

image not found or type unknown



Как известно, систематические исследования организации началось почти век назад. Первопроходцами на этом пути были американец Ф.Тейлор, француз А.Файоль. Рост крупных организаций, отделение управления от собственности, развитие точных наук и наук о человеке послужили основой для разработки научного подхода к организациям, принципов и методов управления ими. Рассмотрение развития искусства управления является важной и актуальной темой так как от изученности этой проблемы зависит успешность функционирования компаний. Цель данной работы раскрыть основные теории организации во второй половине 20 века, однако начинать рассмотрение этого вопроса без рассмотрения классических теорий по моему – неправильно.

Теория организации – это область научного знания об общих закономерностях образования, устройства функционирования и развития организаций – сложных динамических систем, имеющих цель.

Это о чем ?

Об основных закономерностях

Наука

Теория организации

Как реально существующих объектов окружающей действительности

Регламентирующей жизнедеятельность организации

в ка

в качестве чего?

Теория организации как наука.

Классическая теория организации.

Идеи и концепции, образующие классическую теорию организации, разрабатывались многими учеными и практиками. Основной вклад внесли: Ф.У.Тейлор, Ф.Гилберт, Г.Гантт, Х.Минцберг, Х.Эмерсон, М.Вебер и другие.

Рассмотрим ключевые разделы классической теории организации. *Научное управление*. Основопологающей предпосылкой этого направления является то, что работа должна изучаться с помощью научных методов. Сущность научного управления выражена Ф.Тейлором в следующих четырех основных положениях в работе « Принципы научного управления»:

- вместо волевых решений научно обосновывать каждый элемент работы;
- с помощью определенных критериев отбирать, а затем обучать рабочую силу;
- тесно сотрудничать с людьми;
- обосновывать разделение труда и ответственности между руководителем и работниками.

Эти четыре положения выражают главную идею научного управления: для каждого вида деятельности человека вырабатывается теоретическое обоснование, а затем осуществляется его обучение. Данная школа содержит следующие концептуальные моменты:

- отделение планирования работ от выполнения; это разделение базируется на специализации труда как руководителей, таки исполнителей на каждом уровне организации, поэтому задачи отделов планирования – выработка предписаний для управляющих;
- функциональное руководство группой, то есть разделение работы между управленцами такое, чтобы каждый выполнял определенное число функций;
- проведение исследований в действии и во времени; считается, что это важнейшая черта научного управления , предполагающая, что основной способ улучшить работу – это определить наилучший путь ее выполнения и стандартное время ее выполнения;
- премиальная система заработной платы. Ф.Тейлор ввел сдельную форму оплаты труда с доплатой за перевыполнение нормы, исходя из предпосылки, что мотивация персонала через заработки повышает производительность, этот подход был развит Г.Ганттом, который предложил сдельно-премиальную систему оплаты труда, то есть часть зарплаты была гарантировано при выполнении задания, а перевыполнение – премировалось;

-постоянный отбор и обучение персонала, сторонники теории научного управления считали важнейшей задачей руководителя. Отбор людей, отвечающих критериям, и их обучение. Исторически первым была организация обучения начинающих рабочих своей профессии у более опытных. Позднее Г.Гантт и Х.Манстерберг рекомендовали проводить обучение рабочим профессиям заранее намечанными способами (специальное профессионально - техническое обучение).

Можно выделить два принципиально противоположных подхода к описанию развития теории организации. Первый характеризует организацию как систему и отражает развитие управленческой мысли от механического представления об организации (закрытое) к целостному (открытое). Второй подход характеризует природу организации в направлении от рационального к социальному.

Развитие взглядов на организацию как систему. Примерно до 1960-х годов проблемы организации решались только с точки зрения закрытых систем. Вопросы деловой среды, конкуренции, сбыта и др., выходящие за рамки внутренней организации и определяющие внешнюю для предприятия среду, не рассматривались. С развитием рынка сложившиеся представления об организации изменялись. Стало очевидным, что внутренняя динамика организаций формируется под влиянием внешних событий. Теория организации начинает рассматривать предприятие как открытую систему в единстве всех составных частей и элементов, воспринимающих изменения во внешней среде и реагирующих на них. В 70-е годы XX в. Формируется методологический аппарат для изучения воздействия внешней среды на предприятие с использованием теории систем. Непосредственное включение в анализ влияния факторов внешней среды на внутренние процессы организации послужило началом эры «открытых систем».

Развитие взглядов на природу организации в направлении от рационального к социальному. «Рациональное мышление» означает, что существует ясная перспектива организации, а ее цели четко и однозначно определены.

