

Данный файл представлен исключительно в ознакомительных целях.

Уважаемый читатель!

Если вы скопируете данный файл,  
Вы должны незамедлительно удалить его сразу после ознакомления с содержанием.  
Копируя и сохраняя его Вы принимаете на себя всю ответственность, согласно действующему международному законодательству .  
Все авторские права на данный файл сохраняются за правообладателем.  
Любое коммерческое и иное использование кроме предварительного ознакомления запрещено.

Публикация данного документа не преследует никакой коммерческой выгоды. Но такие документы способствуют быстрейшему профессиональному и духовному росту читателей и являются рекламой бумажных изданий таких документов.

УЧЕБНИК / ДЛЯ ВУЗОВ

Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко

# ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ



Парадигма, генезис, система законов

Принципы, морфология, свойства

Организация как процесс

Организация как система

Организация и управление



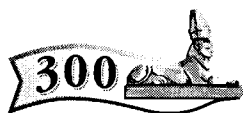
УЧЕБНИК / ДЛЯ ВУЗОВ

Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко

# ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ



Допущено Министерством образования Российской Федерации  
в качестве учебника для студентов высших учебных заведений,  
обучающихся по специальностям 061100 Менеджмент организации,  
061000 Государственное и муниципальное управление.



300.piter.com

**Издательская программа**

**300 лучших учебников для высшей школы  
в честь 300-летия Санкт-Петербурга**

осуществляется при поддержке Министерства образования РФ

 **ПИТЕР®**

Москва · Санкт-Петербург · Нижний Новгород · Воронеж  
Ростов-на-Дону · Екатеринбург · Самара · Новосибирск  
Киев · Харьков · Минск

**2004**

ББК 65.290-2я7  
УДК 658.1(075)  
Л27

**Рецензенты:**

Кафедра «Теория организации и управления» Государственного университета  
управления

Разу М. Л., доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Управление  
проектом» Института бизнеса в строительстве

**Латфуллин Г. Р., Райченко А. В.**

Л27 Теория организации: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2004. —  
395 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»).

ISBN 5-88782-360-7

Настоящий учебник представляет версию изложения классического курса «Теория организации» для экономических вузов и специальностей. Учебник соответствует учебной программе и государственному образовательному стандарту РФ этой дисциплины. Авторы основывают материал учебника на интерактивных процедурах, которые предполагают широкое и разнообразное участие обучающихся в раскрытии и наполнении содержания программы.

Книга будет интересна не только студентам вузов, но и работникам органов исполнительной, законодательной и региональной власти, руководителям предприятий и менеджерам разных уровней.

ББК 65.290-2я7  
УДК 658.1(075)

ISBN 5-88782-360-7

© ЗАО Издательский дом «Питер», 2004

# ОГЛАВЛЕНИЕ

---

|                                                                           |            |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Предисловие .....</b>                                                  | <b>5</b>   |
| <b>Введение .....</b>                                                     | <b>7</b>   |
| <b>Раздел 1. Введение в теорию организации .....</b>                      | <b>15</b>  |
| Глава 1.1. Сущность организации .....                                     | 18         |
| Глава 1.2. Предмет и метод теории организации .....                       | 36         |
| Глава 1.3. Место и роль организации в системе современных<br>знаний ..... | 55         |
| <b>Раздел 2. Парадигма организации .....</b>                              | <b>71</b>  |
| Глава 2.1. Тезаурус парадигмы организации .....                           | 74         |
| Глава 2.2. Генезис организации .....                                      | 97         |
| Глава 2.3. Система законов организации .....                              | 112        |
| <b>Раздел 3. Содержание организации .....</b>                             | <b>131</b> |
| Глава 3.1. Принципы организации .....                                     | 133        |
| Глава 3.2. Морфология организации .....                                   | 160        |
| Глава 3.3. Свойства организации .....                                     | 182        |
| <b>Раздел 4. Организация как процесс .....</b>                            | <b>201</b> |
| Глава 4.1. Динамическая организация .....                                 | 203        |
| Глава 4.2. Инструментарий организации .....                               | 218        |
| Глава 4.3. Механизм организации .....                                     | 236        |
| <b>Раздел 5. Организация как система .....</b>                            | <b>261</b> |
| Глава 5.1. Сущность и строение организаций .....                          | 263        |
| Глава 5.2. Классификация организаций .....                                | 279        |
| Глава 5.3. Социально-экономические организации .....                      | 294        |

|                                                                      |            |
|----------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Раздел 6. Организация и управление .....</b>                      | <b>309</b> |
| Глава 6.1. Место и роль организации в управлении .....               | 311        |
| Глава 6.2. Организация самоуправления .....                          | 332        |
| Глава 6.3. Организационные изменения и развитие<br>организации ..... | 348        |
| <b>Заключение .....</b>                                              | <b>367</b> |
| <b>Глоссарий теории организации .....</b>                            | <b>369</b> |
| <b>Сводный банк заданий по контролю освоения знаний .....</b>        | <b>375</b> |
| <b>Адресный стол интернет-ссылок .....</b>                           | <b>382</b> |
| <b>Приложения .....</b>                                              | <b>384</b> |
| <b>Список рекомендованной литературы .....</b>                       | <b>389</b> |

# ПРЕДИСЛОВИЕ

---

Становление и развитие теории организации является актуальным ответом на вызов времени, позволяющим не только формулировать основы построения и развития организационных процессов и систем, но и обеспечить их практическое применение.

Одним из эффективных решений этой задачи, на наш взгляд, является учебник Г. Р. Латфуллина и А. В. Райченко «Теория организации». Продолжая и развивая достижения отечественных и зарубежных исследователей организационной науки, он впервые предлагает ее представление, основанное на изучении законов и принципов всех видов организаций. Такой подход не только органично позиционирует теорию организации в системе современных знаний, но и, что особенно важно, основывается на общей методологии построения и проведения исследований, едином категорийно-понятийном аппарате, сложившихся подходах и взглядах.

Безусловно, сильной стороной учебника является подробная и разнообразная корреспонденция материала, формат его изложения и предлагаемой методики освоения с современными информационными технологиями. Это открывает исключительно широкие возможности для интерактивного построения учебного процесса и активизирует читателя к самостоятельному и творческому познанию.

Важно отметить, что примененный авторами подход делегирует решение значительной части иллюстрационных и аналитических задач непосредственно обучающемуся, от которого требуется существенно большее внимание и участие в освоении курса. Решению этих задач способствуют методические рекомендации по освоению программы курса, представленные во введении учебника. И это является безусловно полезной инновацией в подобного рода изданиях.

Особую роль в процессе освоения материала играет избранный и реализованный в учебнике подход к приведению и определению свода основополагающих организационных терминов и их дефиниций. Опуская длительные обоснования, авторы контрастно выделяют и четко формулируют логику изложения, опорные точки и положения пред-

лагаемого курса, что существенно повышает эффективность их запоминания и усвоения. Вместе с тем это открывает значительно большие и разнообразные возможности оперативного использования данной учебно-методической публикации в информационно-справочном режиме.

Настоящий учебник по курсу теории организации своим форматом и содержанием подчеркивает открытый характер представления материала, что является важным условием для его последующего совершенствования и развития. Уже в этом виде он может быть рекомендован и принесет немалую пользу студентам экономических специальностей высших учебных заведений.

*Заслуженный деятель науки и техники РФ,  
доктор экономических наук, профессор  
Б. З. Мильнер*



# ВВЕДЕНИЕ

---

Ничто не происходит без достаточного основания.

*М. В. Ломоносов*

Люди и все, что их окружает, так или иначе организованы. Более того, все планируемые и осуществляемые действия человека, их непосредственные и опосредованные результаты также выражают собой, прежде всего, суть организации. Наконец, сознание, вся совокупность представлений об окружающем мире могут формироваться, сохраняться, развиваться и использоваться только при условии определенной самоорганизации. Этим обусловлены фундаментальное значение науки организации в теории и практике формирования, функционирования и развития цивилизации, непреходящая актуальность проведения исследований организации и применения их результатов

Любой человек начинает познание окружающего его мира с исследования того, как все организовано. Изначальное, порой неосознанное стремление узнать «...что это, как устроено, как действует?» исторически являлось одним из основных двигателей прогресса. Со временем человек стремился упорядочить этот процесс, систематизировал объекты, предметы, методологию, инструменты, язык исследования, что и явилось предтечей формирования и становления всеобщей организационной науки.

Исследования окружающего человека мироздания, его материального проявления и интеллектуального представления вскрыли и показали общие организационные основы его построения. Последовательно выдвигавшиеся и развивавшиеся в научном мире механистические, иерархические, поведенческие, корпоративные модели организации производства и общества отразили единую организационную природу формирования, функционирования и развития любых процессов и систем. Это обусловило необходимость выделения, исследования и представления такого единства в виде универсальной целостной концепции всеобщей организации.

Признание права на существование организационной науки началось не с фундаментальной теории или ее основополагающих концептуальных положений, а с таких конкретных, прагматических направлений, как организация труда, производства, управления. И это естественно, поскольку ученые и практики, подходя к таким исследованиям с позиций объекта, только со временем установили и выделили общее организационное начало всех окружающих людей процессов и систем.

Теория организации как самостоятельная область знаний органично сформировалась и конструктивно выделилась из содержания самых разнообразных научных направлений и дисциплин. При этом все области знаний, направления и научные школы прежде всего исследовали именно организацию соответствующих объектов, и уже этим внесли свой вклад в формирование единых организационных начал общей системы познания. Такое положение объективно обусловило и обеспечило выделение изучения организационных основ сбора информации, научных исследований и практической деятельности человека в область фундаментальных знаний, становление и развитие самостоятельной науки организации.

У истоков организационной науки стояли такие известные отечественные ученые, как А. Богданов, А. Гастев, О. Ерманский, П. Керженцев, Н. Кондратьев, И. Степанов, П. Сорокин. Они выделили в качестве самостоятельного предмета исследования единую, всеобщую природу объективной и субъективной организации, обосновали ее значение в познании мироздания. Вместе с тем их научные труды не только вошли существенным вкладом в формирование и становление основ теории организации, но и отразили широкий спектр разнообразия отечественных концепций и научных взглядов на состав, содержание и построение всей организационной науки.

Фундаментальный вклад в формирование и развитие системного представления теории организации внесли труды виднейших зарубежных ученых: Л. Арвика, М. Вебера, Г. Гантта, Л. Гилберта, П. Друкера, У. Лоуренса, Д. Муни, У. Оучи, А. Рейли, Т. Парсона, Ф. Тейлора (США), А. Файоля, Д. Хааса. Работы этих и многих других исследователей позволили выделить и обосновать теорию организации в качестве фундаментальной области знаний, определить ее место и роль в системе современных наук.

Эти исследования стали эффективной основой для разработки и построения современных организационных концепций. На кафедре теории организации и управления Государственного университета управ-

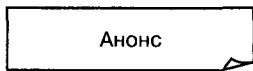
ления разработка проблем теории организации и их интеграция в курс единой дисциплины начались с 1970-х гг. Особенно активно, последовательно и плодотворно разрабатывал теоретические основы организации доктор экономических наук, профессор кафедры Ярослав Васильевич Радченко. Его подходы, идеи, положения и научные взгляды были использованы авторами в работе над материалами учебника.

Настоящий этап становления теории организации характеризуется не только выделением самостоятельной дисциплины, но и ее позиционированием в системе современных знаний. Это обуславливает необходимость определения места и роли данной науки в процессе познания, ее организационно-методического значения для обоснования, совершенствования и развития теоретических исследований и практических действий.

Теория организации последовательно и подробно рассматривает связи, зависимости, позиционирование, классификацию, структуру объекта, процедуры его формирования, функционирования и развития. Этим обусловлены применение графических методов исследования, способы представления и подачи материала в учебнике. Они позволяют наглядно отразить состав, содержание, соотношение и взаимодействие рассматриваемых элементов в виде рисунков, схем, графиков, таблиц, контрастно раскрывающих осваиваемый материал и устойчиво запоминающихся обучающимися. Изложение текста широко и разнообразно корреспондирует с содержанием таких графических объектов, ориентируя обучающегося на систематическое обращение к ним. Этот подход делегирует выполнение многих задач непосредственно студенту и требует от него значительного внимания и участия при изучении курса.

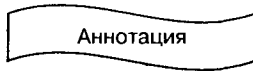
Современные методики обучения все чаще опираются на интерактивные основы построения и сопровождения учебного процесса, что объясняется не только качественно новым уровнем требований к содержанию материала, но и необходимостью его оперативного расширения, обновления и модернизации. Эту задачу в ходе освоения материала учебника призваны решать анонсы, аннотации, дефиниции, вопросы, выводы, иллюстрации, положения, правила и другие формы обозначения опорных точек и позиций изложения материала, оформленные в виде фигур, рамок, выносок и полужирных шрифтовых выделений.

Каждая из таких форм, сопровождая изложение материала, предполагает акцентированную реакцию на ее приведение в контексте главы учебника и определенные действия обучающегося, так:



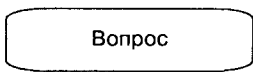
Анонс

приводит краткий перечень ключевых слов и основных положений, определяющих возможность четкой ориентации обучающегося в использовании потенциала современных информационно-образовательных систем;



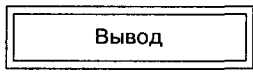
Аннотация

кратко характеризует состояние проблемы и отсылает обучающегося к источнику конкретной информации по ней для самостоятельного освоения и применения;



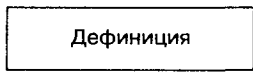
Вопрос

выделяет ключевое, проблемное положение рассматриваемого контекста с целью его совместного анализа и разрешения;



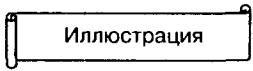
Вывод

выделяет и формулирует основополагающее следствие из рассмотренного материала, позволяющее выстроить логику его восприятия и применения;



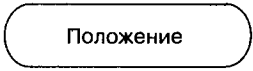
Дефиниция

констатирует формулировки и выделяет природу определений для их более точного освоения, сопоставления с другими понятиями и однозначного использования в работе над последующим материалом;



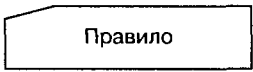
Иллюстрация

приводит название возможных примеров, определяя направление поиска и исследования конкретного выражения, которое позволит обучающемуся наглядно и образно понять и запомнить материал;



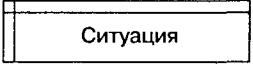
Положение

выделяет подход, существенное основание, ответ на вопрос, предполагающий опору на него в дальнейшем исследовании;



Правило

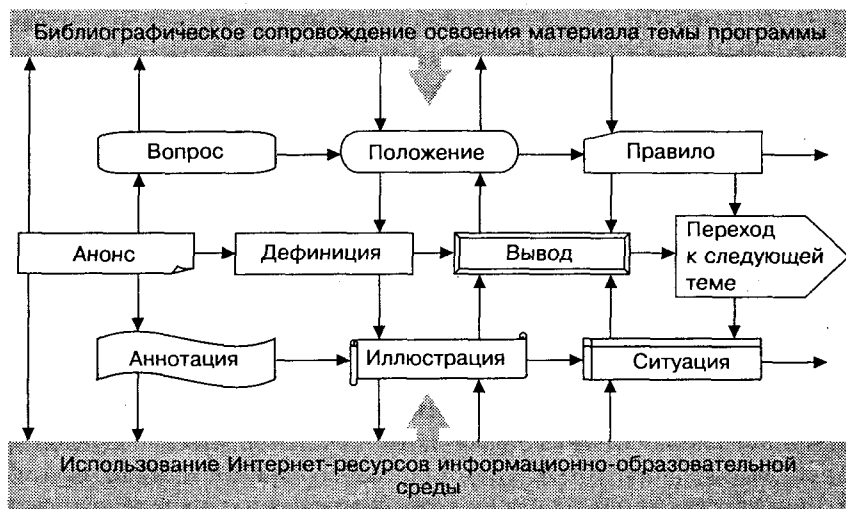
подчеркивает существенные связи и зависимости, устойчиво сложившиеся или выделенные на основе анализа представленного материала;



Ситуация

представляет интерактивный сценарий формирования и разрешения проблемы, обеспечивающий комплексное освоение отдельных положений программы в динамике.

В целом интерактивная процедура освоения программы курса на основе методики построения и применения настоящего учебника выглядит следующим образом:



Каждая глава учебника завершается информационно-методическим блоком, предлагающим проведение контрольно-аналитических мероприятий по освоению изложенного в ней материала. Содержание приводимых заданий ориентирует обучающегося на ключевые моменты понимания представленного материала, разбор, анализ и обсуждение которых самостоятельно, в малой группе или на аудиторном занятии обеспечат их более эффективное освоение. Состав заданий имеет открытую векторную структуризацию, позволяющую развивать его в ходе адаптации проведения учебного процесса к уровню подготовки обучающихся. Такой подход открывает перспективу более эффективного использования материала учебника на основе современных информационных технологий.

В блоке приводится систематизированная корреспонденция с соответствующими адресами информационно-образовательной среды, позволяющая использовать в учебном процессе разнообразные интернет-ресурсы. Здесь же содержится традиционный перечень дополнительной литературы по теме, самостоятельное и более подробное ознакомление с которой позволит обучающемуся всесторонне рассмотреть и усвоить материал.

В конце учебника приводятся основные понятия, использовавшиеся в изложенном материале, систематизированные в едином глоссарии, облегчающем свободный поиск конкретного термина. Приведенные термины позиционируются в адресном столе интернет-ссылок по принципу ключевого слова и сводной программы заданий по контролю освоения знаний. Здесь же дается общий список рекомендованной литературы, составленный из публикаций, на которые ссылаются авторы учебника и предлагают их в качестве дополнительных источников по темам курса. В приложениях учебника помещены конкретные, практические материалы, использование которых поможет обучающемуся выйти за рамки содержания дисциплины с целью кооперации применения полученных знаний в процессе дальнейшего обучения и практической деятельности.

Модульный принцип приведения опорных точек и акцентированных моментов освоения материала учебника позволяет широко и разнообразно компоновать процедуры проведения лекций и семинаров, организации самостоятельных занятий обучающихся на конструктивно единой основе. Он может эффективно использоваться как условие и инструмент широкой, программной кооперации излагаемого материала с другими учебниками курса, более развернуто и детально раскрывающими те или иные положения.

В этой связи важно понимать, что предлагаемое пособие не подменяет публикации на аналогичную тему, а по-новому представляет содержание курса и методику его освоения, рассчитанную на использование других материалов. Прежде всего к ним относятся публикации профессора Б. З. Мильнера «Теория организаций» и «Теория организации», с которыми широко и разнообразно корреспондирует настоящий учебник.

Как и другие учебные курсы теории организации и управления, данное пособие будет представляться, расширительно толковаться, методически сопровождаться, перманентно наращиваться и модернизироваться на сайте кафедры. Это обеспечит широкие возможности эффективного проведения модернизации материала и совершенствования содержания учебника, что особенно важно в такой бурно развивающейся области знаний, как теория организации.

Интерактивная методика разработки, построения и применения учебника, впервые предложенная авторами в конце 1980-х гг. [45, 263], последовательно совершенствовалась и развивалась как в студенческих аудиториях, так и в ходе подготовки реально действующих менедже-

ров таких ведущих отечественных предприятий, как Ракетно-космическая корпорация «Энергия», ОАО «Газпром», ОАО «Машприбор» и т. д. Ее целенаправленное и эффективное использование стало возможным на основе широкого и всестороннего внедрения в образовательный процесс современных информационных технологий, формирования, становления и развития единой образовательной среды.

Учебник подготовлен преподавателями кафедры теории организации и управления Государственного университета управления, которая является первой отечественной кафедрой в области теории организации и теории управления. Она была создана и долгие годы возглавлялась ректором Олимпиадой Васильевной Козловой. Именно под ее руководством впервые были разработаны и введены в учебный процесс такие курсы, как «теория организации» и «теория управления».

Продолжая огромное наследие О. В. Козловой, ученые кафедры ввели в учебный процесс кроме вышеназванных такие курсы, как «Основы менеджмента», «Современные проблемы менеджмента», «Организационное поведение» и др. Методика настоящего учебника широко апробировалась в Государственном университете управления в ходе организации и проведения учебного процесса. Авторы выражают глубокую и искреннюю благодарность коллективу кафедры, коллегам, рецензентам и критикам за существенную помощь в обсуждении содержания и подготовке публикации учебника.

Вместе с тем авторам учебника не удалось реализовать ретроспективный подход. Мы осознаем, что в трудах и научных работах ряда российских ученых, предшествовавших современным исследованиям, проводился анализ взаимосвязи между параметрами организации и управления, шел кропотливый поиск причин несовершенства организации. Ученые стремились выявить объективные детерминанты организационной и управленческой деятельности, разрабатывали рекомендации по их улучшению. В последующем к подобным принципиальным положениям и выводам, сформулированным российскими учеными прошлых веков, приходили и зарубежные аналитики. Это подтверждает истинность открытий отечественных исследователей, а в некоторых случаях и приоритетность. Назовем фамилии наших соотечественников, которые несправедливо забыты, но открытия этих ученых, без сомнения, являются достоянием мировой науки.

Кафедра теории организации и управления Государственного университета управления располагает уникальными научными трудами

отечественных авторов XVIII и XIX вв по проблемам организации и управления. В их числе работы юристов — А. Богословского, А. Градовского, А. Добровольского, А. Вицина, К. Неволлина, М. Свешникова, С. Середонина, Н. Хлебникова, О. Эйхельмана; труды историков — А. Аристова, Н. Загоскина, П. Иванова, А. Кизеветтера; материалы государственных и земских деятелей, управляющих — А. Дерябина, Н. Колюпанова, А. Савельева, М. Сперанского, записки исследователей — А. Болотова, Г. Котошихина, А. Олеария, И. Посошкова.

Учебник, который вы держите в руках, во многом представляет собой методически-инновационный подход, безусловно требующий дальнейшего совершенствования и развития. Авторы будут благодарны за высказанные предложения, рекомендации и замечания, которые можно направить по адресу: 109542, г. Москва, Рязанский проспект, д. 99, Государственный университет управления, кафедра теории организации и управления; факс — (095) 371-2174; IGIMU@newmail.ru.

## Раздел 1

# **ВВЕДЕНИЕ В ТЕОРИЮ ОРГАНИЗАЦИИ**

---

Если будем мы знать, что ничто не способно возникнуть из ничего, то тогда мы яснее увидим наших заданий предмет и откуда являются вещи, и каким образом все происходит без помощи свыше.

*Лукреций Кар*

Исследования современного состояния, становления и развития теории организации начинаются с представления всего спектра проявлений самых разнообразных форм организации, определения ее сущности. Основой такого исследования в главе 1.1 настоящего учебника становится анализ теоретического представления и практического применения понятия «организация», выделяемого в самых разнообразных сферах. Здесь идентифицируются и классифицируются основные проявления процессов и систем, исследуются наиболее значимые примеры организации, что обеспечивает возможность перехода к всестороннему и комплексному рассмотрению содержания науки организации.

Логика обоснования выделения самостоятельной области знаний прежде всего обуславливает необходимость определения таких основополагающих категорий науки, как объект, предмет, методы исследования. В теории организации, в силу всеобщего значения этой области знаний, такие категории представлены наиболее разнообразно, что требует достаточно подробного, дискретного и развернутого отражения всей совокупности их проявлений. Особое значение в главе 1.2 придается определению и структуризации категориально-понятийного аппарата как организационной науки и всей системы знаний в целом, так и непосредственно «Теории организации» в частности. Это позволяет во многом преодолеть возникновение терминологических противоречий в ходе дальнейшего исследования, изложения и освоения материала учебника, заложить единую основу понимания и применения организационных начал в любой области знаний.

Теория организации изучается в рамках общей системы знаний, ее экономического блока, во многом определяющего ее последующее использование. Именно поэтому глава 1.3 предметно раскрывает место и роль теории и других организационных наук в системе современных знаний, определяет, выделяет и наполняет содержанием связи между дисциплинами, формирует последовательность их представления и освоения в рамках общего учебного процесса.

## Глава 1.1

# СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 1.1.1.** Проявление, восприятие, представление, определение, отражение, различия, специализация, адаптация, применение понятия «организация». Природа, сущность, характер и особенности проявления и использования феномена организации. Объективная, субъективная, материальная, интеллектуальная, смешанная организация как процесс и система. Выделение, становление, развитие всеобщей организационной науки.

