

image not found or type unknown



Существует несколько теорий организации, которые разрабатывались множество лет несколькими учеными и практиками. Первая из них – это классическая теория организации.

Главной предпосылкой к появлению и развитию этой теории стало то, что работа должна была изучаться при помощи науки и научных методов. Отсюда возник один из основных разделов классической теории – научное управление. Его сущность заключалась в следующем:

1. Вместо того, чтобы принимать решения стихийно и бездумно, необходимо было научно обосновывать каждый элемент работы;
2. Производить отбор персонала при помощи определенных критериев, а затем обучать его;
3. Тесно сотрудничать с людьми;
4. Разделять ответственность и труд между руководителями и работниками.

Исходя из данных положений, можно сделать вывод об основной идее данного управления – для каждого отдельного вида деятельности необходимо сначала выработать теоретическое обоснование, а затем обучить ему человека.

С течением времени школа научного управления пришла к выводу о том, что необходимо сформировать принцип построения организации. Отсюда возникла теория организации. Управление здесь рассматривалось как выбор определенных принципов, подходящий для данной ситуации. Существовали следующие принципы:

1. Принцип разделения труда – это естественный способ для производства большего количества продукции;
2. Принцип единства цели и руководства;
3. Принцип соотношения централизации и децентрализации – необходимость распределения полномочий руководства по иерархическим уровням организации;

4. Принцип власти и ответственности;
5. Принцип цели;
6. Принципы процесса – справедливость руководства – это главный фактор мотивации работников к труду;
7. Принципы конечного результата.

Следующей теорией является бюрократическая теория организации. Ее суть заключается в следующем:

1. Функции каждого работника должны быть специализированы, и он должен нести за них ответственность (в том числе и перед руководством);
2. Работа официальных лиц должна быть безличной и формальной;
3. Между сотрудниками и руководителями должна быть дистанция.

В дальнейшем появлялись все новые теории. Например, теория административного поведения. С ее точки зрения можно упростить процесс принятия решений, если ограничить цели, на которые направлена деятельность организации. Цели должны обозначаться максимально точно. Теория делает также акценты на важности правил при поддержании рационального поведения в организации.

В начале 70-х появилась теория организационного потенциала. Она базировалась на двух подходах: структурном, когда упор делался на внутреннее строение организации, и динамическом, когда основное внимание уделялось изучению влияния уже внешней среды на организацию. Считалось, что главной задачей руководителей в данной теории является решение стратегических проблем в условиях переменчивой внешней среды.

Последняя теория, возникшая в начале 90-х – это теория институтов и интституциональных изменений. Ее автор предполагал, что рынок – это сложное явление, которое охватывает множество институтов, т.е. наборов правил, неких кодексов поведения. Было показано, что организационные факторы несколько важнее, чем технические, а ключ экономического роста – это эффективная организация экономики.