С позиций отмеченных подходов в развитии теории организации выделяется четыре этапа. Каждый этап определяется единственной комбинацией установленных признаков (закрытая - открытая система, рациональное - социальное мышление) на двумерной сетке.

Этапы развития теории организации.

Первый этап в теории организации охватывает период с 1900 по 1930г. Его можно определить как эру «закрытых систем и рационального индивида». Главным

представителями теории организации этого времени были Макс Вебер, Анри Файоль и Фредерик Тейлор. Разработанный ими подход ориентирован на организационные и технические усовершенствования системы путем повышения эффективности внутренних функций организации.

Второй этап (1930-1960) является эрой «закрытых систем и социального индивида». Группа теоретиков – Энтон Мэйо, Дуглас Макгрёгор, Честер Барнард – разрабатывала вопросы управления закрытыми системами, опираясь на внутренние отношения и неэкономическую мотивацию работников.

Третий этап (1960 – 1975) – это период «открытых систем и рационального индивида». Теория организации делает шаг вперед, рассматривая организацию как составную часть системы более высокого уровня, и одновременно – шаг назад, поскольку возвращается к механическим представлениям о человеке. Основной вклад в развитие теории организации в этот период внесли Альфред Чандлер, Поль Лоуренс, Джей Лорш.

Четвертый этап, начавшийся около 1975 г., можно определить как период «открытых систем и социального индивида». На данном этапе происходит возвращение к «социальному мышлению», но уже в рамках открытых систем. Лидером современной теории организации является Джеймс Марч.

Современная теория организации развивается в трех направлениях: Ситуационный подход к рассмотрению проблем организации, экологический подход, подход организационного научения. Ситуационный подход основан на признании того, что в организационной деятельности не существует единственно правильного пути. Организация должна приспосабливаться к условиям окружающей среды. Невозможно обеспечить создание таких структур, методов, типов организационного порядка, которые были бы идеально приспособлены для любых времени, целей, ценностей, ситуации. Каждому типу управленческой ситуации, решаемых задач, внешней среды соответствуют свои оптимальные требования к состоянию организации, стратегия и структура. Экологический подход утверждает, что среди организаций «выживает наиболее приспособленная», имеет место процесс естественного отбора и замены организаций. В упрощенном виде данный подход к рассмотрению организаций можно описать следующим образом:

1. В центре внимания исследователей находятся не отдельные организации, а группы или популяции, организации
2. Эффективность организации определяется ее способностью выживать:

3. Роль окружающей среды в формировании структуры, стратегии организации признается абсолютной, считается, что менеджмент не оказывает существенного влияния на способность организации к выживанию.
4. Поскольку природные и социальные ресурсы ограничены, то в процессе жесткой конкуренции одни организации уцелеют, а другие прекратят существование. В современных моделях организационной экологии (1980 – 1990 – е годы) основное внимание исследователей уделяется проблемам строения внешней среды, ее динамики, а также механизмам, обеспечивающим структурные изменения в организации.

Подход организационного научения основан на признании двух видов обучения организации: первого порядка – по «одинарной петле» и второго порядка – по «двойной петле». Различие между этими видами обучения применительно к организации состоит в том, что обучение по «одинарной петле» - это обычное для любой организации обязательное обучение персонала, оно повышает способность организации достигать поставленных целей, а обучение по «двойной петле» - это организованный и сознательно управляемый процесс самообучения организации, который приводит к полному переосмыслению опыта организации (переоценке ее организационных целей, ценностей, убеждений) и ее научению с помощью этого процесса. Признаками «самообучающейся организации» являются гибкая и максимально плоская организационная структура и обучающий подходы при выработке организационной стратегии, гибкость системы вознаграждений: доступность и свободный обмен информацией и опытом между всеми членами организации: ориентация на освоение опыта других компаний: освещение основной деятельности членов организации с исследовательскими функциями: благоприятный для обучения и развития персонала климат...

Заключение.

Если подведем итоги рассмотренного материала, то теории, которые утверждают, что существует единственный рациональный способ построения организации, называются универсальными. Теории, согласно которым оптимальная структура может различаться от ситуации к ситуации в зависимости от таких факторов, как изменение технологии и внешней среды, называются ситуационными. Существующие теории различаются по способу их разработки. Некоторые из них являются результатом логической дедукции, тогда как другие сформулированы на основе исследовательских разработок. Одни теории ведут главным образом поиск базовых характеристик для описания организаций, другие же пытаются описывать «лучшую» организацию. Последние десятилетия, ознаменовавшиеся

стремительными переменами в технологии, возрастающей сложностью и наукоемкостью производства, его глобализацией и распространением современных информационных технологий, дали новый мощный толчок теоретическим обобщениям и прикладным научным исследованиям в управлении.