Применение термина «организация» в современной науке и практике настолько же обыденно, насколько и многообразно. Он используется в оборотах, отражающих и раскрывающих самые разнообразные области жизни. Собственно все, что окружает людей, или то, что можно себе представить, так или иначе рассматривается с позиций организации. Между тем в понимании термина «организация» можно выделить ряд самостоятельных и наиболее часто встречающихся определений, отражающих достаточно широкий спектр общепринятых представлений и применений [44, 97].

**Дефиниция 1.1.1.** Организация (от лат. *organizo* — стройный вид, объединение) — объединение людей для достижения совместных целей.

В каждодневном бытовом употреблении под организацией, прежде и чаще всего, понимается официальное учреждение или общественная структура (предприятие, компания, институт, орган власти, представительство и т. д.), то есть реально существующая, целенаправленно функционирующая социальная система.

При исследовании, анализе и описании цели, формы, внутреннего устройства, структуры, процедуры и механизма формирования, функционирования и взаимодействия такой организации с другими субъектами употребляется словосочетание «организация системы», при этом имеется в виду уже нечто иное, чем собственно данное учреждение [4, 13]. В этом смысле понятие «организация» применяется с целью отражения внутреннего устройства учреждения, представления его составляющих в их взаимосвязях и зависимостях.

**Дефиниция 1.1.2.** Организация (от франц. *organisation* — устройство) — внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением.

Выбор и употребление этого понимания термина «организация» направлено на определение и представление внутреннего строения, структуры, функционально-процедурного разделения, распределения, специализации и взаимодействия составляющих данной системы.

С другой стороны, организация представляется самым распространенным видом целенаправленной деятельности человека, необходимо обеспечивающим, в той или иной степени, эффективное решение любой стоящей перед ним задачи. Все, что осуществляется человеком, так или иначе организуется им или другими субъектами в отношении него. В этом смысле организация представляет собой определенным образом планируемый и осуществляемый человеком целенаправленный интеллектуально-материальный процесс установления соотношений, связей, зависимостей, построения форм и процедур [10, 52].

**Дефиниция 1.1.3.** Организация (от ср.-век. лат. *organizo* — сообщаю, устраиваю) — совокупность целенаправленных процессов или действий, ведущих к образованию необходимых связей.

Именно установление количественных, качественных, временных, пространственных и других связей между отдельными составляющими и представляет собой сущность организации как процесса. Понятно, что основным субъектом определения и установления таких связей, в соответствии с конкретными представлениями о необходимом порядке, становится человек, привносящий в них свое субъективное, интеллектуальное начало.

Но ведь объективно сложившееся и существовавшее до появления человека мироздание также организовано определенным образом, что в том или ином виде разделяется сторонниками как материалистического, так и идеалистического мировоззрений [68, 91]. Более того, именно эта организация как реальный или представляемый процесс происхождения, становления и развития мира и как сформировавшаяся в результате его система мироздания, исторически являются объектом исследования естественных наук.

В процессе поиска, накопления, построения и применения системы научных знаний человек целенаправленно исследует организацию того, что было создано без его участия и помимо его воли. Он определяет и изучает внешние формы, структуры, свойства объектов окружающего мира с позиций выяснения, формализации и классификации их организации, вне зависимости от исповедуемого мировоззрения. Природа мироздания в том или ином представлении первоначально также является продуктом объективного процесса естественного развития и закрепляет собой сложившуюся организацию.

**Дефиниция 1.1.4.** Организация (от франц. *organisation* — устройство, формирование, взаимосвязь) — строение, взаимосвязь составляющих описываемого.

Уже такой, достаточно поверхностный, первичный анализ приводит нас к выводу о том, что исключительно широкое и разнообразное восприятие, понимание и применение термина «организация» отражает явления и события. Они могут представлять собой как процесс, так и систему, иметь субъективную, объективную и смешанную природу, проявляться в материальных, интеллектуальных и смешанных формах.

Комплексное представление всех возможных проявлений сочетаний и взаимосвязей этих противоположных начал наиболее полно и всесторонне отражает реальное мироздание. Это естественно, поскольку оно в его сегодняшнем виде восприняло как объективные последствия естественной эволюции, отбора и закрепления наиболее развитых и устойчивых форм различных организаций и их составляющих, так и непосредственные результаты целенаправленных и случайных воздействий человека на окружающий мир.

Действительно, большинство объективных, материальных по своей природе происхождения, систем в процессе жизнедеятельности человека в той или иной степени реально воспринимают его субъективное

воздействие. Некоторые, на первый взгляд объективные, материальные системы в действительности были случайно выделены, использованы, целенаправленно организованы человеком или сложились при его непосредственном участии в реально осуществлявшихся природных процессах и условиях, что отражает двойственную природу их происхождения.

**Иллюстрация 1.1.1.** Водоемы, русла рек, курганы, рощи, пустоши, пути миграции птиц и животных.

С одной стороны, это раскрывает определяющее влияние объективной организации на цели, средства и формы того, что разрабатывает и пытается осуществить человек. В непонимании или игнорировании этого положения кроется большинство противоречий функционирования и развития современного мира — использования возобновляемых природных ресурсов и просчетов в деятельности человека, последствия которой далеко не всегда можно адекватно оценить и соответствующим образом учесть или компенсировать [7, 93]. Такое понимание окружающего еще раз подчеркивает стратегически важное, всеобщее значение исследования единых организационных начал и применения этих знаний в самых разнообразных, практически во всех, сферах деятельности человека.

**Иллюстрация 1.1.2.** Ветряные, приливные и геотермальные источники получения энергии, парниковый эффект.

Вместе с тем человек далеко не всесилен, его возможности, а значит средства и, самое главное, цели функционирования и развития, ограничены условиями объективной организации. Природа всех социальных процессов и систем изначально носит двойственный объективно-субъективный характер. Основным элементом и главным организатором этих процессов и систем является человек, а цель их формирования, функционирования и развития — комплексное и эффективное решение стоящих перед человечеством задач. Это обуславливает особое значение комплексного исследования всего спектра проявлений организации и применения полученных знаний в формировании, функционировании, развитии и управлении социальными процессами и системами.

**Иллюстрация 1.1.3.** Информация, государство, производство, конкуренция, политическая власть.

Любые знания человечества сами по себе, а значит и процесс их получения, накопления, систематизации, анализа и т. д., изначально имеют интеллектуальную природу, то есть представляют собой форму проявления моделей интеллектуальной организации [8, 66]. Наблюдения и впечатления индивидуума, их накопление и систематизация формируют его представление о происходящем как взаимосвязь и зависимость определенных составляющих знания.

Более того, посредством интеллектуальной организации человек воспринимает происходящее, постигает его сущность и сравнивает самые разнообразные явления и события. Именно сравнение и постоянно осуществляемый индивидуумом на его основе анализ происходящего являются основным источником формирования его отношения к окружающему миру, выбора позиции, разработки и реализации той или иной модели поведения. Причем здесь такие способности интеллектуальной организации индивидуума, как быстрота и адекватность понимания происходящего, выбор и осуществление необходимой программы реагирования на него, порой вообще определяют потенциал самосохранения индивида

**Иллюстрация 1.1.4.** Управление авиалайнером, автомобилем, станком.

Наконец, вся планируемая индивидуумом целенаправленная деятельность и, собственно, цель его функционирования и развития представляются определенной моделью интеллектуальной организации. Именно в этом проявлении значение организации как структурно-методической основы получения, отражения и применения знаний о принципах, формах и способах построения и представления процесса целенаправленного функционирования в любой области знаний и сфере деятельности раскрывается наиболее полно и убедительно.

**Иллюстрация 1.1.5.** План проведения, программа действий.

В самом общем, прагматическом восприятии, понимании и применении термин «организация» непосредственно связан с необходимостью отражения наших обыденных представлений о формах, структурах, последовательностях и конструкциях построения любых материальных и интеллектуальных, объективных и субъективных, а в реальном мире — смешанных процессов и систем [14, 84]. В сознании человека именно организация ассоциируется с основными формами и образами, через которые люди ежедневно и непосредственно воспринимают окружающий нас мир, оценивают его и воздействуют на него.

**Дефиниция 1.1.5.** Организация (от франц. *organisation* — устройство, формирование) — представление о модели устройства процесса или системы

Многообразие восприятия и употребления термина «организация» вызывает необходимость серьезных научных исследований форм и содержания его выделения, понимания и применения, что неоднократно подчеркивалось одним из основоположников «всеобщей организационной науки» А. А. Богдановым [6, 7]. Его особая заслуга заключается в том, что в своем фундаментальном научном труде «Тектология» он впервые выделил, обосновал и подчеркнул значение исследования такой определяющей характеристики организации, как «всеобщность». Именно в ней А. А. Богданов и его многочисленные последователи обнаруживают основополагающие условия и огромный потенциал формирования, становления и развития всеобщей системы организационных наук, определяющих и представляющих единые, общие для всех объектов и предметов исследования аспекты организации процессов и систем.

Такая основополагающая характеристика организации, как всеобщность, приводилась во введении настоящего учебника и еще не раз будет выделяться и рассматриваться в дальнейшем с самых разных точек зрения. Здесь же можно ограничиться пониманием следующего:

**Вывод 1.1.1.** Организация имеет самое непосредственное «органичное» отношение к формированию, функционированию, развитию, отражению и представлению **всего**, что так или иначе окружает человека и непосредственно составляет его жизнедеятельность.

Научные идентификация, классификация и формализация комплекса понятий организации становятся основой разработки, построения и применения современного инструментария исследований. Такое основополагающее значение формирования и использования стройных научных представлений о сущности и содержании организации процессов и систем объективно обуславливает выделение и становление самостоятельной науки — теории организации.

Собственно как самостоятельная наука организация определяется далеко не всеми. Скептики чаще воспринимают ее только как способ или инструмент, признавая при этом, что на его основе или с его помощью объективно складывается или целенаправленно строится любая материальная и интеллектуальная система [11, 51]. Но именно это признание и позволяет сделать вывод о том, что теория организации ложится в основу разработки и представления любой науки как системы знаний и процесса их сбора, обработки и представления. Такой творческий по своему содержанию процесс индивидуально организуется в сознании ученого, практика, каждого человека с тем, чтобы в конечном счете интегрироваться в общую систему знаний цивилизации.

Вместе с тем сторонники прагматического подхода к определению понятия организации достаточно убедительно обосновывают свое, прикладное понимание и проявление ее сущности. С их позиции, организация неизбежно приобретает и развивает свое практическое значение прежде всего как инструмент построения целенаправленного процесса трудовой деятельности человека [2, 46].

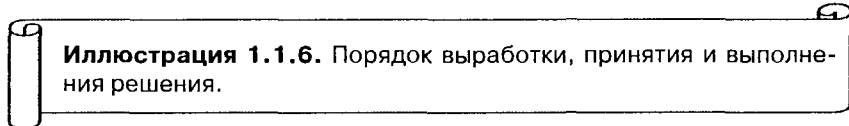
Подобный подход послужил одним из источников обоснования и введения в употребление в новом научном языке такого необходимого специального термина, как «организовывание» [57, 77]. Им обозначается управленческая функция, практическая деятельность по формированию и обеспечению функционирования и развития организации всем необходимым. В таком понимании это определение представляет собой практическую интерпретацию дефиниции (1.1.3). Естественно, что наиболее полно и всесторонне такое прагматическое, прикладное значение организации раскрывается в процессе материального производства и управления им.

С одной стороны, это обусловлено многофакторным, сложным, динамичным характером производственного процесса, в котором работником технологически объединяются определенные предметы и средства с целью получения конкретных продуктов труда. Понятно, что здесь собственно организация технологического или управленческого

процесса представляет собой сложную, многофункциональную, инвариантную задачу [47, 90].

С другой стороны, общественный характер производства, обусловленный требованиями достижения необходимого уровня его эффективности и качества продукции, ставит задачу организации взаимодействия отдельных работников. Организация обеспечивает здесь эффективное решение конкретных профессионально-квалификационных задач разделения, специализации, распределения и кооперации общественного труда, что также осуществляется многофакторно и инвариантно [2, 42].

Накопление и применение этих знаний на практике позволяют разработать и выстроить технологический процесс производства и управления, на основе и с целью обеспечения которых создается и функционирует промышленное предприятие как организация. Это позволяет сделать вывод о том, что любая производственная система формируется и функционирует с целью организации осуществления в ней технологического, экономического, управленческого и других процессов.



**Иллюстрация 1.1.6.** Порядок выработки, принятия и выполнения решения.

Наконец, собственно эффективное управление производством во всей его многофункциональности и отраслевом разнообразии также нуждается в организации процессов и систем в виде положений, правил, алгоритмов, структур и процедур менеджмента [82, 22]. Причем здесь организация выступает уже в качестве системы и инструмента построения и осуществления корпоративного управления собственностью, производством, развитием.

Постановка и решение этих задач реализуются в рамках действующих в государстве систем законодательной, исполнительной и судебной власти, информации, общественного мнения и т. д. Они в значительной степени определяют, направляют, контролируют и корректируют функционирование и развитие не только общества в целом, но и всех его составляющих [13, 74]. Это также организуется определенным образом, обеспечивая условия осуществления деятельности человека.

Особые формы реализации свойственны интеллектуальной организации. Субъективная по своей природе и целям применения, она представляет собой прежде всего творческий процесс формирования

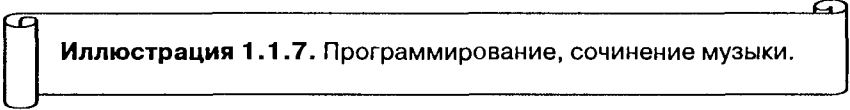
инновационных разработок и их отражения в образах и представлениях человеческого разума [89, 66]. Такие специфические проявления этого процесса в сознании индивидуума, как интуиция, ассоциация, эмоция, формируют сугубо субъективный, неформальный процесс организации творческого мышления, способный привести к созданию как гениальных, так и абсурдных произведений.

Специфической формой проявления субъективной интеллектуальной системы организации являются убеждения индивидуума. Личная свобода представления человека об организации всего, что его окружает, от глубин космоса и мироздания до простейших вещей, позволяет ему исповедовать собственные убеждения [86, 79]. Понятно, что на них в той или иной степени могут влиять различные факторы, но в конечном счете только сам человек и уровень его развития формируют убеждения как систему интеллектуальной организации.

Из приведенного обоснования и сложившегося применения термина «организация» в науке и практике можно достоверно и последовательно определить ее как материальный и интеллектуальный процесс и как объективно складывающуюся и субъективно создаваемую в результате данного процесса систему. Рисунок 1.1.1 достаточно полно отражает природу и проявления организации.

В данной классификации проявлений организации прежде всего выделяются ее процессуальное и системное выражения, которые, в свою очередь, детерминируются по природе происхождения и специфике применения. Так, процесс материальной организации представлен движением, а система — планетой как наиболее очевидными и понятными примерами объективно сложившегося порядка мироздания.

С другой стороны, процесс интеллектуальной организации представлен творчеством как созданием чего-то нового, что не могло и не может стать продуктом естественного развития помимо проявления конкретной воли и целенаправленного, инновационного участия человека.



#### **Иллюстрация 1.1.7. Программирование, сочинение музыки.**

В свою очередь, система интеллектуальной организации может быть представлена убеждениями личности как конкретным, субъективным проявлением индивидуального мышления человека и его результатов в виде сложившихся в его сознании и реализующихся в отношении к

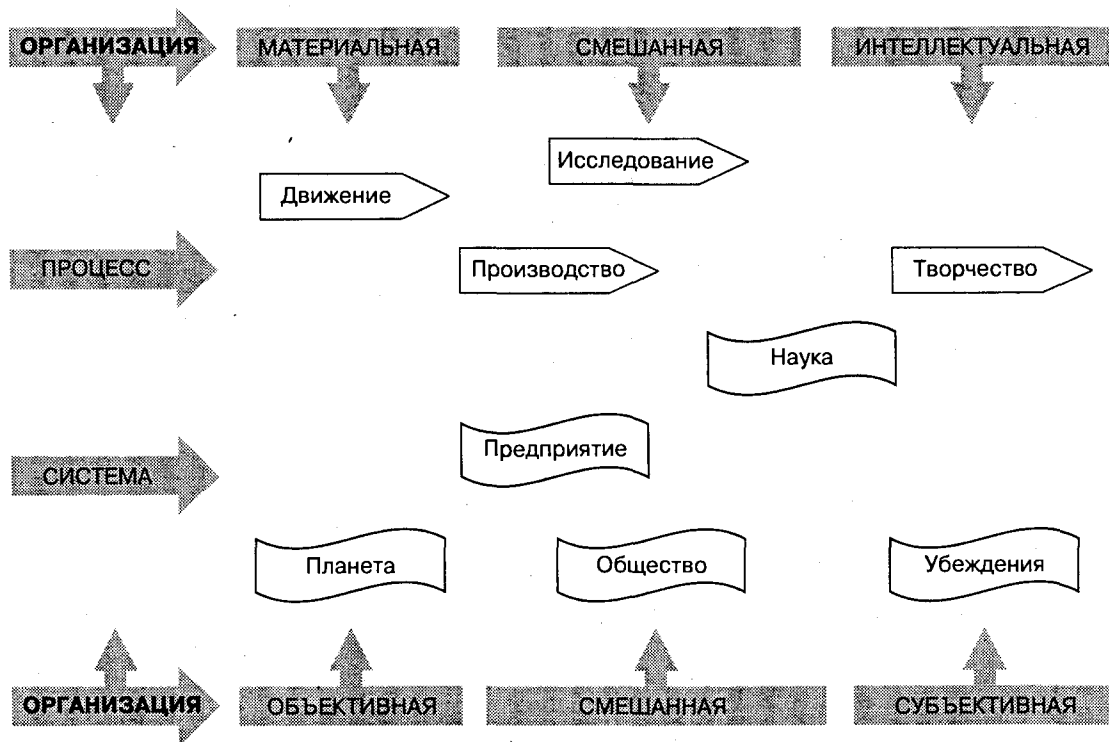


Рис. 1.1.1. Проявления организации

воображаемому личных взглядов и собственных сюрреалистических представлений.



**Иллюстрация 1.1.8.** Религиозная вера, личное отношение.

Наблюдая и анализируя окружающее, человек постоянно встречается с проявлениями относительно эффективного функционирования объективной реальности: устройством природы, развитием растений, поведением животных. Такие проявления рано или поздно воспринимаются им как прогрессивный процесс или эффективный результат некой организации. Более того, ряд подобных примеров (строительство муравейника, мимикрия животного, конструкция бамбука и т. д.) человек рассматривает как одно из совершенных проявлений организации, не только высоко оценивая, но и непосредственно используя в своей деятельности обнаруженные в них принципы и формы.

Так может, достижение определенного уровня развития сознания не является необходимым условием эффективной организации?

В поиске ответа на этот вопрос раскрывается основополагающее, принципиальное различие субъективной и объективной организации. Первую мы воспринимаем как генетически наследуемые процедуры неосознанного функционирования индивида или его инстинктивно обусловленную и эволюционно складывающуюся реакцию на изменения общего процесса взаимодействия. Причем под «индивидом» здесь понимается не только животное, как это впервые определил Альфред Брэм, но и человек в тех ситуациях, когда его поведение обуславливается спонтанной, неосознанной реакцией, например проявлением «стадного инстинкта».

В отличие от объективно складывающейся и наследственно воспроизводящейся, субъективно формируемую организацию личности можно вполне обоснованно определить как интеллектуально осознанную деятельность индивидуума. Обязательным исходным условием ее осуществления является достижение определенного уровня сознания, на что и указывает применение термина «индивидуум» в отличие от термина «индивид». При этом необходимо еще раз подчеркнуть, что в формировании поведения человека свойственно проявление обоих этих начал.

Более того, в ряде ситуаций только спонтанная, неосознанная и, возможно, поэтому адекватная и своевременная реакция на неожиданность,

например физическую угрозу жизни человека, как выясняется впоследствии, являлась единственным шансом для ее сохранения. Этим аспектам самоорганизации поведения человека в свое время уделяли особое внимание Зигмунд Фрейд и его многочисленные последователи. Современная наука признает действие этого феномена, хотя и объясняет его рядом достаточно разнообразных и самостоятельных концепций, выходящих за рамки настоящего анализа.

Прикладная организация изначально определяется как интеллектуально обоснованная, целенаправленная деятельность индивидуума, которая безусловно учитывает и использует инстинктивные, рефлексные, ассоциативные и иные неосознанные реакции любых индивидов. Это проводит необходимое разграничение между объективной и субъективной, материальной и интеллектуальной организацией, обеспечивая возможность наиболее эффективного использования их ресурсов в ходе разработки и осуществления целенаправленных действий человека. Именно такое, интеллектуально осознанное, заранее спланированное, объектно адаптированное и непосредственно реализованное воздействие индивидуума будет чаще всего рассматриваться далее.

Значение субъективной, интеллектуальной организации человека исключительно велико, но подавляющее большинство проявлений организации как процесса, так и системы имеет сложную, смешанную природу. Это обуславливается абсолютно очевидно, поскольку все реально наблюдаемые и представляемые процессы и системы являются результатом сложного переплетения и взаимодействия объективных, субъективных, материальных и интеллектуальных начал. Здесь можно только различать первичность, превалирование, выражение и т. д. того или иного начала в конкретной форме реализации процесса или системы.

Наиболее ярко это проявляется в социально-экономической организации, где без взаимодействия индивидуума с обществом в реальных условиях сложившегося мироздания не осуществляется никаких процессов и не существует ни одна система. Так, первично материальным и превалирующе объективным является сельскохозяйственное производство, которое человек обнаружил, выделил, познал, адаптировал и использует в процессе и результате естественного развития природы. Здесь интеллектуальная или субъективная составляющие организации, даже при их бурном развитии в начале XXI в., становятся только лишь упорядочением, совершенствованием, оптимизацией на предприятии или в обществе первичных организационных начал,

заложенных, развитых и закрепленных объективной материальной организацией в процессе естественной эволюции.



**Иллюстрация 1.1.9.** Морской промысел, выращивание злаков.

Однако изыскания ученых, представляющие собой прежде всего интеллектуальную, субъективную организацию становятся деятельностью, осуществление которой невозможно без непосредственного систематизированного участия широкого круга наблюдателей и аналитиков. Проводимые ими исследования объективной сути организации самых разнообразных процессов и систем интегрируются в общие модели интеллектуальной организации знания, результатом которых является формирование, становление и развитие современной науки.



**Иллюстрация 1.1.10.** Научные исследования, анализ, моделирование.

Такое разнообразное и всестороннее понимание исключительно широкого спектра изложения и применения термина «организация» исчерпывающе отражает ее основные, реальные проявления, не вступая в противоречия с материалистическим или идеалистическим подходом к представлению мироздания. Более того, оно становится необходимой основой построения общей концепции проявления сущности организации, в которой все известные процессы и системы представляются синтезом объективных, субъективных или смешанных процессов, выражающихся в материальных, интеллектуальных или смешанных формах.

Разумеется, что эта концепция в целом и ее составляющие в частности становились предметом самых разнообразных исследований на протяжении всего периода жизни человечества на земле, что и обусловило в конечном счете необходимость и возможность выделения теории организации в самостоятельную область знаний. Примат зарождения, становления и развития этой науки в общей системе знаний достаточно полно раскрывается уже приведенной на рис. 1.1.1 классификацией проявлений организации. Главное, что в связи с этим необходимо выделить в понимании сущности организации, заключается в признании ее в качестве конструктивной, методической основы

и эффективного инструмента отражения, представления и построения окружающего нас мироздания.

Естественно, что применение полученных знаний и выработанных навыков на практике в еще большей степени, чем наука, нуждается в конкретной организации. В отличие от процесса обучения, акцент здесь перемещается с самоорганизации восприятия и действия индивидуума на иерархию социальных организаций и процедуры управления ими. Вероятностный характер этих процессов и систем делает управление социальными организациями исключительно сложной проблемой, успешное разрешение которой во многом зависит от адекватности и уровня развития их внутренней организации [49, 70].

Совершенствование исследования и практического осуществления организации этих процессов и систем на основе знаний теории организации представляет собой актуальную задачу, эффективное решение которой во многом определяет уровень общественного развития.

