг – изменение организационных подходов, исходя из внедрения в данные процессы различных технологических инноваций.
2. Системотехника – использование достижений данной прикладной науки, способствующей формированию справочных или управляющих систем, обладающих высокой сложностью и при этом заметно облегчающими процессы анализа и принятия решений в рамках управления.
3. Ситуационное управление – использование наработок теорий ситуационного подхода, которые подразумевают быструю реакцию на неожиданно возникающие под влиянием внешних и внутренних факторов сложные задачи.
4. Концепция внутренних рынков – характеризуется использованием конкурентной борьбы и других аспектов современной рыночной экономики в рамках внутреннего взаимодействия и деятельности отделов, подразделений в компании.
5. Теория альянсов – подразумевает оперативное и стратегическое сотрудничество между разными (даже конкурирующими) компаниями, клиентами, поставщиками.
6. Развитие и использование интеллектуальных ресурсов;

7. Постановка и решение задач управления персоналом и др.

Безусловно, невозможно охарактеризовать все существующие концепции, являющиеся актуальными и используемыми в рамках современной теории организации. Но в любом случае необходимо понимать важность происходящих изменений. Управление на современном этапе находится под влиянием внутренней и внешней среды. Подходящие методы определяются ситуацией и факторами окружающей среды организации. Отсюда вывод: не может быть фиксированных универсальных принципов управления и организации. Ученые из разных областей внесли большой вклад в развитие современных концепций теории организации. Они подчеркнули важность коммуникации и интеграции индивидуальных и организационных интересов как необходимых условий для бесперебойного функционирования организации.

Любые современные концепции теории организации – это совокупность ценных концепций классических моделей с социальными и поведенческими науками. В рамках них понимается что любая структура меняется с изменением окружающей среды, как внутренней, так и внешней. Соответственно для высокой эффективности должны неизбежно меняться и подходы к управлению.