**Аннотация 1.1.1.** Широко обсуждаемые во всех слоях нашего общества [61, 6] ошибки и просчеты в процессе реформирования государства и перехода народного хозяйства к рыночным отношениям в значительной степени связаны с отсутствовавшим на начало 1990-х гг. XX в. как у большинства населения страны, так и у значительной части руководителей разного уровня реальным представлением об основах организации свободной экономики.

Содержание организации любого развития как процесса в значительной степени определяется предположениями, проектами, ожиданиями того, как он должен осуществляться. Образность и конструктивность представлений индивидуума об организации предстоящего функционирования и развития имеют существенное значение в решении задач мотивации, мобилизации, реорганизации его действий [29, 60]. В этом случае организация как интеллектуальная система обоснованных убеждений и умозрительных заключений исполняет роль прогностического инструментария, построенного на применении механизма нахождения и использования аналогии предстоящей организации с уже встречавшимися формами, структурами, процедурами.

Вместе с тем известные образы, отражаемые организацией в концептуальных схемах, имитационных моделях, разрабатываемых процедурах и практических действиях, могут в том или ином виде отражать и формализовывать восприятие непознанного, необъяснимого, невероятного, обеспечивая ассоциативную реакцию и осмысление предстоящего. Это интуитивное восприятие и использование представлений об организации происходящего и основанное на нем предвидение неблагоприятного развития ситуации являются фактором, сдерживающим необоснованные, а порой откровенно авантюристические, действия ряда индивидуумов. Его значение в социальной организации возрастает пропорционально развитию индивидуума, свободе его самоорганизации, самовыражения и самореализации.



**Иллюстрация 1.1.11.** Инстинкт самосохранения.

С другой стороны, именно в подобном специфическом применении организация как способ отражения взглядов на проявление единства формы и содержания представляет собой не только инструмент познания, прогнозирования и предвидения будущего, но и способ моделирования и инновации несуществующего и даже никогда не существовавшего ранее [89, 50].



**Иллюстрация 1.1.12.** Принципы организации парашюта, скафандра, подводной лодки.

Такое конструктивное, инновационное использование организационного инструментария может обеспечить формирование и развитие фантастических представлений, ряд из которых удивительным образом, как это, например, происходило с Леонардо да Винчи, становились гениальными предвидениями строения новых организаций.

Наряду с научным и практическим восприятием и пониманием термина «организация», его применение имеет немаловажное утилитарное значение [85, 39]. В бытовом употреблении под значением слова «организовать» или «организовывать» подразумевают:

- ♦ подготовку осуществления задуманного;
- ♦ распределение предстоящих действий;

- ◆ информирование заинтересованных;
- ◆ объединение участников проводимого мероприятия;
- ◆ договоренность об их взаимодействии;
- ◆ обеспечение своевременной доставки необходимого;
- ◆ разработку путей преодоления непредвиденного и т. д.

Именно эти и им подобные задачи ставятся и решаются человеком в процессе практической организационной деятельности [85, 39].

В прикладном значении понимание и применение термина «организация» тесно переплетается с содержанием управления как целенаправленного воздействия. Более того, оно непосредственно проявляется в виде:

- ◆ учета действия законов;
- ◆ разработки и применения принципов;
- ◆ освоения и осуществления функций;
- ◆ выбора и использования методов;
- ◆ построения и проведения процесса;
- ◆ принятия и реализации управленческого решения и т. д.

Такое тесное пересечение, переплетение и взаимодействие понятий «организация» и «управление» требуют самостоятельного предметного исследования, которое будет подробно представлено в разделе 6 настоящего учебника.

Вместе с тем уже рассмотренные организационные составляющие и проявления в сфере управления позволяют обоснованно утверждать, что организация, наряду с уже приведенными понятиями, в прикладном, объектном применении представляет упорядочение, согласование целенаправленной практической деятельности участников процессов и состояния систем, обеспечивающие их эффективное функционирование и развитие.

Организаторская деятельность, в конечном счете, всегда направлена на упорядочение, взаимоувязку, объединение во времени и пространстве всех необходимых составляющих. Это понимание становится основанием для определения организации как целенаправленного объединения, установления связей, составляющих, обеспечивающих достижение оптимального результата общего функционирования и развития.

Приведенные и рассмотренные в данной главе определения и примеры проявления организации позволяют представить все разнообразие ее представлений, в целом, следующим образом.

**Дефиниция 1.1.6.** Организация характеризует объективные, субъективные и смешанные процессы или системы в материальном, интеллектуальном и смешанном выражении.

Эта формулировка подчеркивает самый широкий, универсальный, по сути дела всеобщий характер организации как основы интеллектуальных расчетов и представлений и целенаправленных действий человека в окружающем мире. И действительно, как в научном, так и в бытовом языке только термин «организация» употребляется универсально, применительно к любому процессу и любой системе, раскрывая и отражая содержание организации любого объекта исследования или воздействия [6, 10].

Основным выражением сущности организации является эффект синергии.

**Дефиниция 1.1.7.** Синергия (от греч. *synergos* — согласованный, взаимодействующий) — согласованность, взаимоувязка действий в организации.

Понимание сущности эффекта синергии дает наиболее полное и универсальное определение всем проявлениям организации. Такая универсальность, ее широкое и разнообразное прикладное применение становятся особенно важными сейчас, когда основанный на универсальности подход востребован в качестве базовой методик, обеспечивающей формирование и использование единой информационно-образовательной среды.

И действительно, в условиях активного расширения международного обмена научной информацией, становления и развития глобального информационного пространства значение понимания, применения и развития интеллектуальной организации существенно возрастает [1, 91]. Она является одним из эффективных инструментов коммуникации и коммутации как отдельных областей знаний, так и национальных научных школ и сообществ между собой. В настоящее время такой подход к организации становится особенно важным для эффективного осуществления процесса становления и развития реальных рыночных механизмов хозяйствования в России.

## Информационно-методический блок главы 1.1

### Контрольные задания<sup>1</sup>

1. Приведите примеры проявлений организации по классификации, представленной на рисунке 1.1.1, с которыми вы непосредственно встречались.
2. К какому проявлению организации вы отнесете программный продукт?
3. Что в организации мышления человека является результатом воздействия объективной организации?
4. Проанализируйте организационную природу устройства и использования: двигателя внутреннего сгорания; общественно-экономической формации; действующего законодательства.
5. В чем проявляется всеобщее значение организации?

### Адреса корреспондирующих сайтов<sup>2</sup>

<http://aav.ru/glossary/>

<http://amreferat.boom.ru/33.html>

<http://mba.hse.ru/Publication/CorpLifecycles.htm>

[http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/R37.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/R37.htm)

<http://www.isea.ru/russian/structure/fgu/egu/kurs/egu13.htm>

<http://stasikhr.narod.ru/2000-hm/5.htm>

### Рекомендуемая литература

1. *Адамецки К.* О науке организации. — М.: Экономика, 1972.
2. *Богданов А. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. Т. 1 — М.: Экономика, 1989.
3. *Евенок Л. И.* Организация как система. — М.: Экономика, 1992.
4. *Климонтович Н. Ю.* Без формул о синергетике. — Минск: Высшая школа, 1986.
5. *Litterer J. A.* The Analisis of Organization. — N. Y., 1993.
6. *Мильнер Б. З.* Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 1999.
7. *Selznick P.* Foundation of the Theory of Organization. — N. Y.: Basic Books, 1976.

---

<sup>1</sup> В конце учебника содержание тематических блоков организационно-методического обеспечения сведено в комплексную программу сопровождения и оценки освоения дисциплины курса.

<sup>2</sup> Издательство не несет ответственности за точность Интернет-ссылок и предупреждает, что ресурсы Интернета регулярно обновляются. — Примеч. ред

## Глава 1.2.

# ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 1.2.1.** Анализ, знание, исследование, исторический, комплексный, методология, наука, объект, подход, последовательность, предмет, процедурный, системный, структурный, функциональный, целевой. Выделение, определение, классификация и применение системы подходов, методов и инструментов исследования организационных отношений в разнообразных объектах.

Одним из определяющих положений и проявлений основополагающих результатов последовательности разработки и применения методологии конкретной области знаний является формирование представления об объекте, предмете и методах исследования данной науки. Они становятся исходным моментом любой четко определенной теории, позволяющим обоснованно выделить, сформулировать и развивать ее в общей системе знаний.

Особое значение эффективное и комплексное проведение такого обоснования приобретает в областях и дисциплинах с общим объектом исследования для нескольких, смежных или самостоятельных наук. Именно этой особенностью объясняется феномен исключительной актуальности исследований, проводимых «на стыке» различных наук, и важное прикладное значение получаемых теоретических и практических результатов. В этом случае необходимо изначально четко определить и выделить предмет как ту сторону объекта, которая исследуется данной наукой. Это позволяет не только уверенно обосновать выделение самостоятельного научного направления, но и конструктивно обусловить его последующую интеграцию в общую систему знаний и механизм их практического использования [1, 26].

В теории организации определение предмета исследования является достаточно сложной задачей уже потому, что в качестве объекта в ней, как было установлено в предыдущей главе, рассматриваются любые материальные, интеллектуальные, объективные, субъективные или смешанные процессы и системы.

С одной стороны, такая универсальность обуславливает основополагающее значение теории организации для представления и развития всей системы современных научных знаний. Но с другой стороны, это положение требует более четкого определения самого предмета как стороны объекта, позиции или аспекта исследования всего окружающего мира.

Одной из общепризнанных основ определения и представления предмета исследования науки организации является выделение организационных отношений. Они объединяют и отражают совокупность и разнообразие всех видов и форм установления, осуществления и прекращения взаимосвязей как внутри объекта, так и вне его. Именно такие, характерные для всех объектов реального или представляемого мира отношения, выступая в качестве предмета изучения в самых разнообразных процессах и системах как объектах исследований, раскрывают и отражают сущность организации [88, 82]. Подобный подход основывается на том, что под организационными отношениями в теории и практике принято понимать самые разнообразные проявления связей и зависимостей, последовательностей и процедур, форм и структур, порядков и ограничений, раскрывающих, представляющих и отражающих суть организации.

Разнообразие проявлений формирования и функционирования организационных отношений отражает только внешнюю сторону организации. Значительно более сложной для исследования является внутренняя, качественная сторона проявления организационных отношений. Уровень формализации представлений здесь существенно ниже, а влияние неформальных проявлений на развитие организационных отношений порой просто непредсказуемо. Поэтому качественная составляющая организационных отношений в последнее время вызывает все больший исследовательский интерес [20, 58].

В реально существующих и идеально представляемых процессах и системах встречаются самые разнообразные проявления организационных отношений, что не позволяет на сегодняшнем уровне исследования этого вопроса предложить их исчерпывающую классификацию, но концептуально уже сейчас можно выделить следующие основные группы (табл. 1.2.1).

Таблица 1 2 1

**Проявления организационных отношений**

| <b>Критерии</b> | <b>Статические</b> | <b>Динамические</b> |
|-----------------|--------------------|---------------------|
| количественные  | пропорции          | прогрессии          |
| конструктивные  | структуры          | графики             |
| качественные    | формы              | программы           |
| коммутационные  | классификации      | процедуры           |
| иерархические   | полномочия         | исполнение          |
| временные       | сроки              | расписания          |
| содержательные  | состав             | механизм            |
| комплексные     | системы            | процессы            |

В организационных отношениях, как уже отмечалось в главе 1.1, прежде всего выделяются их системные и процессуальные проявления. Именно это объективно обосновывает и концептуально обуславливает необходимость одновременного исследования организации как системы и как процесса. Вместе с тем такое выделение определяет возможность формирования и применения соответствующей системы статических и динамических критериев классификации, которая убедительно иллюстрирует содержание возникновения, становления и развития организационных отношений как предмета теории организации.

Данный подход к проведению исследования и построению классификации позволяет полно и всесторонне отразить то, что в любых процессах и системах организационные отношения проявляются широким спектром самых разнообразных связей, зависимостей, соотношений. Так, в математике изначально встречается исключительно широкий спектр наиболее явных и понятных проявлений организации.

**Иллюстрация 1.2.1.** Пропорции, прогрессии, производные, функции.

В архитектонике их представляют уже более сложные пространственные образования, отражающие проявления объемной организации как конкретным образом выстроенной, ориентированной непосредственно или опосредованно соотносящейся взаимосвязи самых разнообразных форм, видов, перспектив.

**Иллюстрация 1.2.2.** Конструкции, проекции, створы, конфигурации.

В управлении проявление организационных отношений выражается в многоступенчатых и разнообразно обусловленных процедурах анализа, разработки, принятия и реализации содержания конкретного решения как целенаправленно осуществляемого воздействия субъекта на объект.

**Иллюстрация 1.2.3.** Структура, полномочия, иерархия, ответственность.

Наконец, в наиболее сложном, комплексном выражении целенаправленное функционирование и развитие социальных систем обеспечивается последовательной организацией горизонтального и вертикального взаимодействия, иерархией процессов исполнения полномочий в определенные сроки и в соответствии с установленными положениями. Эти и другие организационные отношения формируются, проявляются и представляются в составе и содержании каждой конкретной системы или в механизме каждого процесса организации формирования, функционирования и развития.

**Иллюстрация 1.2.4.** Ветви законодательной, исполнительной и судебной власти.

Вместе с тем основные элементы построения систем и процессов во всех областях знаний могут универсально отражаться формами и процедурами, а взаимосвязи внутри них — последовательностями, классификациями, регламентами и т. д. Именно эта универсализация и позволяет выделять, идентифицировать и классифицировать все многообразие организационных отношений в качестве предмета исследования теории организации.

Примеры проявлений организационных отношений встречаются на каждом шагу и представляют собой достаточно понятную и вместе с тем до конца неопределенную палитру. Большинство из них вполне обоснованно можно отнести к выделенным в табл. 1.2.1. количественным, конструктивным, качественным и другим групповым критериям.

Но как в реальной жизни, так и в идеальном представлении, могут иметь место и другие специфические проявления неформализуемых, ассоциативных, вероятностных, порой даже мнимых организационных отношений и соответствующие признаки их выделения и идентификации, оказывающие самое непосредственное влияние, например, на такие вероятностные организации, как социальная.

**Иллюстрация 1.2.5.** Симпатия, привязанность, гордость, внушение, страх

Предложенным классификационным подходом векторно обосновывается и обеспечивается необходимость и возможность последовательного формирования представления и развития самого широкого спектра и многообразия проявления организационных отношений в качестве предмета теории организации. Это исключительно важно, поскольку сегодняшние представления о составе и содержании организационных отношений раскрывают только небольшую часть их реального воплощения.

Это особенно ясно видно на примере расшифровки организации генома человека, где на сегодняшний день достоверно идентифицированы связи с формированием тех или иных специфических качеств конкретного индивидуума всего нескольких процентов из более чем 90 000 генов. Такое положение наглядно свидетельствует о том, что в целом ряде областей установлены и изучены только самые явные и откровенные проявления организационных отношений, а значительная часть из них все еще остается вне наблюдения, понимания и оценки.

На основании этого можно утверждать, что представленный подход к построению классификации организационных отношений и приведенные примеры только иллюстрируют, но ни в коем случае не перечисляют не только весь состав, но, возможно, и структуру сложившихся проявлений. Они дают всего лишь первое представление о форме и содержании организационных отношений как предмете изучения теории организации, обуславливая формирование и адаптацию необходимых подходов и методов исследования этой области знаний.

Такое сложное и многофакторное представление предмета исследования теории организации убедительно обосновывает и раскрывает необходимость приоритета применения комплексного подхода к изучению организационных отношений. В отличие от большинства других областей знаний, где этим способом, как правило, завершается по-

строение единой концепции, в теории организации комплексный подход изначально определяет место и роль каждой изучаемой составляющей в общей системе представлений. Это особенно необходимо для того, чтобы изначально не упустить, пусть даже почти неопределенный и исключительно редкий, сегмент возможных проявлений организации.

Иначе говоря, теория организации, вооруженная комплексным подходом, начинает, осуществляет и развивает процесс формирования все-сторонней, стройной, векторно позиционированной системы научных знаний с самой себя как комплексного восприятия и отражения любого процесса и любой системы. С другой стороны, комплексный подход как основополагающий метод исследования всей совокупности организационных отношений в их тесной и разнообразной взаимосвязи и зависимости предопределен уже самой сущностью организации.

И действительно, изначально понимая под организацией объединение отдельных элементов процессов или систем в то или иное упорядоченное образование, субъект уже осуществляет комплексный подход к имеющейся, вновь создаваемой или возможной организации. Более того, конечной целью построения и осуществления любого процесса формирования и функционирования любой системы организации является создание и совершенствование того или иного комплекса как одной из высших форм организационного развития.

Особое место в исследованиях теории и практики организации занимает исторический подход, представляя четкую логику в рамках единой последовательности общего развития процессов и систем, с одной стороны, и конкретный хронологический инструментарий изучения и систематизации фактов, отражающих формирование и развитие мироздания, с другой. Он необходим прежде всего для выявления причинно-следственных связей процессов и систем, определения их первичности и производности, самостоятельности и зависимости, объективности и субъективности, природы происхождения, условий становления и развития.

Особое значение исторический подход к исследованиям организации приобрел в связи с постоянными поисками человечеством убедительного и обоснованного ответа на вопрос о происхождении мироздания [68, 26]. Убедительное и принимаемое всеми обоснование ответа на него в настоящее время становится не только научной, но и сложной социальной проблемой, хотя, так или иначе, его общенаучное понимание объективно вытекает из фундаментальных положений всеобщей организационной науки.

Важной особенностью взаимодействия исторического и комплексного подходов к исследованию организационных отношений является диалектический аспект их применения. Он обусловлен уже рассмотренной в главе 1 сущностью организации, проявляющейся в двойственности ее возникновения, осуществления и представления. Концептуально эта двойственность представлена в предложенной модели проявлений организации (см. рис. 1.1.1), но ее реальные выражения выходят далеко за рамки приведенных примеров, обуславливая необходимость применения самого широкого, развернутого и постоянно модернизируемого инструментария исследований.

Прежде всего такой инструментарий представляется достаточно традиционной палитрой общих методов непосредственного исследования сущности и содержания организационных отношений. В том или ином виде здесь универсально используется практически весь аналитический арсенал выявления, идентификации, изучения, сопоставления, анализа, классификации и оценки связей, проявляющихся при формировании, функционировании и развитии процессов и систем.

Вместе с тем необходимо отметить, что конкретные формы применения этих традиционных методов в теории организации целенаправленно и последовательно адаптируются и специализируются применительно к объектам и предмету исследования, существенно модифицируя их конечное представление. Так, в теории организации широко и разнообразно применяются графические формы разработки, применения и анализа содержания и результатов исследований, наиболее точно и полно раскрывающие все многообразие связей.

Системный, структурный, конструкционный инструментарии анализа организационных отношений целенаправленно ориентированы на определение архитектуры и конфигурации внутреннего строения процессов и систем, внешних форм их выделения, представления и реализации. Ими прежде всего развиваются и применяются приемы выявления, изучения и построения последовательностей и содержания связей, конфигураций, коммуникаций, коопераций, их место и роль в организации внутренних строений и внешних форм организации. Особое развитие здесь получают специфические приемы иерархической архитектуры, структурной субординации, процедурного детерминирования, позволяющие эффективно организовать социальные процессы и системы.

Процедурный и коммуникационный инструментарии более четко ориентированы на выяснение процессуального проявления, структурного выражения, логики и последовательности построения и пред-

ставления организационных отношений. Здесь вскрываются, исследуются и определяются причинно-следственные зависимости, логические последовательности, режимы и способы построения и осуществления деятельности, процедуры и механизм функционирования и развития, эталы и условия достижения и поддержания необходимого уровня организации.

В свою очередь, специализация и применение целевого, содержательного, функционального инструментария анализа приоритетно направлены на выявление сущности и содержания процесса, системы и, главное, результата организации. Ими раскрываются, устанавливаются и закрепляются содержательное выражение организационных отношений и практическое представление процессов и систем, отражающие сущность и содержание реальной организации.

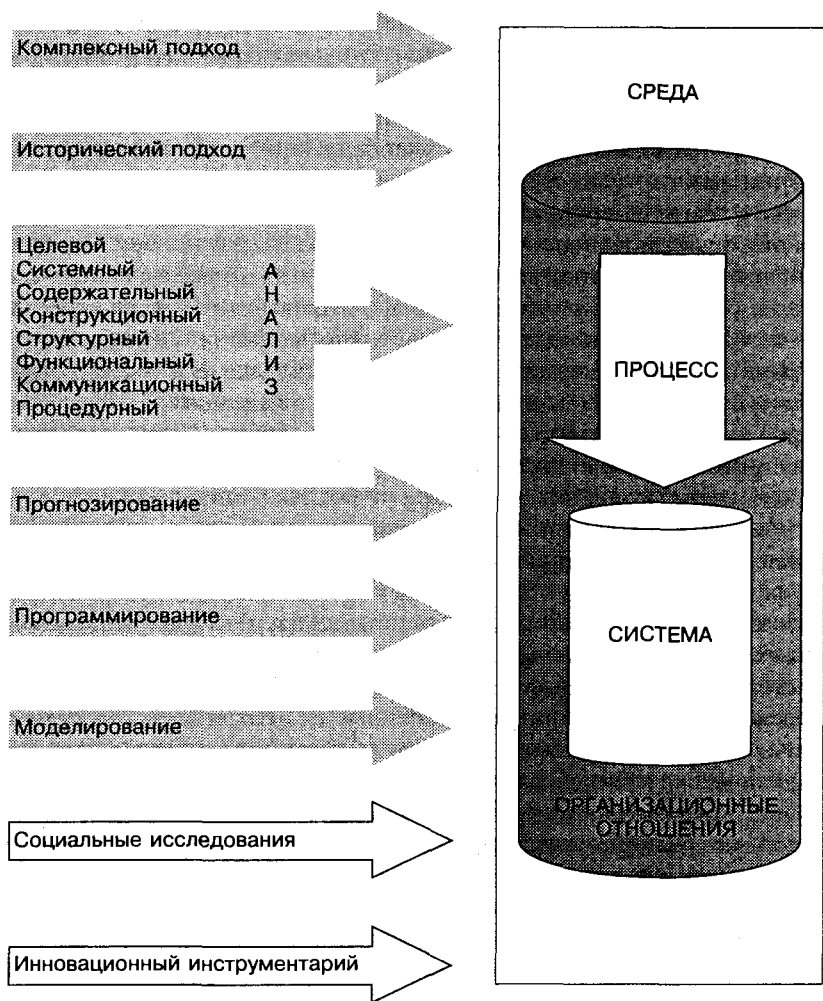
Предложенная система взаимосвязи предмета подходов и методов исследования теории организации представлена на рис. 1.2.1.

Этот разнообразный инструментарий последовательно адаптируется к объекту исследования, обеспечивая формирование специализированного комплекса методов изучения и применения конкретных знаний организации.

Кроме того, само применение такого инструментария становится приматом выделения и формирования новых научных направлений и областей знаний. Так, новые подходы, методы и инструменты организационных исследований, примененные на стыках нескольких сложившихся наук, стали катализатором выделения таких направлений, как физическая химия, молекулярная биология, логистика, организационное поведение, организационные изменения и т. д.

Наряду с традиционными для большинства научных взглядов подходами в организации, как ни в какой другой области знаний, палитра современных методов исследования используется наиболее разнообразно и универсально [15, 11]. Это обуславливается широким полем трансформации сущности и характера процессов и систем, в которых объединяются объекты и действия практически всех известных сфер исследований и воздействий самых разнообразных субъектов и явлений. Это положение делает систему методов исследования организационных отношений содержательной основой разработки и построения прикладного инструментария большинства конкретных областей знаний.

Такая роль методологии исследования теории организации важна еще и потому, что, ложась в основу разработки инструментария прикладных исследований, она становится также и фундаментом построения и применения конкретной методики реализации практической



**Рис. 1.2.1.** Предмет и методы исследования теории организации

организации. Это обеспечивает не только методическую преемственность, но и реальную интеграцию теории и практики в сложнейших процессах исследования и совершенствования организации современного мира.

Состав и содержание методов, эффективно применяемых как при исследовании, так и при осуществлении организации, оценке ее ре-

зультатов, исключительно широки и разнообразны. На рис. 1.2.1, наряду с рассмотренными методами исследования, приведены и такие достаточно сложные инструменты, как прогнозирование, программирование и моделирование. Они относятся уже не только и не столько к методам исследования, сколько к методам разработки и осуществления реальной организации. Дело в том, что изучение комплекса знаний организации естественно развивается в процессе применения, что востребовало адаптацию и использование более сложного научно-практического инструментария в виде производных, комбинированных образований, состоящих из методов анализа, проектирования, конструирования и разработки форм, структур и процедур.

Приступая к исследованию или осуществлению какой-либо организации, необходимо прежде всего попытаться представить то, к чему она должна или может привести в будущем. В этой связи определяющую роль в разработке и представлении перспектив развития организационных отношений играет такой инструмент, как прогнозирование. Оно включает в себя комплекс методов, раскрывающих и отражающих результаты построения и реализации причинно-следственных связей процессов и систем в обозримой, или даже необходимой и возможной, перспективе.

Любое исследование по своей сути и цели проведения всегда направлено в будущее, даже если рассматривает и анализирует прошлое. Оно, в конечном счете, пытается предупредить, подготовить к встрече с теми или иными проблемами, будь то загадочное средневековое предупреждение по Нострадамусу, вполне обоснованное и выверенное предвидение по Файолю или даже ненаучное, субъективное предсказание по гороскопу. Все они так или иначе обосновываются приводимыми или подразумеваемыми причинно-следственными связями самых разнообразных организаций.

Естественно, что при постановке и решении задач организации первичными становятся положения, отражающие организационные изменения и преобразования форм, структур, процедур и в последующем, уже на этой основе, — сущности и содержания происходящего. На исследовании вероятных последствий таких изменений и строятся инновационные методы познания, открывающие возможности обоснованного представления будущих последствий осуществляемых преобразований.

Прогнозирование как практическое применение содержания и результатов предвидения становится первым расчетным методом научного исследования. В отличие от предвидения оно опирается не на интуицию, ассоциации и догадки, а на всесторонний учет самых раз-

нообразных факторов, что в конечном счете и обуславливает возможность и необходимость разработки и представления конкретной программы осуществления процесса развития.

Собственно программа, и тем более процесс ее разработки и построения (то есть программирование, представляющее собой непосредственное проектирование предстоящих организационных изменений), являются эффективным инструментом отражения и построения организационных отношений. По сути дела при составлении программы формируется модель основополагающей процедуры, механизм осуществления предстоящей организации. В этом проявлении программирование выступает уже не только и не столько как метод исследования, но прежде всего как способ обеспечения организации осуществления практического воздействия.

Целенаправленное применение методов прогнозирования и программирования непосредственно подготавливает и обуславливает построение моделей как комплексных форм представления функционирования и развития организации [17, 96]. Собственно, любая модель всегда призвана отражать организацию системы или процесса и уже поэтому является важнейшим инструментом комплексных исследований. Вместе с тем каждая модель прежде всего является выражением или результатом интеллектуальной организации, отражающим представления о строении, функционировании и реализации процессов и систем.

Это положение во многом формирует, устанавливает и выделяет ведущую роль моделирования в системе методов исследования, проектирования и осуществления организации. Прорабатывая варианты развития организации и их последствия, моделирование обеспечивает существенно более эффективное прогнозирование, становится инструментом апробации и адаптации разрабатываемых программ и процедур. Методической особенностью выделения и применения прогнозирования, программирования и моделирования является их тесная связь, целенаправленное конструктивное взаимодействие между собой. Такой способ построения и применения инструментария позволяет комплексно отражать, исследовать и представлять организационные отношения в процессах и системах современного мира.

С другой стороны, самостоятельное использование отдельных методов в том или ином организационном исследовании, как правило, рано или поздно приводит к востребованию всей их системы в целом. Именно этим обусловлено особое место и исключительное практическое значение комплексного характера формирования и применения инструментария прогнозирования, программирования, моделирования и

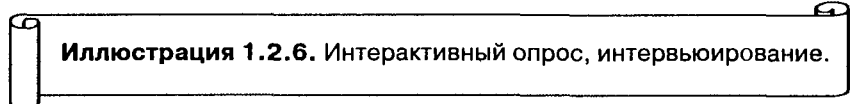
других сложных методов в исследовании и осуществлении организации.

Собственно активная разработка и востребование такого сложного инструментария стали возможными в результате радикального прогресса человеческого разума как интеллектуальной организации. Именно она явилась тем основанием, на котором человечество приступило к осуществлению целенаправленных и научно обеспеченных процессов предвидения и осуществления организации. Вместе с тем понятно, что и такие многофакторные и комплексные методы, как прогнозирование, программирование, моделирование, не исчерпывают палитру производного инструментария исследования и осуществления организации.

Организационные отношения — сложный и многообразный предмет исследования, изучаемый в самых различных объектах, обуславливает необходимость разработки и применения исключительно широкого спектра инновационных научных подходов и инструментария их реализации. Определяющее значение в выборе и применении методов здесь имеют сами объекты исследования, особенности их формирования, функционирования и развития.

В этой связи в последнее время мощный импульс получило становление и применение самостоятельного, специализированного инструментария организационных исследований социальных процессов и систем. Расширение представлений о внутренних состояниях и изменениях в процессах и системах организации, и прежде всего в социальной сфере, породило необходимость разработки, адаптации и применения целого спектра социальных методов, их тесного и конструктивного сочетания с традиционным инструментарием исследования и осуществления организации.

Практическая организация социальных процессов и систем отличается ограниченной степенью формализации их представления, построения функционирования и развития. Этим обусловлено то, что состав и содержание применяемых здесь методов исследований целенаправленно адаптируются, дополняются и детализируются специальными инструментами в соответствии с конкретными обстоятельствами, условиями, уровнем развития спектра ставящихся и решаемых задач социальной организации.



**Иллюстрация 1.2.6.** Интерактивный опрос, интервьюирование.

Собственно методы социальных исследований определяются и рассматриваются соответствующим разделом науки социологии и представляют собой достаточно сложившийся самостоятельный специализированный инструментарий [45, 88]. Вместе с тем исследование организационных отношений в социальных системах потребовало адаптации такого специализированного инструментария к анализу происходящих в них процессов и именно этих организаций. Основными особенностями, обуславливающими такую адаптацию, являются ограниченный уровень формализации социальных отношений и систем, латентность их неформальных проявлений, вероятностный характер организации и осуществления их функционирования и развития.

С другой стороны, в социальных процессах и системах исторически сформировались и устойчиво развиваются существенные различия и даже противоречия между формальной и неформальной организацией. Прежде всего они проявляются в организационном поведении индивидуумов, придерживающихся в значительной мере не официальных правил, а «неписаных законов» и сложившихся корпоративных норм, существенно отличающихся от декларируемых положений.

Естественно, что это востребовало специфическое применение, достаточно широко и разнообразно апробированное в социально-психологических исследованиях. Естественно, что оно необходимо адаптируется к составу и содержанию стоящих и решаемых организацией комплексных задач. Здесь в качестве конкретных методов исследования и воздействия должны вырабатываться и применяться частные меры, приемы и способы, состав и содержание которых достаточно разнообразны.

**Иллюстрация 1.2.7.** Регистрация, хронометраж, самофотография, самооценка.

Они могут быть представлены как традиционно применяемыми формами, так и значительно более сложными, инновационными процедурами, обеспечивающими возможность констатации, анализа, оценки и последовательного совершенствования социальной организации на основе постоянно накапливаемых неформальных материалов, пожеланий и выводов.

**Иллюстрация 1.2.8.** Групповая оценка личности, мониторинг, психодиагностика.

Понятно, что и сами эти методы, и цели их применения ориентированы не только на выявление и изучение реальных форм, структур, процедур социальных процессов и систем их функционирования и развития. Они представляют собой достаточно специфический инструментарий социально-психологических исследований, но в рамках данного рассмотрения интерес представляет возможность изучения именно организационной составляющей неформальных социальных процессов и систем. Наиболее ярким проявлением подобного подхода являются такие современные приемы системного анализа, как позиционирование и ранжирование самоорганизации.

Другим примером разработки и применения специфического инструментария в конкретных исследованиях организационных отношений является использование программного потенциала и всего спектра ресурсов современных информационных технологий. Открытые ими принципиально новые возможности применения математического аппарата, достаточно свободный и мобильный доступ к нему ученых и практиков, точность и быстродействие применяемого инструментария изменили характер теоретических исследований, прикладных разработок и их практического использования в реально функционирующих социальных организациях.



**Иллюстрация 1.2.9.** Перманентный рейтинг работника, виртуальные совещания и оценки.

Особую роль в обеспечении высокой эффективности применения инструментария исследований на базе современных информационных технологий сыграли возможности четкой формализации систем и процессов, коммуникационной вариации, последовательно-реверсивного анализа связей и процедур [41, 62]. Реальный потенциал применения этого инструментария исследования выходит далеко за рамки наших сегодняшних представлений и нуждается в последовательном изучении и развитии.

Между тем уже сегодня элементы этого инновационного инструментария широко применяются при анализе, разработке и проектировании организационных структур управления и обеспечивающих их информационных систем [17, 29]. Особенно высокую эффективность он показал в программах разработки, построения и применения сложнейших общественно-политических, социально-экономических, производственно-технических и других моделей, программировании и прогнозировании на их основе вариантов развития процессов и систем.

Как уже было изложено выше, методологической и теоретической основой теории организации служат комплексный, исторический и ретроспективный подходы, диалектический и системный методы, теоретико-методологические труды и разработки отечественных и зарубежных ученых. Этот аппарат традиционно и уверенно применяется в исследованиях большинства областей знаний, в которых помимо него используются и другие инструменты познания. Их разработка и применение обусловлены спецификой объектов и предметов исследований и обеспечивают наиболее полное и контрастное представление содержания каждой отдельной науки.

С этой целью в качестве конкретного инструментария исследования и представления организации широко применяется структурно-конфигурационное отражение объекта, предмета и разработок в оригинальных схемах, рисунках и таблицах, позволяющих использовать специфические методы исследования и моделирования. Это обосновано необходимостью раскрытия сущности организации, отражающей структуры, формы, строение влияния, коммутации и объединения самостоятельных, взаимосвязанных, зависимых и интегрированных составляющих в общие процессы или системы. Именно визуальное, схематическое отражение организационных отношений наиболее полно и емко представляет их сущность, содержание, особенности и условия формирования, функционирования и развития.

Любые области и направления знаний ценны прежде всего не сами по себе, а в силу того, что с их помощью человек способен эффективно организовать свою целенаправленную деятельность. Это в конечном счете и является основной задачей исследования и применения знаний теории организации. В таком понимании она становится единой методической основой целенаправленного построения любой системы учебных дисциплин в целом и каждой из них в частности. Методология, структура, тезаурус и другие элементы организационной основы построения учебной дисциплины становятся единым фундаментом, конструктивной формой и эффективным инструментом ее изложения, освоения и применения.

Вместе с тем сама методика преподавания и освоения знаний также представляет собой достаточно сложную и вероятностную систему интеллектуальной организации. Ее содержание отражается построением логической последовательности изложения учебной программы, обеспечением процессуального сочетания и взаимодействия широкой палитры форм организации занятий, конкретных методик освоения и закрепления знаний. Все это выстраивается на основе обеспечения целенаправленной самоорганизации обучающегося как обязательного ме-

тодического начала формирования общей системы организации обучения и уже поэтому имеет прикладное выражение.

Более того, совершенство подходов, методологии, методов и приемов исследования области знаний во многом определяет сознание индивидуума, интеллектуальные ресурсы его функционирования и развития, модели и процедуры его мышления, достигаемый им уровень общего и профессионального образования. Это позволяет сделать важный для каждого вывод.

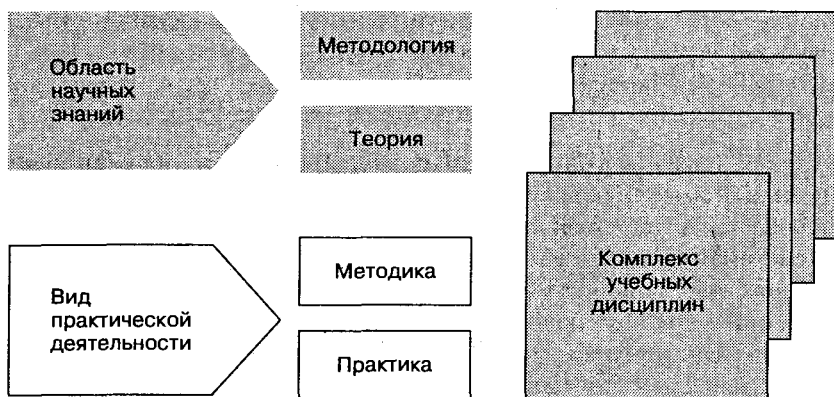
**Вывод 1.2.1.** Формируемая и изучаемая научная дисциплина способна настолько адекватно отразить область знаний, насколько уровень развития ее методологии и методики адекватны организации объектов и предмета исследования.

Особое значение в организации получения, накопления и применения знаний имеет сущность происходящего в процессе обучения. Она заключается в том, что общепринятая, интеллектуальная организация как система знаний транслируется, адаптируется и трансформируется во множество вариантов индивидуальных интеллектуальных представлений о них обучающихся. Более того, в сознании каждого индивидуума формируется комплекс таких представлений в виде некой модели организации его знаний.

В процессе практической деятельности эти модели последовательно преобразуются и интегрируются в общую систему профессионального понимания и применения теоретических знаний и практических навыков. Многофакторность, дискретность и комплексность этого процесса обеспечивают необходимость и возможность организации эффективно-го разделения и целенаправленной кооперации производительного общественного труда.

Так, профессиональные навыки специалиста формируются и закрепляются в виде последовательно накапливаемых, осваиваемых и модернизируемых пакетов моделей, комплексно представляющих конкретный организационный процесс. Причем каждая из таких моделей представляет собой достаточно универсальный модуль, эффективно адаптирующийся и адекватно интегрирующийся в профессиональные процедуры. Основой разработки и реализации такого подхода является единая для области и специалиста профессионально-организационная платформа, на которой строятся все последующие конфигурации взаимодействия составляющих.

В конечном счете, как было установлено выше, именно от адекватного соотношения уровней организации исследуемого и исследователя, объекта и субъекта зависит результат их взаимодействия. Таким образом, организация как понятие, наука, комплекс учебных дисциплин, вид практической деятельности представляет собой некую упорядоченную интеллектуальную систему, выяснение взаимосвязей в которой совершенно необходимо для полного и всестороннего раскрытия сущности организации. Достаточно полно и комплексно конфигурация таких взаимосвязей представлена на рис. 1.2.2.



**Рис. 1.2.2.** Организация как система знаний и вид деятельности

Представленная на данном рисунке модель контрастно выделила необходимую связь между научной и практической деятельностью, их единство, объективное и целенаправленное взаимодействие, обеспечиваемые общей организационно-методической основой накопления и применения знаний. Собственно, уже рассмотренные в данной главе подходы, методология, методы, приемы и инструментарий исследований науки организации убедительно показывают необходимость и неизбежность ее органичного единства и конструктивного взаимодействия с каждодневной практической деятельностью человека.

На самом деле каждый из нас, отдавая себе в этом отчет или нет, широко и разнообразно применяет данный подход, адаптируя его составляющие к конкретно решаемым задачам. При этом конкретные

организационные действия осуществляются с помощью так или иначе систематизированного инструментария, из которого выбирается то или иное средство. Их содержание основывается на методах организационного исследования и воздействия, определяемых конкретно адаптируемой методикой и общей методологией организации. В конечном счете именно она определяет подход каждого из нас к исследованию окружающего и воздействию на него.

Естественное стремление индивидуума узнать, как устроен окружающий мир, необходимо и последовательно трансформируется в применение получаемых знаний на практике. Это происходит с каждым постоянно, но наибольшее, решающее значение приобретает в процессе организации созидательной деятельности. Здесь мы непосредственно встречаемся с необходимостью объединения теории и практики, преобразования наших знаний в профессиональные навыки, наиболее эффективного достижения на этой основе поставленных целей.

Именно эти процессы разделения, распределения, специализации и кооперации производственной или научной деятельности являются наиболее яркими проявлениями потенциала науки организации в целом и самоорганизации индивидуума в частности. Ставящиеся и решаемые им на основе освоенных знаний задачи, получаемые результаты во многом определяются этими организационными ресурсами личности, способностью выбрать, адаптировать и применить их в соответствии с реально достигнутым уровнем организации объекта.

Вместе с тем данный подход иллюстрирует возможность представления состава и содержания науки организации парадигмой теории, то есть стройной и лаконичной моделью общепринятой структуризации системы определяющих знаний. С одной стороны, это позволяет отразить основные положения организации как области знаний, комплекса учебных дисциплин и вида практической деятельности в единой концепции. С другой стороны — обеспечить эффективную методическую основу для прикладного применения получаемых знаний и навыков, что будет более подробно представлено в следующих разделах учебника.

Приведенные выше положения концептуально обосновали и непосредственно показали, что в целом предмет теории организации определяется сложным составом объектов, многовариантным построением и развитием проходящих в них процессов и реализующих их систем, разнообразным содержанием ставящихся и решаемых задач, широким спектром условий и факторов их осуществления.

## **Информационно-методический блок главы 1.2**

### **Контрольные задания**

1. Классифицируйте проявления организационных отношений как предмета исследования теории организации.
2. Сопоставьте понятия организационных, производственных и экономических отношений.
3. Проранжируйте методы исследования организации по их:
  - важности;
  - инновационности;
  - универсальности;
  - широте применения.
4. Что дает применение прогнозирования и программирования в исследованиях организационных отношений?
5. Чем обусловлена необходимость применения специальных методов исследования предмета теории организации?

### **Адреса корреспондирующих сайтов**

<http://amreferat.boom.ru/33.html>

[http://www.de.isu.ru/program/progs/prog\\_10.html](http://www.de.isu.ru/program/progs/prog_10.html)

<http://www.ptpu.ru/Newlss/newiss.htm>

### **Рекомендуемая литература**

1. *Боголепов В. П.* О состоянии и задачах развития общей теории организации. — М.: Наука, 1969.
2. *Гиг Ван Дж.* Прикладная общая теория систем. Кн. 1. — М.: Мир, 1981.
3. *Гоулднер Э.* Организационный анализ. — М.: Прогресс, 1965.
4. *Коротков Э. М.* Исследование систем управления. — М.: Дека, 2000.
5. *Scott W. R.* Organizations, Rational, Natural and Open Systems. — S. Fr., 1987.

## Глава 1.3

# МЕСТО И РОЛЬ НАУКИ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННЫХ ЗНАНИЙ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 1.3.1.** Анализ, знание, исследование, исторический, комплексный, методология, наука, объект, подход, последовательность, предмет, процедурный, системный, структурный, функциональный, целевой. Выделение, определение, классификация и применение системы подходов, методов и инструментов исследования организационных отношений в разнообразных объектах.

Освоение знаний любой науки исследователь и практик, студент и менеджер начинают не на пустом месте, а в рамках уже полученных ранее представлений об окружающем мире. Так или иначе, в сознании индивидуума они систематизированы в определенным образом организованный комплекс учебных дисциплин и практических навыков, способный взаимно адаптировать как вновь получаемые, так и уже имеющиеся знания. Более того, эффективность освоения новой информации во многом зависит именно от способности сознания индивидуума правильно позиционировать, детерминировать, соотнести их со структурой и содержанием устойчиво применяемых положений.

Так же как идентификация любого объекта начинается с его сравнения или сопоставления с ранее встречавшимися и понятными примерами, процесс исследования организации необходимо основывается на определении ее места и роли в сложившейся системе знаний. Это особенно важно для относительно новой дисциплины — теории организации, поскольку, как было установлено в предыдущей главе, так или иначе она приобретает характер всеобщей науки, затрагивает практи-

чески все уже сформировавшиеся или еще формирующиеся области знаний.

Обоснование выделения и формирование новой области знаний объективно обуславливает необходимость определения ее места в системе сложившихся научных представлений. При этом устанавливается не только ее положение или значение, но в значительной степени и конфигурация построения причинно-следственных связей данной науки с остальными областями знаний. Выявление и исследование этих связей во многом влияют на формирование состава и содержания новой науки, методологии проводимых ею исследований, логику ее построения и применения, спектр решаемых ею теоретических и практических задач.

Первые представления об окружающем мире и формируемые на их основе знания, как было установлено в главе 1.1, человек накапливает и систематизирует на основе объектного подхода. Со временем он обнаруживает, систематизирует и исследует общее в разнообразных объектах. От изучения и описания окружающего мира и процессов, происходящих в нем, человек последовательно переходит к пониманию и представлению места и роли организации в любых объектах исследования, отразившемся в конкретных областях знаний.

Так, например, в процессе специализации знания выделились в следующие науки:

- ♦ об организации Вселенной — в астрономию;
- ♦ об организации внутреннего строения Земли — в геологию;
- ♦ о внешних формах организации строения — в архитектуру;
- ♦ об организации хозяйственной деятельности человека — в организацию производства;
- ♦ о политической организации, развитии общества и управлении им — в политологию и т. д.

Весьма показателен пример активных биологических исследований генетического уровня организации живого мира, приведших к тому, что ученые целого ряда стран пытаются уже практически осуществлять копирование объективной природы в виде проведения клонирования как формы целенаправленного повторения организации живого существа на микроуровне. Он убедительно показывает, что именно организация состава и взаимосвязи генома живого существа, в конечном счете, определяет его основные наследуемые характеристики.

В основу накопления, систематизации и применения всех этих знаний, с одной стороны, легли общие организационные начала построения процессов и систем [4, 20], а с другой — каждая из них строи-

лась по определенным правилам, с использованием единых представлений об их составе и содержании. Именно эти организационные начала и предопределили общий методологический подход к построению науки, возможность интеграции отдельных дисциплин в общую систему знаний.

Общепризнано, что и собственно процесс исследований, и система знаний в любой области основываются на разработке и применении инструментария организационных исследований. В его определении, представлении и использовании, как было установлено в предыдущей главе, прежде всего выделяется применение исторической логики, единства анализа и синтеза, критериально-группировочного подхода к построению классификаций, приоритетно-последовательной систематизации законов, принципов, функций и других категорий, механизмов и процедур их взаимодействия как основных инструментов исследования организации.

Теория организации систематизирует, представляет и описывает такие взаимосвязи и взаимодействия в виде стройной системы научных знаний. В этом смысле теория организации как наука определяет область основополагающих представлений о порядке, формах, структурах, процедурах и методах построения, оформления и отражения процессов и систем. Она раскрывает внутреннее строение, состав и содержание собственно исследуемых объектов, представляя их в структуре тех или иных научных дисциплин. В то же время она позволяет, вооружившись такими знаниями, формировать и формулировать всю совокупность фундаментальных, естественных, точных, социальных и других современных наук на единой организационной основе.

Определение места теории организации в системе современных знаний начинается с выяснения научных областей, к которым она имеет непосредственное отношение. Нагляднее всего такая задача решается путем проведения классификации, обосновывающей отнесение конкретной науки к группе дисциплин. Естественно, что любая классификация достаточно условна, поскольку во многом определяется применяемыми критериями. Тем более это относится к теории организации как науке, проявляющейся и развивающейся в качестве инструментальной основы построения всей системы знаний.

И все-таки большинство исследователей и практиков устойчиво придерживаются достаточно определенных представлений о месте теории организации. Эти представления основываются на уже выделенном теоретическом значении применения знаний организации как инструмента выяснения, оформления и представления сущности, со-

става и содержания каждой науки, процесса ее выделения, становления и развития [6, 24].

Практическое применение законов и принципов организации, ведущих организационных концепций, методик, систем и процедур ложится в основу разработки и построения всех реальных процессов управления любыми объектами [42, 87]. Именно это положение обуславливает место и роль комплекса прикладных организационных подходов, способов, инструментов, приемов, средств и методик их разработки и применения в содержании исследования и представления любой современной науки.



### **Иллюстрация 1.3.1. Структуры, правила, порядки, процедуры.**



Анализ сущности организации, проведенный в главе 1.1, изложенные в предыдущей главе обоснования и подходы к организационным исследованиям, сегодняшний уровень разработки, понимания и развития теории организации позволяют достаточно обоснованно отнести ее к комплексу управленческих дисциплин в качестве одной из фундаментальных, основополагающих областей системы современных знаний.

Такое понимание места теории организации обуславливается значением этой науки в процессе познания, целью выделения и формирования данной области знаний, логикой постановки и разрешения задач организации, составом и содержанием тезауруса науки организации, приоритетом применения знаний организации в сфере управления. При этом под управлением здесь понимается его самое широкое толкование, включающее целенаправленное воздействие субъекта на неживую и живую природу и человеческое общество в процессе их функционирования и развития.

Определение теории организации в качестве базовой области знаний обуславливает необходимость установления ее логических связей, приоритетов и последовательностей взаимодействия с другими, и прежде всего управленческими дисциплинами. Такая конструкция необходимо обеспечивает не только единое методологическое построение общей системы наук, но и перманентное методическое сопровождение и целенаправленное широкое применение организационного инструментария на практике.

В единой системе формирования и представления современных знаний теория организации объективно занимает не первое место, осно-

вываясь на уже имеющемся отражении объективной реальности. Предтечей, формальной и содержательной основой, средством отражения и представления всех категорий и понятий теории организации, как и любой другой науки, является информация.

Действительно, именно в виде, посредством и в процессе информационной деятельности человек постигает, систематизирует и использует научные знания. Значение научной информации как систематизированной среды отражения объективной реальности и субъективных представлений о ней трудно переоценить. В настоящее время эта область знаний претерпевает бурное и конструктивное развитие — от информатики к полноценной теории информации. Именно она объективно становится одним из совершенно необходимых начал, эффективных средств и систем всех научных исследований.

Другой объективной основой разработки и построения состава и содержания теории организации, определения ее места и роли в системе современных знаний являются фундаментальные, естественные и точные науки. Они впервые выделяют и исследуют объективные прообразы и аналоги организации, раскрывают и описывают основные законы, формы и процессы строения и развития мироздания. В ходе исследований этих областей знаний человек прежде всего ищет и находит ответ на вопрос, как устроен тот или иной объект, а значит, выясняет его организацию.

Единство материальных и интеллектуальных начал организации свидетельствует о том, что эти знания черпаются прежде всего из наблюдений за объективной организацией окружающего мира, что обусловило формирование науки эргономики. Ее главное содержание заключается в последовательном изучении устойчивых форм взаимосвязей и взаимодействия проявления и закрепления природной организации с целью последующего применения полученных знаний в интересах человечества.

Абстрактно-математические систематизации в развитии точных наук, раскрывающие вариации объективной организации соединений, перестановок, размещений, сочетаний, привели к выделению и становлению такой области знаний, как комбинаторика. Она впервые акцентировала внимание на изучении состава, характера, конфигурации связей и зависимостей различных объектов и их составляющих, что позволило существенно расширить представления о возможных соотношениях объективного и субъективного.

Приведенные примеры формирования и развития самостоятельных областей научных знаний отражают естественный характер их выде-

ления и становления. Но процесс определения и формирования новых научных направлений может иметь и принципиально иную, субъективную, природу. Все чаще новые науки, определяющие их концепции, являются плодом сознательной, целенаправленной, творческой и, уже поэтому, субъективной деятельности человеческого разума по синтезу инновационных процессов и систем, реально отсутствующих в природе.

Подобный подход использовался в качестве действенного инструмента формирования, становления и развития таких принципиально новых областей знаний, как, например, исследование операций или кибернетика, отражающих совокупность знаний об информационной организации конкретных и абстрактных систем. Более того, целевой подход становится методической основой для выделения блока социально-экономических дисциплин в целом и его последовательного разделения и специализации на все более конкретные, прикладные науки в частности.

Применение данного подхода, разработка всех этих направлений позволили качественно изменить и расширить научные основы формирования и отражения наших представлений об организации функционирования и развития современного общества. Общепризнанная оценка такого прорыва является ярким подтверждением того, какое значение приобретает интеллектуальная организация как актуальный и эффективный инструмент познания.

Приведенные положения и иллюстрирующие их примеры четко выделяют центральное, системообразующее место и координирующую, структурно определяющую роль науки организации в концепции формирования и развития стройной модели взаимосвязей современных знаний (рис. 1.3.1).

Изучение организации окружающего мира современный исследователь совершенно обоснованно начинает с самого себя как основного объекта и субъекта развития мироздания. Он последовательно накапливает, анализирует и систематизирует знания об организации индивидуума как самостоятельной био-физиологической и социально-психологической системе. Этим обусловлено выделение, становление и развитие таких областей знаний, как психология, социология, логика и др., условно отражающих формализованные представления об организации общества, человека, сознания, мышления. Они существенным образом предопределяют основные научные подходы, концептуальные представления и практические воплощения эффективной организации социально-экономических процессов и систем.

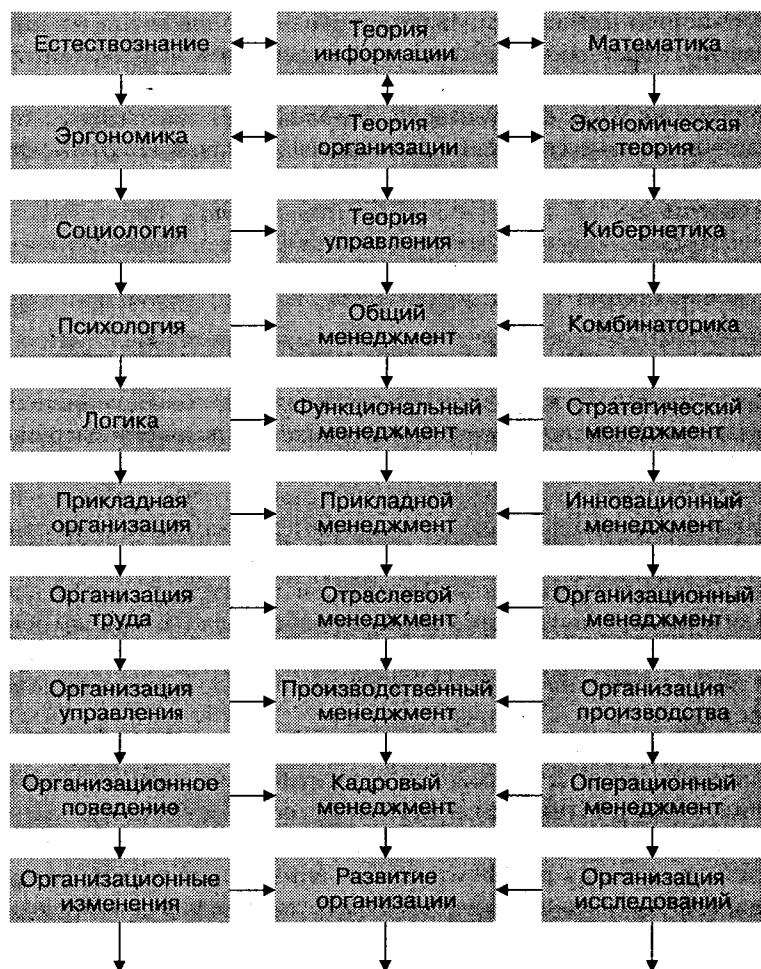


Рис. 1.3.1. Место науки организации в системе современных знаний

Сущность, содержание, организация специфических проявлений процессов и систем, в которых осуществляется человеческая деятельность, описываются такими конкретными областями знаний, как экономическая теория, стратегический, организационный, операционный, финансовый, инновационный менеджмент, раскрывающими их характерные черты и особенности. Ими рассматриваются специализированные стороны организации общественных процессов. Объектив-

ные условия их функционирования и субъективное участие в них человека обуславливают необходимость проведения оптимизации такого взаимодействия на научной основе. Попытки уйти от системного решения этой сложнейшей задачи путем необоснованной анархической либерализации социально-экономических процессов, как показала новейшая история России, слишком дороги для любого современного общества.

**Иллюстрация 1.3.2.** Дезорганизация государства, поощрение авантюризма.

Для устойчивого преодоления этих процессов совершенно необходима целенаправленная и последовательная научная организация, теория и практика социально-экономического развития, представляемая комплексом наук управления. Ее основой становится разработка и представление комплексной модели организации взаимодействия процессов индивидуального саморегулирования, корпоративного развития и государственного управления. Опираясь на единую организационно-методическую основу, такая модель способна гарантированно обеспечить последовательное становление, реализацию и развитие основных прав и возможностей человека на принципах свободного рыночного общества.

Понятно, что в новых условиях это требует коренной модернизации не только содержания каждой, консервативно сложившейся социально-экономической дисциплины, но и всего их состава и взаимосвязей, представляемых, в значительной степени, системой управленческих наук. Вот почему сегодня уделяется особое внимание определению места теории и других организационных наук в системе современных знаний.

Объективная организация, необходимо предшествующая, как это было подробно показано в главе 1.1, становлению и развитию субъективных взаимодействий, является одной из важнейших методологических основ разработки и построения комплекса современных управленческих наук. Они выделяются, формируются, применяются и развиваются в объективных материальных и реально складывающихся социально-экономических условиях, в значительной степени определяющих, регламентирующих и позиционирующих субъективные составляющие. Собственно, существование объективной организации является совершенно необходимой основой для всех последующих организационных проявлений.

В то же время любая реальная система управления организуется определенным образом, и в этом смысле, представляя собой субъективную организацию, является основным условием осуществления эффективного управления. Разнообразие возможных форм проявления субъективной организации процессов и систем управления обосновывает необходимость ее системного исследования, что также осуществляется на основе теории организации. Двумя этими диалектическими началами определяется ведущая, системообразующая роль теории организации в комплексе управленческих наук, его модернизации и развитии.

Собственно система управленческих наук исторически организована определенным, субъективным образом. В последнее время научное понимание этого явления развивается особенно интенсивно и уже поэтому порождает самые разнообразные представления, наиболее обоснованным среди которых является трехэтапный подход, выделяющий:

- ♦ теории информации, организации, экономики и управления, кибернетику, социологию и психологию, организационные изменения и развитие, описывающие концептуальные основы построения этого процесса;
- ♦ общий, функциональный, отраслевой, производственный инновационный, организационный, операционный менеджмент, раскрывающий прикладные, прагматические представления и приложения системы управленческих знаний;
- ♦ конкретные дисциплины организации производства, труда, коммерции, поведения, проектирования и управления ими, детализирующие применение практических методов, процедур и инструментария действий.

Именно такой, диалектический, подход, раскрывающий и детерминирующий прикладное развитие содержания теории управления широким спектром дисциплин менеджмента, является эффективной альтернативой примитивной замене первого вторым, настойчиво насаждаемым последнее время. Убедительным доказательством обоснованности и эффективности такого построения является теория организации как единая и комплексная теоретическая основа, формирующая и обеспечивающая последовательную взаимосвязь и гармоничное развитие всей совокупности управленческих наук.

В свою очередь, теория организации как универсальный инструмент исследования, отражения и построения процессов и систем, вместе с другими областями знаний, сама становится прародительницей новых

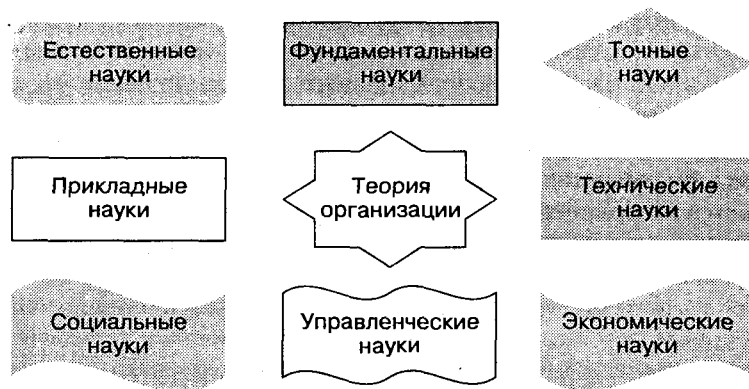
научных дисциплин и направлений, например таких, как: организационные изменения, развитие организации, управление проектом, уверенно завоевывающих право на самостоятельность. Именно они, их постоянно развивающееся и совершенствующееся содержание способны обеспечить организационно-методическое сопровождение практической адаптации и применения знаний комплекса управленческих дисциплин.

Пример становления этих дисциплин важен еще и потому, что ими непосредственно исследуются процессы функционирования и развития свободных, рыночных систем, в которых организация как вид деятельности децентрализуется и делегируется на нижние уровни управления. Здесь знания организации проявляются в качестве конкретного, практического руководства к действию в реальных экономических условиях, органично получая и развивая свое прикладное применение.

Концептуальная взаимосвязь теории организации с другими областями знаний, как уже отмечалось в начале данной и содержании предыдущей главы, наиболее полно проявляется в формировании и применении инструментария их исследования. Практическая реализация применения теории организации в качестве инструментария уверенно выражается в построении, структуризации и представлении таких производственных дисциплин, как технология, и таких социально прикладных дисциплин, как конфликтология или политология. Это убедительно свидетельствует об универсальности постановки и применения инструментария организации в любой области знаний и сфере практической деятельности.

Как было показано выше, теория организации в том или ином виде является основой формирования всех научных дисциплин. Понятно, что состав таких дисциплин достаточно широк, а содержание слишком разнообразно для того, чтобы отразить их в одной схеме, но концептуально конструкцию взаимосвязи теории организации с основными направлениями современных научных знаний можно представить так, как показано на рис. 1.3.2.

Модель отражает, прежде всего, направления методического воздействия теории организации на формирование и развитие состава и содержания любой науки и каждой области знаний в целом. Вместе с тем она еще раз подчеркивает участие теории организации в становлении конкретной области знаний в качестве процесса ее построения и представления в виде определенной информационно-логической последовательности.



**Рис. 1.3.2.** Взаимосвязь теории организации с другими областями знаний

Развитие состава дисциплин прикладной организации разнообразно, что обусловлено постоянной специализацией человеческой деятельности в социально-экономических процессах и системах [87, 12] [16, 20]. Главное, что позволяет проявить сущность их взаимосвязи с наукой организации, заключается в конкретных формах и методах применения этих знаний.

Действительно, в самом начале своего выделения и становления:

- ♦ политология воспринималась как наука о политических организациях и организации политических процессов;
- ♦ конфликтология до сих пор определяется как наука о возникновении, развитии и разрешении конфликтов, изучающая их с позиций организации;
- ♦ технология непосредственно рассматривается применительно к разнообразным видам человеческой деятельности в качестве процессуальной модели их организации.

Иными словами, специализированные направления прикладной организации представляют собой конкретно адаптируемый инструмент исследования и разрешения проблем функционирования и развития самых разнообразных объектов в различных сферах человеческой деятельности. Понятно, что они раскрываются и оснащаются специфическим для исследуемых объектов предметным содержанием, но в своей основе опираются именно на организационные начала и развивают организационно-методические подходы к решению прикладных задач.

Определение места теории организации в системе современных знаний обуславливает выявление ее особой, структурообразующей роли как в научной, так и в практической деятельности человека. Основой выработки и построения такого представления является выделение теоретического и практического значения организации как науки в целом, а теории организации как ее фундамента — в частности [7, 80]. Именно в них наиболее полно и всесторонне проявляется организационное (процессуальное, структурное, коммуникационное, коммутационное) начало всех процессов исследования и воздействия.

Роль теории организации в системе современных знаний достаточно точно определяется уже представленным выше спектром ее воздействия на формирование, становление и развитие любой науки. Но прежде всего она раскрывается в последовательно процедурном применении организационного подхода к построению процесса исследования, отражению и представлению состава, содержания и корреспонденции формируемой или развиваемой области знаний. Особенно явно (см. главу 1.2) это проявляется в применении исторического и ретроспективного подходов к исследованию процесса становления системы современных знаний.

Вместе с тем теория организации выделяет, формирует и развивает соответствующие методы исследования и представления конкретного содержания любой науки в качестве способов выявления связей, зависимостей, последовательностей и процедур. Прежде всего к ним относятся обоснование и применение анализа и синтеза как инструментов дифференцирования и интеграции организации, что будет подробно рассмотрено в главе 2.3.

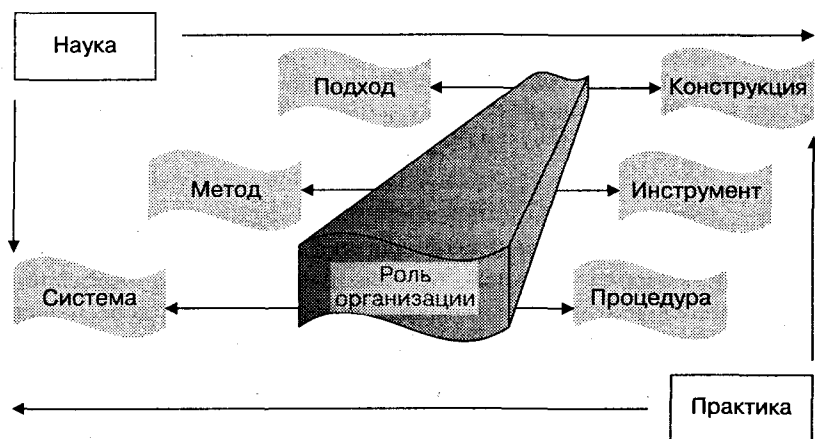
Наконец, именно теория организации как интеллектуальная система определяет структуру и форму комплексного отражения конкретной области знаний в виде стройной модели системы законов, принципов, методов, классификаций и других категорий обоснованного представления современной научной концепции.

Интеллектуальная система построения и представления знаний, являясь проявлением роли теории организации в научных исследованиях, вместе с тем выступает в виде конкретного инструмента организации их отражения и применения на практике. Прежде всего это выражается в построении конструкций, определяющих практическую деятельность в виде программ, планов, распоряжений, расписаний и т. д. Их разработка и построение отражают методическое единство теории и практики организации.

Практическая роль теории организации, наряду с методическим конструированием, наиболее полно и всесторонне реализуется в разра-

ботке и применении самого разнообразного инструментария, обеспечивающего достижение запланированного [41, 73]. Исторически организационное развитие сознания индивидуума и началось с выбора, апробации, адаптации и применения того или иного инструмента.

Вместе с тем, как подготовка, принятие и исполнение плана, так и выбор, адаптация и применение инструментария его реализации осуществляются на основе разработки и осуществления определенной процедуры действий как методической роли любой организации. Такое двустороннее отражение позволяет схематически представить роль организации в науке и практике следующим образом (рис. 1.3.3).



**Рис. 1.3.3.** Роль организации в науке и практике

Приведенная модель достаточно образно отражает теоретическую и прикладную роль организации в процессе современного представления, построения и применения научных и практических разработок и положений. Причем если в реальной жизни человек сначала встречается, осваивает и использует именно практическое, прикладное понимание и применение организации во всех ее конкретных проявлениях, то в данной модели вскрывается и определяется основополагающее методическое значение науки организации.

Выделение этих двух организационных начал позволяет отразить, раскрыть и исследовать непосредственное содержание их формирования и развития определяющими формами конкретной реализации роли организации. С одной стороны, она проявляется в последовательно развивающемся и преобразующемся использовании содержа-

ния положений теории организации в качестве подхода, метода, системы основополагающих научных взглядов, позволяющих выделять, исследовать, формировать и представлять обоснованные и стройные концепции.

Закладываемые организацией общие начала этого представления предопределяют единство научного восприятия и понимания организации процессов и систем. Оно становится необходимой методической основой и условием формирования адекватного отражения окружающего мира в виде профессионально ориентированной, квалификационно развитой системы интеллектуальной организации. Это особенно важно понимать каждому обучающемуся.

**Правило 1.3.1.** В ходе научных исследований и практических действий человек формирует систему представлений интеллектуальной организации, отражающую и обеспечивающую их построение и осуществление.

Именно этим обусловлена необходимость адекватного развития организации интеллектуальной системы высококвалифицированного профессионала в отличие от номенклатурного функционера, чьи действия основываются не на понимании сути ситуации, а на исполнении инструкции.

С другой стороны, эта роль выражается в целенаправленном и содержательном применении прикладной организации в качестве процедуры, инструмента, конструкции, реально обеспечивающих практическое объединение самых разнообразных процессов и систем в целенаправленно функционирующий механизм. Здесь роль организации раскрывается и проявляется в ее непосредственном и специализированном применении в качестве средства подготовки, обеспечения и осуществления процесса постановки и достижения поставленной цели.

Данное понимание роли науки организации в системе современных знаний наиболее тесно и содержательно взаимодействует с управлением, обеспечивая его наполнение и выражение как общими организационно-методическими началами, так и конкретным, целенаправленно формируемым и функционально применяемым инструментарием.

Подобное представление роли организации основывается на выделении целого ряда важных составляющих, необходимо и последовательно развивающихся и дополняющихся разнообразными проявлениями, специализированными методами, приемами и формами. Все

эти и многие другие проявления последовательно и всесторонне раскрывают и дополняют представление прагматически сконструированной, методически ориентированной и предметно многообразной роли организации в развитии современной науки и совершенствовании практики.

**Иллюстрация 1.3.3.** Проведение ассоциаций и аналогий, осуществление классификаций, построение алгоритмов и процедур.

С одной стороны, это обуславливает возможность и необходимость углубления и расширения палитры организационно-методического инструментария исследования в следующих основных направлениях:

- ◆ целевая ориентация;
- ◆ объектная адаптация;
- ◆ предметная специализация;
- ◆ функциональное разграничение и др.

Именно они становятся одними из актуальных направлений выделения, становления, развития и применения новых областей научных знаний и прикладных методик.

С другой стороны, во всех областях знаний или видах деятельности человека любой объект исследования или воздействия, будь то процесс или система, рассматривается, представляется и совершенствуется прежде всего как организация. Естественно, все это накладывает существенный отпечаток на представленные в предыдущей главе учебника построение и применение единой системы методологии, подходов, методов, конкретных методик, инструментария исследований объектов и предмета теории организации, постановки и разрешения проблем ее совершенствования и развития. Этим еще раз подчеркивается универсально формируемая и применяемая мировоззренческая роль теории организации в современной науке и практике.

Примененный в данной главе подход, раскрывающий место и роль теории организации в системе современных знаний и практике их реализации, представляет собой срез актуального понимания уровня развития настоящего этапа генезиса данной науки. Концептуальное представление содержания последовательности возникновения, становления и развития организации как теории, так и практики, излагаемое в разделе 1, позволит комплексно отразить весь этот процесс и спрогнозировать его перспективы.

## **Информационно-методический блок главы 1.3**

### **Контрольные задания**

1. Попробуйте отразить структуру и взаимосвязь дисциплин уже освоенной вами учебной программы.
2. Определите место теории и других наук организации в этой системе.
3. Приведите несколько основных понятий, определяющих роль теории организации в системе современных знаний.
4. Проведите и обоснуйте их ранжирование по значимости.
5. Какие дисциплины, с вашей точки зрения, исполняли роль теории организации до ее выделения в самостоятельную область знаний?

### **Адреса корреспондирующих сайтов**

<http://amreferat.boom.ru/33.html>

<http://markus.spb.ru/biblioteka/guru.shtml>

[http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl\\_art2.cgi?qqvchnl](http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_art2.cgi?qqvchnl)

<http://www.emsi.ru>

### **Рекомендуемая литература**

1. *Адамецки К.* О науке организации. — М.: Экономика, 1972.
2. *Балашов В. В., Годин В. В., Райченко А. В.* Тезаурус рыночной экономики и управления. — М.: ГАУ, 1996.
3. *Климонтович Н.Ю.* Без формул о синергетике. — Минск: Высшая школа, 1986.
4. *Organizational Dynamics. A Quarterly Review.* — N. Y.: Autumn, 1998.
5. *Питер Л. Дж.* Принцип Питера. — М.: Прогресс, 1990.

## Раздел 2

# ПАРАДИГМА ОРГАНИЗАЦИИ

---

Под парадигмой понимается образец, модель, пример, научно обоснованно, строго, лаконично и общепринято представляющий исследуемое.

*Т. Кун*

Парадигма как строго научная, общепризнанная теория, модель, основополагающая концепция, представленная системой определяющих понятий и категорий, лаконично отражающей содержание, существенные черты и взаимосвязь элементов рассматриваемой области знаний, постепенно становится основой каждой серьезно проработанной научной дисциплины. Она является одной из основополагающих категорий, концептуальной моделью, квинтэссенцией определения, представления и изучения конкретной области знаний. Именно в ней органично объединяются и реализуются рассматриваемые категории, обеспечивая комплексное представление универсальной концепции организации.

Исторически сложилось и все активнее применяется достаточно четкое понимание парадигмы, позволяющее лаконично, емко и комплексно представлять научное направление, область знаний, содержание дисциплины и подход к ней. Такое понимание стройно укладывается в распространенное представление состава и содержания научных разработок в конкретной области знаний, строго определяя парадигму в качестве ее универсальной концептуальной основы. Вместе с тем понятие парадигмы иногда используется и применительно к прагматически ориентированным представлениям, концепциям, взглядам, что отражает возможность его применения в сфере практической деятельности человека.

Выделение и формирование универсальной парадигмы организации как основы интеллектуальной коммуникации занимает фундаментальное место и выполняет системообразующую роль в построении, развитии и применении единого и стройного научного мировоззрения.

ния, системы теоретических знаний и практических навыков. Именно с этих позиций, а также разрабатываемых и используемых на их основе научных методов, в настоящем разделе излагается представление парадигмы организации.

Приведенным пониманием парадигмы прежде всего обуславливается необходимость представления в настоящем разделе учебника сущности и содержания такой основополагающей категории, как законы организации. Их анализ и классификация, осуществляемые на основе определения тезауруса и исследования генезиса организации, позволяют сформировать фундаментальные представления о реальном составе, содержаниях теории, применении ее положений в теоретических исследованиях и практической деятельности.

## Глава 2.1

# ТЕЗАУРУС ПАРАДИГМЫ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Содержание главы определяется следующими основными положениями и ключевыми словами.

**Анонс 2.1.1.** Категорийно-понятийный аппарат, комплекс, определение, парадигма, понятие, словарь, термин, язык. Свод и определение терминов описания конкретной области знаний. Природа, соотношения, зависимости, взаимосвязи построения и применения содержания тезауруса теории организации в его научном и практическом употреблении.

Приступая к исследованию конкретной области знаний, необходимо прежде всего определиться с языком исследования, постановки и описания ее состава и содержания, то есть совокупностью ключевых, наиболее часто употребляемых терминов и их дефиниций. Как процесс познания, так и система знаний в любой области и сфере деятельности основываются на постановке и применении комплекса взаимосвязанных дефиниций в виде адаптированным образом организованной совокупности определений их основных понятий и категорий. Именно они формируют язык данной области знаний, раскрывают и отражают ее содержание, обеспечивают эффективное и адекватное применение инструментария исследований.

Основой построения и применения такого языка является совокупность дефиниций категорийно-понятийного аппарата, представленных в их предметно-содержательной взаимосвязи и зависимости. Естественно, что в этом комплексе используется ряд основополагающих научных понятий, общих для всей системы знаний. Вместе с тем определения большинства конкретных терминов требуют содержательной адаптации и специализации по сути решаемых проблем. Особое значение при этом имеет функциональная адаптация применяемых понятий и их определений к целям, условиям и объектам исследований.

Такой подход устанавливает достаточно четкие отличия тезауруса от словаря, глоссария или свода ключевых слов, моделируя и раскрывая его природу, содержание, структуру, цели и методику применения. Они проявляются в строгой целевой ориентации лаконичного категориально-понятийного комплекса на сущность и содержание свода основных проблем конкретной области знаний.

Именно эту задачу в каждой самостоятельной области знаний решает разработка, постановка и применение тезауруса.

**Дефиниция 2.1.1.** Тезаурус (от греч. *thesauros* — сокровище) — означает совокупность комплексно адаптированного категориально-понятийного аппарата, системы понятий и дефиниций, структуры и содержания их взаимосвязей в процессе исследования и представления конкретной области знаний.

Широкое использование определяющих понятий теории организации во всех областях знаний обуславливает особое значение разработки, развития и использования ее тезауруса.

Формирование этого комплексного инструментария решает задачу описания, систематизации, координации и развития научных исследований, становления универсального научного языка, прежде всего социально-экономических дисциплин. Он объективно становится общей базой, обязательной составляющей тезауруса любой области знаний уже потому, что непосредственно обслуживает научную коммуникацию. Но его главное значение проявляется в обеспечении формирования единой методологической и методической основы отражения, представления, совершенствования и развития системы наук в целом.

Это обусловило постановку и проведение длительного, в основе своей философского, а по сути — эмпирического процесса отбора, определения, разработки содержания и формулирования основного свода применяемых терминов. При этом особое внимание уделялось выделению первичности, производности, последовательности состава и содержания понятий, определению и отражению конфигураций их взаимосвязи и применения, построению единой, универсальной модели комплекса основополагающих организационно-методических понятий и категорий теории организации.

Приоритетно, последовательно и параллельно с этим процессом определение и разработка многих понятий тезауруса теории организации осуществлялись такими областями знаний, как история, логика, лингвистика, информатика, юриспруденция и др. Ряд конкретных терми-

нов, например таких как иерархия, полномочия, статус, впервые вводились, определялись и использовались законодательными и подзаконными актами, нормативными документами.

Наконец, теоретическое и практическое применение значительного числа понятий и категорий современной организационной науки сложилось исторически и является общепринятым. Это определило особое место тезауруса теории организации в едином процессе построения, развития и применения всей совокупности знаний и навыков организации в современной научной сфере и практической деятельности.

Это привело к тому, что формирование тезауруса теории организации осуществлялось дискретно, по мере востребования конкретных терминов теми или иными дисциплинами. В значительной степени именно это обусловило необходимость представить такую систему в целом, уточнить формулировки основных понятий и категорий, выявить, идентифицировать и структурировать взаимосвязи между ними, классифицировать и эшелонировать построение и применение тезауруса теории организации.

Но прежде чем приступить к построению тезауруса теории организации, необходимо четко определиться с все чаще и разнообразнее применяемым понятием «парадигма». В теоретических исследованиях, научных обсуждениях и публикациях, современных информационных системах оно употребляется в самом разнообразном контексте, порой допускается его необоснованно широкое толкование.

В настоящее время термин «парадигма» воспринимают, понимают и применяют в качестве модели, образца, примера, формы, структуры, последовательности и даже «сухого остатка» отражения устоявшейся проблемы, идеи, позиции или системы взглядов [19, 95] [67, 79]. Такое достаточно свободное применение данного термина существенно усложняет и ограничивает адекватное понимание изучаемых проблем, что противоречит цели и сущности его введения в практику мирового научного языка.

Постановочно-методическую, учебно-познавательную, инструментально коммуникационную природу определения, введения и применения термина «парадигма» подчеркивал в прошлом веке известный историк науки Т. Кун, впервые употребивший его в исследовательском сообществе. Он предполагал, что вне зависимости от принятого в конкретной области знаний категориально-понятийного аппарата, его индивидуального понимания или способа и сферы применения именно парадигма приобретает методические функции организации обще-

принятой и понятной системы научных взглядов, исполняя роль ее концептуально-образующего начала, структурно-объединяющей основы. В этом смысле она действительно отражает суть, квинтэссенцию любой достаточно разработанной, обоснованной и сформулированной системы взглядов, научных знаний, сложившегося мировоззрения, представляющей их главные положения.

Сегодня в научном общении большинством ученых под парадигмой понимается следующее.

**Дефиниция 2.1.2.** Парадигма — стройная, строго научная, общепризнанная теория, основополагающая концепция, представленная моделью основных понятий, лаконично отражающей наиболее существенные черты рассматриваемой области знаний.

Такое достаточно полное в формулировке, всестороннее по содержанию и универсальное в применении определение наиболее точно отражает восприятие данного понятия как исследователями, так и практиками.

Именно парадигма, совершенство ее методической разработки, убедительность логического построения, комплексность представления и универсальность применения обеспечивают в конечном счете мобилизацию как сторонников, так и сомневающихся, и даже определенной части изначальных противников инновации на ее практическое внедрение и использование. В то же время объективная универсальность парадигмы организации позволяет четко выделять не только присущее всем единое, общее, но и весь спектр различий в организации областей знаний, методик их прикладного применения и дифференцировать на этой основе ее практическое использование.

Философский аспект формирования и применения универсальной парадигмы организации обуславливает необходимость и возможность рассмотрения практики в качестве критерия истины в процессах построения и формах изложения интеллектуальной системы наших представлений об окружающем мире. Этим определяется эффективность построения и применения инструментария сопоставления теории и практики, обеспечивающего проверку правильности научных взглядов и концепций посредством организации эксперимента.

Именно объективная составляющая процессов и систем мироздания становится той единой основой, которая обуславливает необходимость и возможность разработки и представления их общепринятой парадиг-

мы, что в конечном счете и определяет возможность содержательной коммуникации с любым мировоззрением. В этом смысле общепризнанная парадигма организации может стать уникальной методической основой представления процесса возникновения, становления и развития мироздания, универсально раскрывающей, объясняющей и определяющей его основные положения вне традиционных столкновений материалистических и идеалистических начал.

Особое значение парадигма организации приобретает в качестве инструмента обеспечения корреспонденции между самостоятельными темами, разделами, направлениями, концепциями не только одной, но и, что гораздо важнее, различных областей знаний. По своей конструкции она становится универсальной базой, единой основой, типовой моделью построения и применения общего научного языка, описывающего общедоступное понимание соотношения, на первый взгляд, абсолютно не связанных между собой явлений или событий [58, 97].

Конкретную, прагматическую роль парадигма организации призвана исполнять в качестве универсального инструмента отражения, представления, обоснования и адаптации инновационных идей и подходов к реальным процессам, системам и условиям их использования. В этом смысле она способна существенно унифицировать, адаптировать и в конечном счете облегчить трудоемкую и болезненную стадию внедрения нововведений, убедительно, обоснованно и достоверно раскрывая и представляя существо предлагаемого на понятных и общепризнанных примерах и аналогиях.

Приведенное выше определение ставит понятие парадигмы в основу формирования и представления тезауруса теории организации. В этой науке значение тезауруса имеет особый смысл, поскольку формируемое с его помощью комплексное представление о построении интеллектуальной организации как системы научных взглядов ложится в основу структурно-логического строения любой области знаний или сферы деятельности. В них тезаурус организации становится языком разработки и построения концепции исследования конкретного объекта и предмета, выступает в роли структурообразующего инструмента процесса познания. Этим определяется организационно-методический характер его воздействия на организацию процесса и системы научных исследований.

В отличие от понятия парадигмы тезаурус организации, в силу его традиционно более широкого применения и методически важной, системообразующей роли, уже давно и разнообразно становится объектом или предметом всесторонних исследований ученых и практиков.

Результаты этих исследований, достаточно убедительно и общепринято раскрываемые и комментируемые в научных публикациях [71, 91], вместе с тем нуждаются в постоянном и последовательном совершенствовании и развитии, поскольку тезаурус представляет собой открытую, постоянно уточняемую, дополняемую и развивающуюся систему.

Стратегическим направлением в этом развитии становится разработка такого универсального представления тезауруса организации, которое, отказываясь от традиционно сталкивающихся материалистических и идеалистических противоречий авторов, могло бы стать универсальной организационно-методической основой эффективного научного взаимодействия в глобальном информационном пространстве. Это особенно важно на этапе кардинальной смены социально-экономической ориентации у значительной части нашего общества.

Собственно традиционное представление состава и содержания тезауруса обычно начинается с базового эшелона основных, наиболее часто применяемых понятий, определяющих сущность и ориентацию рассматриваемой области знаний. Здесь последовательно выделяются, формулируются и структурируются дефиниции, термины и их взаимосвязи, выделяющие объект, раскрывающие предмет исследования данной науки, причем особое внимание уделяется его природе как источнику и процессу возникновения, становления и развития.

Природа организации может иметь как объективное, так и субъективное и смешанное начало, чем обуславливается выделение первых понятий базового эшелона тезауруса теории организации — случайность и цель. При этом, случайность исторически обладает определенным приоритетом, поскольку первично влияет на возникновение субъекта.

**Дефиниция 2.1.3.** Случайность — объективная, как правило сложная по своей внешней природе, маловероятная связь.

В отличие от случайности, цель имеет субъективную, вторичную, внутреннюю природу, в силу чего она разрабатывается, ставится или принимается на основе оценки необходимости и возможности ее реального достижения.

**Дефиниция 2.1.4.** Цель — субъективное, желаемое, достижимое, необходимое состояние процесса или системы.

Два этих начала, их соотношение, сопоставление и взаимодействие обуславливают все, что происходит с людьми и вокруг них, осуществляется ими по этому поводу, в силу чего именно они и определяют природу возникновения, становления, функционирования и организации во всех ее формах и проявлениях.

**Дефиниция 2.1.5.** Процесс — последовательность изменений.

Следующий уровень тезауруса организации представляет, пожалуй, наиболее широко и разнообразно применяемые понятия процесса и системы, отражающие соответственно динамику и статику окружающего мироздания. При этом если в понимании термина «процесс» определяющими положениями являются последовательности и изменения, то в определении, представлении, восприятии, понимании, а главное, в применении термина «система» наиболее существенное, решающее значение имеют элементы и связи.

**Дефиниция 2.1.6.** Система — совокупность взаимосвязанных элементов.

При этом необходимо еще раз отметить, что все известные или представляемые процессы или системы по природе их возникновения, становления и развития можно рассматривать в качестве того или иного соотношения случайного и целенаправленного начала организационных отношений.

В основе преобразования случайных изменений в целенаправленную последовательность лежат как объективные условия, так и субъективные процессы. Обуславливаемые такими известными положениями и принципами, как переход количества в качество, вероятностный эффект, естественный отбор и т. д., они раскрывают сущность и механизм преобразования случайности в определенную последовательность, отражают реальную природу формирования организационных отношений.

Собственно, последовательность возникновения, становления и развития организационных отношений, состав и содержание их взаимосвязей и взаимодействия представляются достаточно сложными концепциями, которые станут непосредственным предметом исследований генезиса организации в следующей главе учебника. Здесь же авторы ограничиваются их выделением, определением и представлением в качестве двух основополагающих форм объективного прояв-

ления сущности, содержания и последствий организации — процесса и системы.

Определение процесса как последовательности изменений отражает его общее, универсальное, начальное представление. Оно описывает любые, прежде всего объективные, процессы. Если же попытаться определить понятие процесса с позиции осуществляющего его субъекта, то наиболее точно будет так.

**Дефиниция 2.1.7.** Субъективный процесс — последовательность действий.

Именно эта дефиниция будет рассматриваться и применяться ниже для выделения и представления всех в той или иной степени субъективных процессов.

В реальном мире и представлениях людей о нем все планируемые и осуществляющиеся действия отражаются двумя основными формами: исследованием и воздействием. При этом исследование ставит своей единственной целью формирование в той или иной степени исчерпывающего представления об объекте.

**Дефиниция 2.1.8.** Исследование — определение состояния.

А воздействие — отражает всю совокупность и разнообразие планируемых, разрабатываемых и осуществляемых действий, с целью определенного изменения состояния объекта или тенденций его становления, функционирования и развития.

**Дефиниция 2.1.9.** Воздействие — изменение состояния.

Естественно, что как те, так и другие действия направлены, прежде всего, на построение и осуществление процессов или систем, рассматриваемых как представление сущности и содержания формирующих их организационных отношений. Любые объекты и их основополагающие качества во многом определяются составом, характером и особенностями элементов, на выяснение и изменение проявления которых, в конечном счете, и направлены все исследования и воздействия.

Вместе с тем, собственно сущность, содержание и основные качества как процесса, так и системы наиболее точно отражаются не толь-

ко, а в ряде случаев и не столько составом элементов, сколько характером и конфигурацией устанавливающихся и развивающихся в них связей. Достаточно провести самый поверхностный анализ любых процессов или систем, чтобы убедиться в том, что именно связи, их наиболее полное и всестороннее проявление, играют определяющую роль в построении реальных организационных отношений.

Наиболее полно и комплексно роль связей проявляется в определении понятий структуры, которое характеризует модель построения системы.

**Дефиниция 2.1.10.** Структура — отражение внутреннего строения системы.

Определение формы исследуемого или изменяемого объекта отражает внешний вид, образное представление, основу идентификации, определенное восприятие системы или процесса.

**Дефиниция 2.1.11.** Форма — представление внешнего строения объекта.

Структура, отражающая внутреннее, и форма, представляющая внешнее строение организации, формируются, определяются и обуславливаются, прежде всего, конфигурацией построения и содержанием выражения связей между составляющими их элементами. В этом еще раз проявляется основополагающее, методическое, конструктивное значение связей в построении и представлении любой организации в целом и конкретных организационных отношений в частности.

Форма и структура определяют строение организации в целом, что во многом, если не в основном, и раскрывает ее сущность и содержание. Именно это положение послужило причиной всестороннего исследования внутреннего и внешнего строения организации, которому уделяется особое внимание в ряде прикладных дисциплин. Основные материалы и результаты этих исследований будут представлены, соответственно, в главах 3.2. и 6.3. настоящего учебника. Здесь же мы остановимся еще только на одном аспекте структурного анализа.

В ряде случаев термин «структура» применяется и к понятию процесса с целью отражения, исследования и представления частных, специфических, системно или объектно ориентированных особенностей его внутреннего строения.



**Иллюстрация 2.1.1.** Ветвящаяся, цикличная, инновационная, штатная.

При этом она, как правило, выделяет и подчеркивает особенности построения и непосредственно не отражает такую организующую характеристику процесса, как последовательность. Между тем именно последовательность является основополагающей характеристикой построения и осуществления любого процесса, что обуславливает необходимость ее использования в определении процессуальной организации. В этой связи гораздо более точно и определенно разработка и построение процесса могут быть представлены таким понятием, как процедура, причем понимание формализации в этом случае включает в себя не только четкое определение этапов, но и конкретное определение и представление условий перехода от одного действия к другому. Это отражает проявление такой важнейшей характеристики, как временная последовательность, определяющей именно и только процесс. В прикладной организации эта характеристика в частности и процедурное построение в целом становятся предметом специального исследования и моделирования.

**Дефиниция 2.1.12.** Процедура — формализованная последовательность действий.

Разрабатываемую модель базового эшелона тезауруса теории организации условно можно разделить срединной горизонталью на первичный и вторичный блоки.

**Дефиниция 2.1.13.** Блок (от нем. *block* — часть устройства) — конструктивный элемент организации.

Именно свойство конструктивности, обуславливающее, с одной стороны, содержательное наполнение, а с другой — формирующее значение блока, и определило применение этого организационного понятия в разрабатываемом тезаурусе. Его разделение на блоки позволяет не только объединить общее, но и представить последовательность, преемственность, специализацию процесса формирования.

При этом в первичном блоке тезауруса представлены основополагающие понятия, широко применяемые в большинстве областей знаний в качестве общепринятых научных и практических терминов. Они не только обеспечивают адекватное отражение и восприятие исследуемого, разработку и осуществление производимого, но и, что самое важное, объединяют эти два процесса общим терминологическим сопровождением. Это имеет особое значение, поскольку противоречия понимания и применения основных терминов в теории и практике возникают достаточно часто и ведут к самым непредсказуемым последствиям.

Вторичный блок представляет комплекс терминов, характеризующих специфические понятия формирования, проявления и применения организационных основ разработки и построения современных процессов и систем. Здесь выделяются и взаимосвязываются достаточно конкретные понятия, обеспечивающие достижение и сохранение необходимого уровня организации как теоретического представления, так и практического построения процессов и систем.

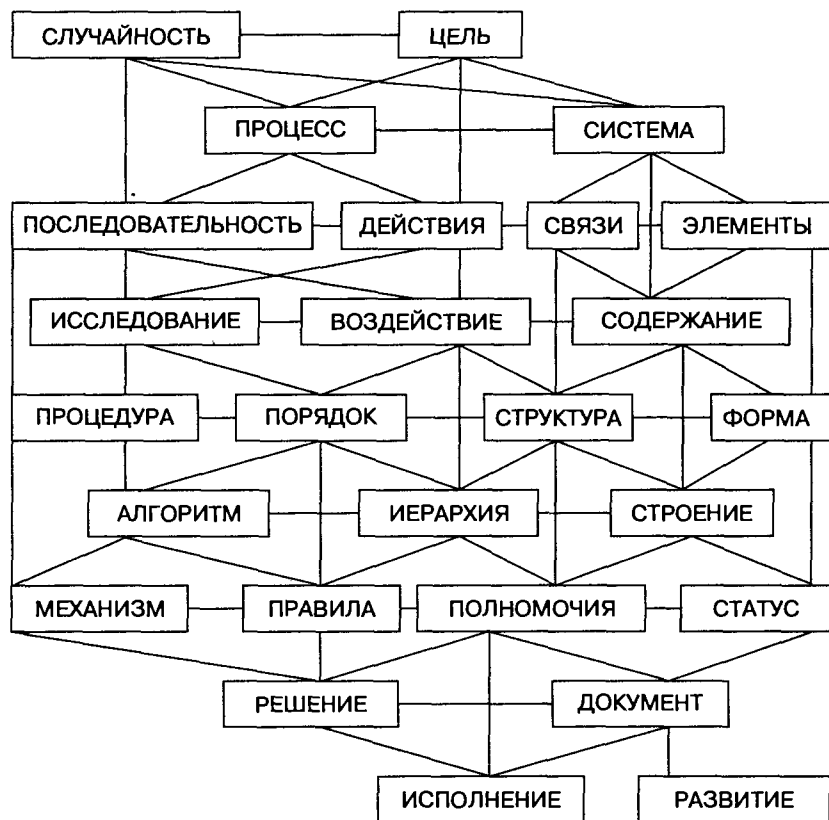
Такое разделение тезауруса обусловило необходимость более подробного определения и осмысления его дефиниций. При этом необходимо понимать, что разделение тезауруса на эшелоны, блоки, сегменты и т. д. само по себе является конкретным проявлением организационного инструментария исследования и формирования внутреннего строения самых разнообразных процессов и систем. Так, оно, например, опирается на понятие «сегмент».

**Дефиниция 2.1.14.** Сегмент (от лат. *segmentum* — отсекаю) — результат централизованного разделения организации на части.

Или в специальных отраслях оно опирается на понятие «эшелон», позволяющее отражать и раскрывать последовательность и содержание составляющих процессуальной организации, устанавливая как их конкретные отношения между собой, так и определенный порядок построения процесса в целом.

**Дефиниция 2.1.15.** Эшелон (от франц. *echelon* — лестница) — последовательная часть оперативного построения

Уже определенные выше понятия тезауруса теории организации, установленные между ними связи позволяют представить состав и структуру его базового эшелона в следующем виде (см. рис. 2.1.1).



**Рис. 2.1.1.** Структура базового эшелона тезауруса теории организации

Представление вторичного блока базового эшелона тезауруса начинается с определения понятия «порядок», имеющего особое значение в раскрытии содержания организации как процесса упорядочения. Более того, ряд исследователей вообще проводят достаточно жесткую аналогию между понятиями «организация» и «порядок», что обуславливает необходимость их более предметного сопоставления.

Форма, структура, процедура, их построение и функционирование, как реальные проявления организационных отношений, традиционно отражают установившиеся представления об организации, закрепляемые и описываемые сложившимся или установленным порядком.

**Дефиниция 2.1.16.** Порядок — складывающееся или устанавливаемое и поддерживаемое соотношение составляющих.

Именно им определяются и регламентируются общепринятые понятия, их соответствия, действующие, рекомендуемые и возможные связи и последовательности, формы их осуществления, отражения и признания. Установленный порядок всеми своими проявлениями представляет и обеспечивает стабильность организации, понятность и предсказуемость функционирования и развития составляющих ее процессов и систем.

Для эффективного достижения поставленных целей в большинстве случаев необходима реализация достаточно строгого порядка организации процесса. В этом плане определение места и роли каждого элемента, установление зависимости и последовательности проектирования и осуществления процесса представляют сложнейшую многофакторную задачу. Ее практическое решение при необходимости точно формализованного расчета может сопровождаться, обеспечиваться и отражаться построением четкого алгоритма, представляющего математическое отражение формализованного способа решения, технологии, процедуры, выполняемого в строгом соответствии с принятым порядком.

**Дефиниция 2.1.17.** Алгоритм (от лат. *algorithmi* — программа решения математических задач) — математически формализованная процедура

Разработка, принятие и реализация определенного порядка предполагают установление строгой соподчиненности как внутри, между элементами процессов и систем, так и собственно между ними, что представляется иерархией.

**Дефиниция 2.1.18.** Иерархия (от греч. *hieros+arche* — порядок власти) — соподчиненность организаций по властной вертикали.

Определяющая, устанавливающая и обеспечивающая стабильный порядок взаимодействия элементов иерархия выступает также в роли общепринятой вертикальной доминанты схематических отражений и представлений основных организационных конструкций, определяя

архитектонику функциональной ориентации и взаимодействия элементов любого строения.

Практическое применение установившегося порядка осуществляется в форме принятия и реализации свода конкретных правил как совокупности выработанных и утвержденных принципов, рекомендаций, процедур, требований и норм организации, процессов действия, строения и функционирования систем.

**Дефиниция 2.1.19.** Правила — устанавливаемые, ожидаемые в выполнении и контролируемые требования, положения, рекомендации.

С одной стороны, устанавливая, регламентируя и расписывая разработку и осуществление программ, процедур и алгоритмов, построение и представление систем, правила обеспечивают формирование и применение механизма организации.

**Дефиниция 2.1.20.** Механизм — целенаправленно функционирующая система.

Именно механизм наиболее точно отражает и представляет собой организационное объединение процессов и систем в ходе их формирования, функционирования и развития.

С другой стороны, детализируя обязанности и требования к участникам или элементам на основании положений иерархии, распределения ответственности, построения процессов и систем права, именно правила наиболее полно раскрывают, представляют и закрепляют их реальные полномочия.

**Дефиниция 2.1.21.** Полномочия — свод прав по исполнению обязанностей.

Форма, строение, состав и содержание полномочий организации или индивидуума, как правило, рассматриваются, утверждаются и закрепляются присваиваемым ей статусом как регистрируемым или складывающимся положением, отражающим и подтверждающим официальное или общественное признание прав, состояния, отношения и ответственности.

**Дефиниция 2.1.22.** Статус (от лат. *status* — правовое состояние) — официально или общественно признаваемое положение.

Статусом устанавливается состав признаваемых полномочий каждого элемента, всей организации в целом или ее подразделений, который совокупно представляет потенциал формирования и развития организационных отношений в процессе разработки, принятия и реализации решений.

Формирование и закрепление статуса может носить неформальный характер, что не исключает, а в ряде случаев даже активизирует построение и реализацию посредством его конструктивных организационных отношений в малых социальных группах или общественных формациях. Собственно любая организация с этих позиций может быть представлена как соотношение и взаимодействие статусов ее составляющих. Этот феномен будет отдельно исследован, проиллюстрирован и представлен при анализе социальных организаций в главе 5.3.

Грамотные управленческие решения всегда содержат в себе программу организации в виде процедуры действий и представление ожидаемого результата ее осуществления в виде организационного состояния, к которому необходимо привести систему [83, 99]. Подготовка, разработка, принятие и осуществление решений обеспечиваются проведением целенаправленной и последовательной организации соответствующего процесса. Таким образом, управленческое решение, опираясь на уже имеющуюся в момент его принятия организацию, разрабатывает процесс ее преобразования в некую новую, более совершенную и эффективную организацию.

Принятое, но еще не реализованное управленческое решение представляет собой субъективную модель интеллектуальной организации, отражаемую в том или ином виде, а в официальных организациях — в соответствующем документе.

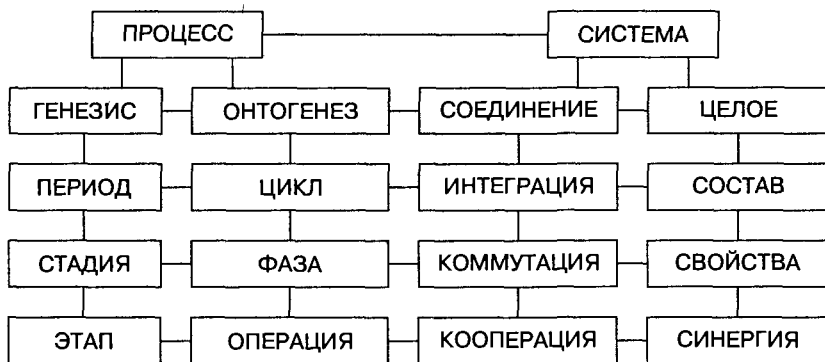
**Дефиниция 2.1.23.** Документ (от лат. *documentum* — свидетельство) — свидетельство, оформленное на носителе информации.

Под информацией с позиций организации принято понимать отражение состояния процессов систем на конкретном материальном носителе или в сознании индивидуума. Именно этим отражением, оформ-

ленным и заверненным соответствующим образом, и оперирует организация в качестве официального документа.

В частном случае документ может содержать утвержденную и предписанную к исполнению в рамках установленных полномочий программу организации как процесса. В ходе ее разработки и проведения организация последовательно выступает в роли субъекта, объекта, условий, метода, инструмента, функции управления и т. д., обеспечивающих исполнение принятого решения. Получаемый в итоге реализации решения результат отражает новое состояние организации процессов и систем и рассматривается в качестве условия дальнейшего функционирования и развития.

Базовый эшелон тезауруса теории организации определяет ее основополагающие термины в их взаимосвязи и зависимости комплексом понятий первичного и вторичного блоков. Вместе с тем он выделяет две основные формы реализации организации в виде процесса и системы, обуславливающие состав процессуально-системного эшелона ее тезауруса. Им определяются комплексы основных дефиниций организации процессов и систем в следующем виде (рис. 2.1.2).



**Рис. 2.1.2.** Структура процессуально-системного эшелона тезауруса теории организации

Такое двухмерное представление комплекса основных процессуальных и системных понятий организации позволяет прежде всего выделить их отношения и взаимосвязи. Именно они обеспечивают наиболее полное и всестороннее отражение сущности и содержания этого эшелона тезауруса, формируют и представляют его в виде конкретной модели раздела категориально-понятийного аппарата описания теории организации.

Процессуальная составляющая тезауруса открывается логически необходимым и приоритетно хронологически обусловленным понятием генезиса, последовательно отражающим и рассматривающим происхождение процесса или системы по стадиям возникновения, становления и развития организации. Такой подход характерен для хронологически последовательного исследования появления организации как процесса или системы с позиций представления первой половины ее жизненного цикла.

**Дефиниция 2.1.24.** Генезис (от греч. *genesis* — происхождение) — исследование процесса на стадиях возникновения, становления и развития.

Как, собственно, весь процесс, так и любой его отрезок осуществляются на протяжении определенного промежутка времени, получившего название «период».

**Дефиниция 2.1.25.** Период (от греч. *periodos* — круг времени) — продолжительность процесса или его составляющей части во времени.

В таком понимании и употреблении термин «период» имеет ярко выраженное процессуальное применение, отражающее его внутреннюю временную структуризацию. Вместе с тем он становится исходным положением определения свойства периодичности, имеющего важное значение в представлении и исследовании организации как процесса, что будет подробно рассмотрено в четвертом разделе учебника.

Периоды возникновения, становления и развития любой организации объективно сменяются периодами стагнации, распада и ликвидации, что в комплексе определяет понятие «онтогенез».

**Дефиниция 2.1.26.** Онтогенез (от греч. *ontos* — сущее и генезис) — отражение существования организации периодами ее возникновения, становления, развития, стагнации, распада и ликвидации.

С другой стороны, периодическое повторение осуществления отрезка процесса, соответствующего шести этим составляющим, представляет собой жизненный цикл любой организации как объективно

сложившуюся и необходимо осуществляющуюся последовательность сменяющих друг друга состояний.

**Дефиниция 2.1.27.** Цикл (от греч. *kuklos* — круг) — периодически повторяющаяся последовательность.

На этом основании в теории организации циклом принято называть периодически повторяющуюся последовательность состояний с периодом, определяющим время ее осуществления. В том случае, когда период повторения определенной выше последовательности соответствует всей продолжительности существования организации, он получает наименование жизненного цикла.

Часть жизненного цикла организации или любого другого цикла, определяющая сущность, продолжительность и момент проявления происходящего на протяжении конкретного отрезка процесса, выражается понятием «фаза».

**Дефиниция 2.1.28.** Фаза (от греч. *phasis* — появление) — момент или часть процесса, характеризующиеся явно воспринимаемым образом.

Оно чаще всего применяется для определения внешнего, образного восприятия состава и содержания рассматриваемой части процесса, вида и сущности наблюдения происходящего на ее протяжении. Это позволяет относить анализируемое или синтезируемое к той или иной характерно идентифицируемой части процесса.

Анализ процесса или его части по критерию качественной однородности содержания осуществляемых на их протяжении перемен приводит к выделению стадий.

**Дефиниция 2.1.29.** Стадия (от греч. *stadion* — ступень развития) — часть процесса, характеризующаяся однородностью происходящего.

Этим понятием, как правило, выделяется существенное внутреннее содержание происходящего на протяжении конкретной части процесса, приводящее к явным, серьезным, качественным переменам в состоянии организации.

Необходимость разработки, проектирования, осуществления, проведения оперативного анализа, оценки эффективности осуществления

процесса и возможности влияния на него еще в ходе реализации приводит к выделению этапа как результата разделения процесса на отрезки, характеризующиеся получением конкретного промежуточного результата. Суть применения этапного подхода проявляется в стремлении к обеспечению возможности оптимизации процесса организации на всем его протяжении.

**Дефиниция 2.1.30.** Этап (от франц. *étape* — часть пути) — отрезок процесса, выделяемый получением *промежуточного* результата.

Наконец, одной из основополагающих, первичных составляющих любого процесса является целенаправленная операция, складывающаяся из разнообразных, определенным образом комбинируемых универсальных действий. Именно операция, ее профессиональное содержание и последовательная кооперация в целенаправленный процесс и представляют собой первичное выражение сущности организации.

**Дефиниция 2.1.31.** Операция (от лат. *operatio* — действие) — профессионально организуемая комбинация действий, обеспечивающая достижение необходимого результата.

С позиций теории организации логическая последовательность выделения приведенных и определенных выше основных составляющих процесса представляется следующим образом: из простейших первичных действий целенаправленно и последовательно складываются все профессионально выполняемые операции, они объединяются в образно выраженные стадии организации, результаты осуществления которых выделяют промежуточные этапы, входящие в характерно выявляемые и наблюдаемые фазы циклов, из которых в конечном счете и строится процесс в целом.

Подробнее такой синтез будет проанализирован и представлен в главе 4.1 настоящего учебника.

Комплексом приведенных выше, общепринятых в международном научном общении терминов и их дефиниций определяется процессуальный сегмент тезауруса, который последовательно развивается терминами и понятиями системного сегмента. Его логично и необходимо открывает понятие «соединение», отражающее установление взаимосвязи или образование единого целого. Эта дефиниция наиболее точно отражает связи сегментов данного эшелона тезауруса, поскольку

представляет сущность происходящего явления в процессе и его конечный результат, выражающийся в организации системы. Частным случаем соединения становится объединение, представляющее непосредственное создание единого целого.

**Дефиниция 2.1.32.** Соединение — создание единого или общего из различных составляющих.

Одной из самых распространенных форм соединения является интеграция, отражающая объединение частей в общую организацию, определяемую их составом и взаимосвязями. В ряде случаев интеграция понимается как процесс организации, осуществляющийся путем включения элементов в единую систему.

**Дефиниция 2.1.33.** Интеграция (от лат. *integratio* — восполнение) — состояние связанности дифференцированных частей.

Значительно более сложной, инвариантной формой соединения является коммутация, означающая установление временных, частных, развивающихся и меняющихся связей. То, в каком виде и каким образом устанавливаются эти связи между отдельными составляющими, определяется как фазами процесса, так и свойствами систем.

**Дефиниция 2.1.34.** Коммутация (от лат. *commutatio* — перемена) — временная взаимосвязь.

Целенаправленное построение постоянных или длительных связей, определяемых программными целями, технологией и т. д., получило название кооперации, отражающей форму организации внешнего взаимодействия между самостоятельными процессами или системами. Именно кооперация на основе разделения и специализации является наиболее продуктивной и конструктивной формой организации сложных, многофакторных, вероятностных процессов и систем.

**Дефиниция 2.1.35.** Кооперация (от лат. *cooperatio* — сотрудничество) — построение и осуществление устойчивых, внешних программных связей.

И наконец, понятие эффекта, во имя которого осуществляется любая организация, синергии, отражающее целенаправленно создаваемые в ходе и результате организации новые качества процессов или систем.

**Дефиниция 2.1.36.** Синергия (от греч *sunerge* — согласованность) — эффект превышения потенциала организации над суммой качеств ее составляющих.

Развитие комплекса определений организации путем выделения цели и сферы его использования осуществляется в формировании третьего, специализированного эшелона тезауруса в рамках конкретных учебных дисциплин. Здесь могут разрабатываться и применяться достаточно разнообразные подходы (табл. 2.1.1).

Таблица 2.1.1

**Структуризация специализированного эшелона развития  
тезауруса теории организации**

| Подход                    | Дисциплина                |
|---------------------------|---------------------------|
| Технико-технологический   | Организация производства  |
| Субъектно-трудовой        | Организация труда         |
| Социально-психологический | Организационное поведение |
| Функционально-целевой     | Организация управления    |
| Структурно-процедурный    | Организационные изменения |

Собственно, уже в самих названиях приведенных дисциплин организации и применяемых в них подходов отражается сущность и содержание данного эшелона тезауруса. Разработка, формирование и представление их конкретных модификаций являются прерогативой этих дисциплин и обуславливаются спецификой объектов, предметов и методов их исследований. Здесь же достаточно отметить, что единой основой для построения, применения и развития специализированного эшелона тезауруса теории организации становится приведенный и рассмотренный выше базовый блок комплекса основных дефиниций.

Понятно, что как основной тезаурус, так и все его расширения сами могут последовательно развиваться и разворачиваться, сопровождая углубление и специализацию исследований конкретных проблем. Это создает необходимость представления организации такого развертывания в условиях пересечения и взаимодействия различных областей знаний.

Эффективное и комплексное решение подобной задачи исключительно важно потому, что значительная часть радикальных научных инноваций осуществляются, как уже отмечалось выше, именно на пересечении или «стыке» нескольких областей знаний. Содержательной основой такого развертывания, наряду с инструментальным применением организации, является общая логика определения и построения совокупности развиваемых терминов и дефиниций.

Вне зависимости от специализации и обособления той или иной дисциплины или проблемы, она должна последовательно обеспечивать преемственность развития категорийно-понятийного аппарата. Причем, не исключая, а обуславливая введение новых терминов и дефиниций, именно общая логика может обеспечить необходимую согласованность определений, устраняющую деструктивные межнаучные противоречия и противопоставления. Естественно, что основой выработки и применения такого инструментария неизбежно становится построение организации как интеллектуальной системы.

Представленный вариант тезауруса теории организации, потенциал его расширения и развертывания в целом может стать единой и эффективной основой построения и развития всей системы направлений, дисциплин и разделов современной науки. Он является необходимым, базовым инструментарием, широко детерминирующим и комплексно раскрывающим все многообразие исследуемых процессов и систем, определяющим стройную конструкцию последовательно развивающейся совокупности точных, естественных, технических, социально-экономических, прикладных и других знаний в целом. Это понимание совершенно необходимо для эффективной интеграции и использования знаний науки организации в глобальном информационном пространстве.

Определяя тезаурус теории организации, важно помнить, что природа его формирования и развития, как и любой интеллектуальной системы, носит субъективно-объективный характер, причем субъективная составляющая является доминирующей. Это обуславливается тем, что с помощью тезауруса только отражается тот или иной взгляд на исследуемое, но сам он непосредственно его не представляет.

## **Информационно-методический блок главы 2.1**

### **Контрольные задания**

1. Определите значение связей между понятиями тезауруса теории организации.
2. Проиллюстрируйте примерами первичность и производность понятий организации.
3. Приведите процедуру применения и развития категорийно-понятийного аппарата организации в специальных дисциплинах.
4. Определите роль тезауруса теории организации в других областях знаний.
5. Сравните применение тезауруса организации в разных областях знаний.

### **Адреса корреспондирующих сайтов**

<http://aav.ru/glossary/>

[http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl\\_art2.cgi?qqvchnl](http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_art2.cgi?qqvchnl)

[http://www.nosorog.com/public/management/sovr\\_org\\_paradigma.html](http://www.nosorog.com/public/management/sovr_org_paradigma.html)

<http://tryphonov.narod.ru/>

### **Рекомендуемая литература**

1. *Балашов В. В., Годин В. В., Райченко А. В.* Тезаурус рыночной экономики и управления. — М.: ГАУ, 1996.
2. *Dale E.* Organization. — N. Y.: AMA, 1967.
3. *Доблаев В. Л.* Теория организаций. — М.: Институт молодежи, 1995.
4. *Мангутов И. С.* Организатор и организаторская деятельность. — Л.: Наука, 1975.
5. Современное управление: Энциклопедический справочник / Пер. с англ. — М.: Издатцентр, 1997.
6. Управление организацией: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Г. Поршнева, А. Я. Кибанова, В. Н. Гунина. — М.: ИНФРА-М, 2001.
7. *Hage J.* Teories of Organizations. — N. Y., 1980.

## Глава 2.2

### Генезис организации

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 2.1.1.** Возникновение, генезис, начало, первичность, построение приоритет, природа, производность, процесс, развитие, система, случайность, становление, формирование, цель организации. Разработка и представление последовательности происхождения, логики становления и содержания функционирования и развития организации как процесса, системы и их взаимосвязи.

Исследование любого объекта, выделение и изучение выбранного предмета традиционно начинается с выяснения его природы как феномена возникновения или создания. Именно в нем, в его причинах и факторах кроются многие положения, определяющие не только появление изучаемого, но и в еще большей степени сущность и содержание последующих метаморфоз становления и развития. Как было показано в главе 1.1, вся окружающая реальность, вне зависимости от материалистического или идеалистического подхода, изначально основана на организации. Более того, она представляет собой многофакторную, вероятностную, материально-интеллектуальную систему как сложнейший и многообразный продукт возникновения, становления, развития и совершенствования, полученный в результате осуществления совокупности объективных, субъективных или смешанных процессов.

Приступая к фундаментальному исследованию генезиса организации, необходимо прежде всего получить убедительный ответ на первый вопрос:

Что первично в организации — процесс или система?

Философская постановка данного вопроса носит здесь не схоластический, а концептуальный характер, определяя фундаментальные основы построения теории организации, логику и последовательность представления ее состава и содержания. Более того, ответ на традиционный вопрос о первичности уже во многом предопределяет методологию подхода, исследования и представления теории организации.

Особое значение это приобретает в связи с тем, что вытекающий из привычного утверждения о системности мира, кажущийся очевидным, но далеко не доказанный приоритет системы обуславливает целый ряд последующих выводов и положений, влияющих на определение состава, содержания, а главное — генезиса организации. Традиционное утверждение того, что «...в мире все системно», не только не разрешает этой сложной проблемы, но, напротив, вуалирует сущность ее понимания, не отвечая на вопрос: «А как возникла первая система?» В поисках ответа на него люди рано или поздно приходят к заключению о том, что проявления организации (см. комментарии к рис. 1.1.1) начинаются, идентифицируются и определяются процессуально как формирование первой протосистемы, в которой, в свою очередь, и могут осуществляться все последующие процессы ее становления, функционирования и развития.

В этой связи необходимо сразу подчеркнуть, что авторы рассматривают понятие организации в целом, как непосредственно связанные между собой процесс и систему, в том числе и причинно-следственно. Именно этот аспект взаимосвязи двух основных форм проявления организации раскрывает ее основы, являясь исходным моментом построения теории. Если такой подход обоснован, то примат организации как процесса предопределен.

#### **Первое положение генезиса организации**

Всякая система является результатом процесса ее организации, но далеко не всякий процесс заканчивается созданием системы.

Это принципиальное положение уже не раз де-факто отражалось в приводимых выше схемах и заключениях, но теперь, получив свое теоретическое подтверждение, оно становится одним из фундаментально обоснованных и концептуально представленных начал построения парадигмы теории организации [15, 66]. Суть его заключается в том, что организация как процесс первична, а организация как система — вторична, поскольку всегда является результатом того или иного про-

цесса организации. Такое логически обоснованное заключение обуславливает весь дальнейший подход к анализу и построению основных конструкций теории организации с позиций примата процесса над системой.

Следующее важнейшее положение исследования генезиса организации относится к выяснению обстоятельств ее возникновения, становления и развития как процесса, поскольку его первичность уже определена. Это обуславливает и актуализирует второй вопрос генезиса организации:

Какова природа процесса организации?

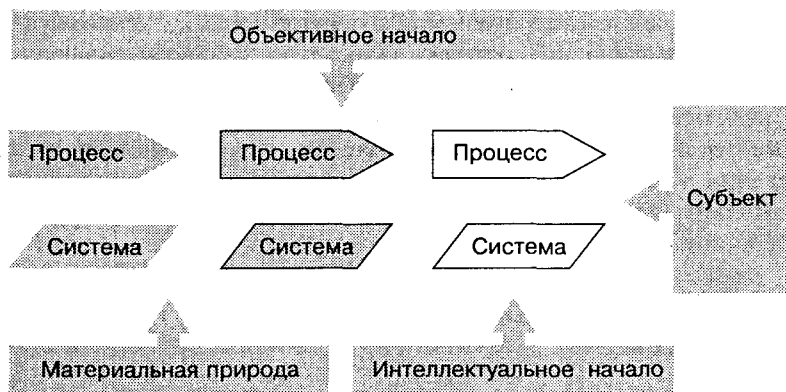
Отвечая на него, необходимо обеспечить самую широкую степень свободы концепций и взглядов, дабы сохранить достаточный уровень объективности.

Этим требованиям наиболее полно соответствует обоснованное в первом разделе учебника представление о том, что теоретически организация как процесс может носить объективный и субъективный характер и приводить к соответствующим результатам. Более того, с развитием цивилизации все большее число реальных процессов организации неизбежно приобретает смешанный характер. Прежде всего он проявляется во все расширяющемся воздействии человека на объективную организацию, осуществляющемся в широком спектре, от генного до космического уровня. Это окончательно снимает актуальность решения идеологически спорного вопроса: «Кто может и должен выступать в роли субъекта процесса первичной организации?».

Для построения универсальной концепции генезиса организации принципиально неважно, кто именно — случайность, бог или человек организует реальные процессы и системы. Главное, что раскрывает генезис, заключается в следующем.

**Правило 2.2.1.** Следует определить: как, последовательностью каких шагов, по каким закономерностям осуществляются эти процессы, из чего складываются или создаются, какой формой и структурой представляются эти системы.

Выработанное на основе проведенных исследований представление универсальной модели природы организации, обеспечивающей отражение происхождения процессов и систем мироздания, наиболее полно можно отразить следующей моделью (рис. 2.2 1).



**Рис. 2.2.1.** Природа организации

Представленная модель отражает необходимость и возможность участия объективного, субъективного и смешанного начал в материальной, интеллектуальной и смешанной организации — как процессе, так и системе. Реальность, содержание, удельный вес такого участия, его выражение определяются в конкретных объектах организации путем анализа природы их формирования и отражают основополагающие обстоятельства ее возникновения. Это многообразное, трехвекторное представление последовательно развивающейся, двойственной природы возникновения, становления и развития сложной современной организации легло в основу новейших исследований и разработок генной инженерии, искусственного интеллекта и т. д.

На основании такого анализа достаточно убедительно можно говорить:

- ♦ с одной стороны, об объективной природе организации как в основном о случайном, эволюционном, хронологически складывающемся процессе происхождения, формирования и развития мироздания;
- ♦ с другой стороны, о субъективном процессе организации целенаправленной деятельности человека по упорядочиванию и совершенствованию форм построения и проявления состава и содержания ее процессов и систем.

Вступая в последовательное взаимодействие, два этих начала обуславливают, формируют и развивают все многообразие современного мироздания. Вместе с тем именно они, противоречия их взаимодей-

ствия, возможно, становятся основной причиной дезорганизации, что будет еще показано в конце настоящей главы.

Реальная организация в лице человека, группы или социума последовательно познает и объединяет эти два начала в смешанный объективно-субъективный процесс, результатом которого в конце концов и становится большинство существующих организаций как процессов и систем.

### **Второе положение генезиса организации**

Организация образует и развивает двойственную объективно-субъективную природу возникновения, становления и развития.

Вместе с описанием феномена возникновения процессов или систем предметное и последовательное наблюдение и исследование природы формирования и развития организации наиболее полно и все-сторонне отражает представление модели ее генезиса. Именно в ней должно последовательно и детально проявиться и отразиться все многообразие причинно-следственных связей формирования и развития реальных организационных отношений. Но, прежде чем приступить к построению такой модели, необходимо решить еще один вопрос.

Отражение процесса разделения, идентификации и сопоставления причин и условий возникновения организации на объективные и субъективные начала требует более подробного анализа, поскольку предполагает сложный, многослойный характер построения взаимосвязей между ними. Он изначально заложен и проявляется в соединении разнообразных, последовательных, параллельных, пересекающихся, опережающих зависимостей и воздействиях одного на другое, нередко игнорируемом исследователями и практиками [22, 59].

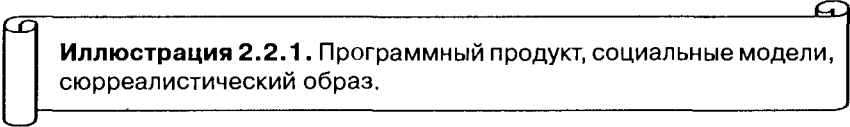
В любом объединении или разделении, если их рассматривать с позиций процессуального анализа организации, рано или поздно возникает сравнение, сопоставление, соотношение элементов. Это логически выделяет необходимость ответа на третий вопрос генезиса организации:

Как формируется соотношение между объективной и субъективной организацией?

Именно соотношение между двумя определяющими началами современного мироздания становится, как было показано выше, основополагающим фактором современного совершенствования и развития всеобщей организации. Здесь необходимо понимать, что только последовательный и понятный индивидууму анализ генезиса организации может дать убедительный и приемлемый для каждого ответ на классический вопрос о первичности материи или сознания. Это становится особенно необходимым сейчас, когда свобода мировоззрения обучающегося нередко входит в противоречие с основами научного познания.

В действительности, даже, казалось бы, совершенно обоснованные утверждения о том, что исторически объективная организация возникла значительно раньше любого субъекта, так или иначе порожденного ею, при более детальном рассмотрении вызывают необходимость отдельного исследования и доказательства. Эта исторически актуальная задача носит философский характер и выходит далеко за рамки исследуемого предмета, что позволяет здесь ограничиться только организационным аспектом ее представления.

На самом деле далеко не все процессы, а значит и системы организации современного мироздания, возникли или могли бы возникнуть, а главное, развиваться и совершенствоваться объективно, случайно, без целенаправленного, непреднамеренного или иного содержательного участия того или иного субъекта. Все более значительное число самых разнообразных процессов и систем в окружающем людей мире в той или иной степени основывается на субъективной природе, становится ее опосредованным или непосредственным продуктом, например интеллектуальным [64, 97]. Понятно, что развитие интеллекта прежде всего предполагает достижение необходимого уровня познания объективной организации, но в последующем он создает то, что объективно, помимо его воли или участия, до сих пор не было и даже не могло быть создано.



**Иллюстрация 2.2.1.** Программный продукт, социальные модели, сюрреалистический образ.

Все восприятие, понимание и применение полученных на этой основе человеком знаний об окружающем мире осуществляется на основе его субъективного представления об организации происходящих в нем процессов и функционирующих систем. Причем организационные мо-

дели такого представления, элементы и связи их организации настолько разнообразны, насколько разнообразно сознание различных субъектов познания. Это важно понимать и учитывать, поскольку, как уже было показано в главе 1.1, все целенаправленные и случайные воздействия человека на окружающее основываются на его конкретном, субъективном представлении о всеобщей организации.

Подробнее особенности такой организации становятся предметом исследования специальных дисциплин, например психологии, и выделяются в объект целенаправленного анализа и проектирования общих основ построения и применения организационных моделей в рамках таких инновационных направлений, как, например, прикладная организация.

В целом же все это позволяет сделать вывод об обоснованности выделения последовательности возникновения, становления, существования и развития материальной, интеллектуальной, а в реальных условиях, чаще всего, смешанной организации как процесса и системы, их сложном и тесном взаимодействии в ходе функционирования и развития современного мира.

### **Третье положение генезиса организации**

Генезис организации представляется в виде логической последовательности возникновения, становления и развития объективных, субъективных и смешанных взаимосвязей ее материального, интеллектуального и смешанного проявления.

Такая многофакторная модель комплексно отражает общую последовательность, содержание и логику построения взаимосвязи основных ступеней возникновения, становления и развития организации.

Состав и содержание такой основополагающей последовательности становления и развития всех этих проявлений организации представляется достаточно детерминированной цепочкой определяющих элементов и связей. Комплексная модель формирования этих материальных, интеллектуальных, объективных, субъективных и смешанных процессов и систем в условиях взаимодействия объективного и субъективного, случайного и целенаправленного начал приводится на рис. 2.2.2.

Представленная модель генезиса организации отражает состав и содержание первой половины ее жизненного цикла, на смену которой рано или поздно приходят стагнация, распад и ликвидация. Эти процессы в их тесной взаимосвязи и зависимости будут более подробно исследо-

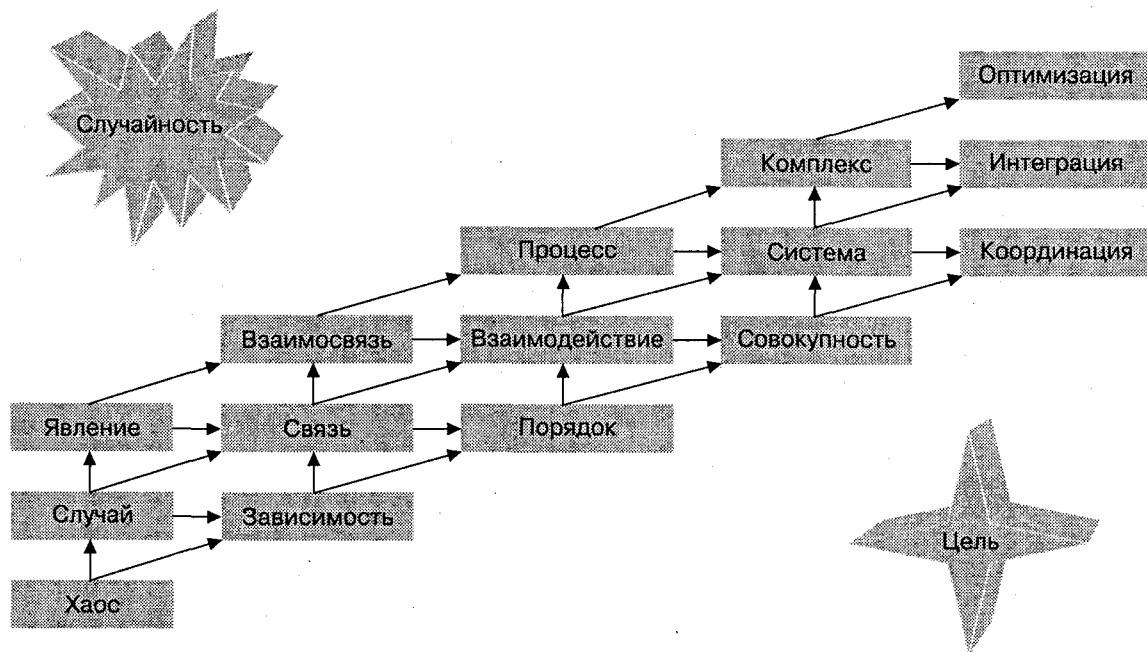


Рис. 2.2.2. Генезис организации

ваться в двух последних разделах настоящего учебника. Здесь же в рамках изложения и представления генезиса необходимо проанализировать переломный момент жизненного цикла организации, связанные с ним концептуальные метаморфозы его поступательного развития.

Вместе с тем, памятуя об основных феноменах функционирования и развития организации, в частности об эффекте онтогенеза, нельзя не задаться, быть может, частным, но исключительно важным для нашего социума вопросом: «Не связан ли переход от развития к стагнации, а в конечном счете и к ликвидации процесса или системы с выявленным и исследованным выше взаимодействием объективного и субъективного начал материально-интеллектуальной, то есть смешанной, организации?»

Так, даже самый поверхностный анализ основных условий и тенденций развития жизненного цикла организации свидетельствует о постепенно складывающемся и развивающемся радикальном противоречии двух начал, во многом обуславливающим период его продолжения и предопределяющим неизбежность его преломления и завершения. Понятно, что решающими здесь могут выступать как объективные, так и субъективные факторы, но суть метаморфозы заключается в их зарождающемся противоречии, субъективном противопоставлении и, рано или поздно, прямом столкновении.

Естественно, такая проблема требует отдельного научного исследования, обоснования и представления, которое будет проведено в главе 2.3 при предметном анализе закона онтогенеза. Но уже здесь, руководствуясь проанализированными выше положениями и выводами, можно предположить, что нарушение этого соотношения и взаимодействия, его пока неизученных закономерностей и, чаще всего, эмпирически выработанных и применяемых принципов, является тем критическим противоречием, которое и обуславливает дезорганизацию.

Понятно, что пытаться изменить действие объективного закона онтогенеза бессмысленно, но выделить и исследовать этот ключевой момент жизненного цикла любой организации, сформулировать выводы и следствия совершенно необходимо, что в числе других задач и призвана осуществить теория организации как наука.

На таком показательном примере мы еще раз непосредственно убеждаемся в том, что любая организация основывается на объективной, субъективной или смешанной природе, предстающей в виде взаимодействия случайного, целенаправленного или смешанного начал, определяющих ее сущность, содержание и перспективы функционирования и развития.

Проявления выделенной и предметно рассматриваемой здесь смешанной организации представляют собой наибольший интерес для ученых и практиков, поскольку именно они чаще всего становятся сегодня объектами исследований и воздействий. Она выражается последовательностью функционирования и развития процесса и становления системы организации, принимающей материальную, интеллектуальную или смешанную формы. Именно смешанные организации как процессы или системы раскрывают сущность и содержание социально-экономической модели современной цивилизации, отражая, прогнозируя и программируя ее совершенствование и развитие [86, 20], [31, 56].

В ходе обоснования и анализа проявлений организации уже отмечалось, что любая наука как интеллектуальная система сама определенным образом организована. Приступать к ее разработке, обоснованию, формированию и построению необходимо осознанно, то есть четко представляя эту организацию. Более того, эффективное накопление, изложение; освоение и применение системы любых научных знаний во многом определяются полным и всесторонним представлением ее организации как интеллектуально-материального процесса познания и как интеллектуальной конструкции основных понятий и связей между ними [14, 97]. Это положение в равной мере действительно для любой области знаний и отражает значение организации в построении научных исследований и представлений.

Опыт изучения организации самых разнообразных объектов, накопления и систематизации полученной информации формирует общепринятые представления о процедуре сбора и структуре отражения совокупности научных знаний. Вместе с тем субъективное участие ученого в процессах сбора, анализа и систематизации материала, формирования, разработки и апробации идей, обоснования и представления концепций эмпирически формирует логику организации его мышления. И хотя происходит объединение на базе научных школ, абсолютного единства между ними нет и не может быть.

Наконец, непосредственное освоение и практическое применение научных знаний осуществляется конкретным индивидуумом, чье восприятие, понимание и использование такой информации также организовано определенным, достаточно субъективным образом. Интегральное выражение таких реально складывающихся и активно взаимодействующих начал целенаправленного освоения и использования системы научных знаний требует единого, комплексного представления интеллектуальной организации как процесса изучения, так и системы применения его результатов.

Концептуальное единство формирования, изложения и восприятия системы научных знаний должно обеспечиваться понятной, лаконичной и общепринятой моделью интеллектуальной организации, например парадигмой. Естественно, что в ней отражаются только фундаментальные элементы, взаимосвязи и положения, обоснованные и обусловленные достоверными зависимостями и конструкциями. Такая модель должна носить открытый характер как основа построения и развития совокупности творческих процессов, обеспечивающих свободу и самостоятельность их проведения.

Понятно, что содержание конкретной реализации данной модели последовательно транспонируется от изначально субъективного к более объективному представлению реальности в зависимости от уровня обоснования и развития научных взглядов, степени их проработки и качества отражения. Вместе с тем в ней всегда остаются субъективные подходы и элементы, что, в конечном счете, и определяет ее смешанную природу. Это естественно, поскольку любое научное построение, так или иначе, обслуживает и субъективные интересы, а значит, соответствующим образом организуется.

Преодоление подобных тенденций, совершенно необходимое для поступательного развития научных исследований, возможно только на основе предъявления определенных требований к изложению науки как формы интеллектуальной организации. Они заключаются в едином понимании основополагающих научных категорий, общем подходе к исследованию и представлению законов, принципов, методов, классификаций, процедур и т. д. как основных составляющих конкретной области знаний. Модель накопления, отражения и применения информации в виде системы научных знаний как интеллектуальной организации может быть представлена так, как изображено на рис. 2.2.3.

Данная модель интеллектуальной организации основывается на двух началах, вероятно обуславливающих все возможные проявления реальности и представления о ней. При этом она выделяет первично объективный, «левый» сегмент формирования основополагающих положений, и вторично субъективный, «правый» сегмент восприятия и формализации производных понятий и категорий конкретной науки. Такая сегментация позволяет выстроить адаптированную конструкцию, одновременно дифференцированно и комплексно отражающую как фундаментальные научные основы представляемой области знаний, так и конкретно ориентированный на данную сферу инструмент исследования и воздействия.

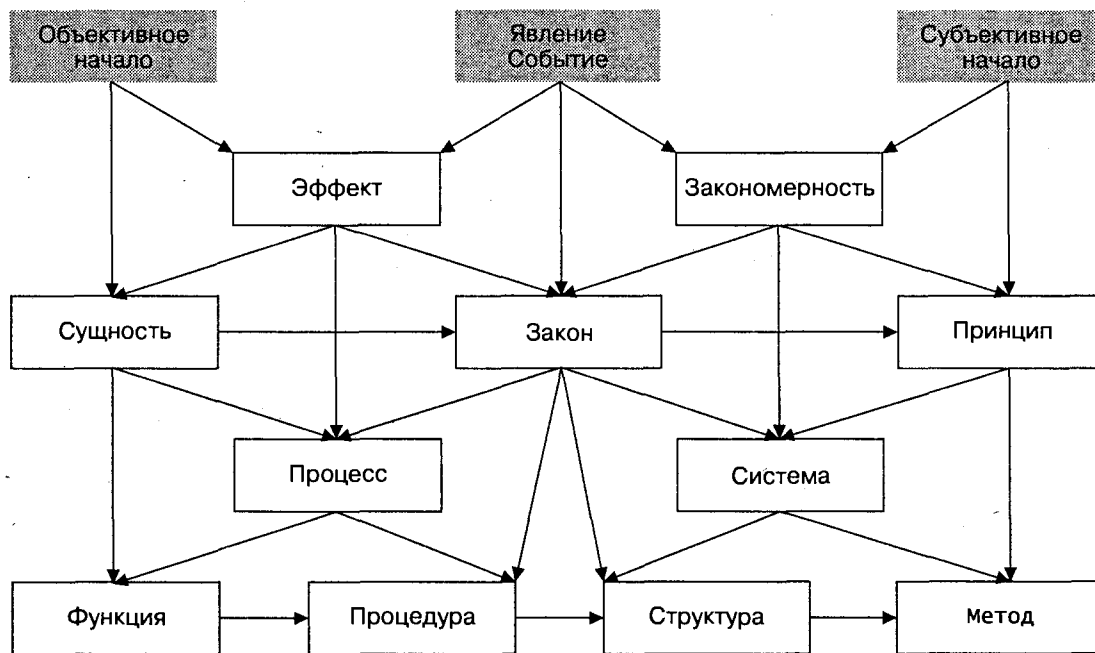


Рис. 2.2.3. Модель системы научных знаний как интеллектуальной организации

Представленная модель является одним из возможных вариантов отражения единого представления построения науки как проявления интеллектуальной организации. Она основывается на позиционировании определяющих категорий и структуризации связей между ними, позволяющих представить общую конфигурацию формирования и построения системы конкретной области знаний как интеллектуальной организации. Вместе с тем она отражает динамику процесса формирования и использования знаний.

Единое представление архитектуры отражения структурных и содержательных основ построения науки как интеллектуальной организации комплекса теоретических и практических знаний необходимо для разработки и применения принципиально новых информационных технологий и систем. Их создатели, разработчики и пользователи, независимые друг от друга, как это осуществляется в Интернете или может реализовываться при построении другой модели использования глобального информационного пространства, должны исходить из единых, понятных и общепризнанных методических основ.

В этом плане теория организации привлекает особое внимание, предлагая обоснованную, стройную, устойчивую, универсальную, независимую и открытую модель представления и освоения научно систематизированной информации. Именно она может стать необходимой методической основой для оперативного и эффективного информирования любого нового пользователя в конкретной научной или практической сфере, с которой он встречается впервые. Проводником здесь становятся применяемые по аналогии методики, порядки, процедуры, уже ранее усвоенные пользователем при изучении других областей знаний и сфер практической деятельности.

Естественно, предложенная модель, раскрывающие и развивающие ее процедуры и формы отражения и использования конкретных знаний в ходе развития теории организации и современных информационных технологий будут и далее совершенствоваться. Наиболее актуальными на сегодняшний день направлениями здесь становятся:

- ♦ унификация и сквозное конструирование тезауруса;
- ♦ разработка и внедрение единой теории классификации;
- ♦ представление общей конфигурации современных знаний;
- ♦ моделирование взаимодействия между научными дисциплинами;
- ♦ разработка сквозных имитационных моделей организации объектов;

- ♦ предложение современных информационных процедур исследования;
- ♦ применение комплексных методов построения и освоения знаний.

Такая необходимость и возможность, обусловленные открытой к совершенствованию, активной формой данной модели, еще раз подтверждают перманентность ее построения и комплексность представления, проявляющиеся в качестве основополагающих, концептуальных положений теории организации.

На основании проведенного в настоящей главе анализа необходимо выделить и закрепить существенные моменты, отражающие главные тенденции возникновения, становления и развития организации.

Наблюдая, исследуя, используя те или иные формы объективной организации окружающего, человек оценивает уровень их совершенства. Выделяя на этом основании наиболее устойчивые и эффективные позиции объективной организации, человек так или иначе повторяет, адаптирует, модернизирует их применение в смешанной и субъективной организации, что существенным образом активизирует ее совершенствование и развитие. Это, в свою очередь, оказывает все большее воздействие на объективную организацию, привнося в нее субъективную, целенаправленную составляющую.

В ходе и результате исследования организации мироздания учеными и практиками сделаны обоснованные предположения и получены убедительные подтверждения следующего:

**Вывод 2.2.1.** Главным потенциалом формирования и развития целенаправленной жизнедеятельности человека является стремление к высшим формам реализации организации как в виде процесса, так и в виде системы.

Понятно, что освоение и использование такого потенциала наиболее эффективно проводить на основе приведенной выше системы представлений и генезисе организации в целом и ее конкретном выражении — интеллектуальной организации в частности. Именно она интегрирует и представляет в оптимальной взаимосвязи совокупность основных понятий и категорий конкретной системы знаний. В рамках теории организации освоение такой системы объективно начинается с исследования действия и представления сущности законов организации, раскрываемых в следующей главе.

## Информационно-методический блок главы 2.2

### Контрольные задания

1. Что и почему первично в организации: процесс или система?
2. Проанализируйте логику постановки и разрешения трех основных вопросов организации.
3. Охарактеризуйте последовательность возникновения, становления и развития организации с позиций ее генезиса.
4. Оцените высшее состояние развития социально-экономических процессов и систем с позиций соотношения объективной и субъективной организации.
5. Выделите взаимосвязь между отдельными научными дисциплинами на основе применения модели интеллектуальной организации.

### Адреса корреспондирующих сайтов

[http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/  
org\\_management.shtml](http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/org_management.shtml)

<http://mba.hse.ru/Publication/CorpLifecycles.htm>

[http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/R37.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/R37.htm)

<http://www.defacto.ru/sp.asp?cod=5&lvl=2&page=9>

[www.ims98.nw.ru](http://www.ims98.nw.ru)

### Рекомендуемая литература

1. *Богданов А. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. Т. 2. — М.: Экономика, 1989.
2. *Гоулднер Э.* Организационный анализ. — М.: Прогресс, 1965.
3. *Мильнер Б. З.* Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 1999.
4. *Organizational Dynamics. A Quarterly Review.* — N. Y.: Autumn, 1998.
5. *Райченко А. В.* Парадигма организации / Новое мировоззрение. — М.: ГУУ, 2002.
6. *Смирнов Э. А.* Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 2000.

## Глава 2.3

# СИСТЕМА ЗАКОНОВ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 2.3.1.** Анализ, зависимость, закон, закономерность, информатизация, итерация, онтогенез, положение, самосохранение, связь, синергия, синтез, соответствие, феномен, формация, эффект, явление. Исследование сущности и содержания, обоснование, формулирование и построение системы законов организации.

Начиная данное изложение, необходимо абстрагироваться от догм тех или иных мировоззрений в попытке выстроить универсальную концепцию возникновения, становления и развития организации. Представляя реальную организацию последовательностью объективных, субъективных и смешанных проявлений процесса и системы в материальной, интеллектуальной и смешанной формах, ученые и практики применяют целостную, комплексную, универсальную концепцию. Именно она может стать конструктивной альтернативой бесконечного столкновения мировоззрений, закладывая единую основу научного представления.

Закон как объективная, существенная, устойчивая связь явлений или событий представляет собой основу разработки и построения любой научно обоснованной и общепризнанной теории. Более того, только выявление, исследование и формулирование содержания важнейших связей составляющих формирующейся области знаний в виде научно обоснованного закона позволяет выдвинутой концепции претендовать на статус теории.

Это обуславливает определяющее значение открытия, исследования и описания действия законов, объединения их в общепринятую, устойчивую и конструктивную систему в процессе представления на-

уки. Естественно, что хронология осуществления реального процесса развития не должна и не может непременно совпадать с ходом исследований, классификации, определения сущности, содержания, значимости и конкретного проявления отдельных категорий. Такое представление исказило бы логику концептуального понимания системы законов на конкретном этапе ее становления.

Именно поэтому последовательность анализа, выделения и изучения связей, установления на этой основе объективных и существенных зависимостей и, в дальнейшем, возможного формулирования законов достаточно сложно организована. Вместе с тем состав и содержание каждого из шагов исследований также представляет собой уже сформировавшуюся, логически обоснованную, строго определенную организацию, осуществление которой во многом предопределяет представление системы в целом.

Все это придает особое значение решению задачи разработки и применения единой, универсальной и комплексной концепции организации исследования, обоснования и построения системы законов любой области знаний. Генезис этого процесса отражает сложную, многоступенчатую последовательность изучения и формирования системы законов, которая обуславливает различные стадии их проработки и степень обоснованности. Причем логика исследования проявляется именно в развитии и преемственности этой последовательности, а не в содержании и результатах отдельных этапов или шагов.

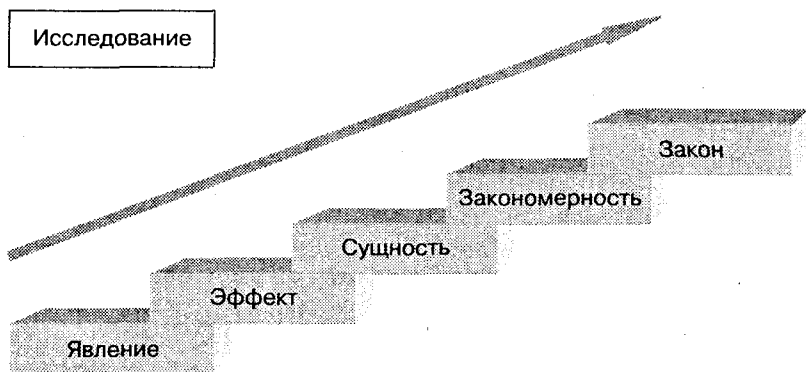
Исследование, которым начинается и сопровождается любой процесс поиска связей, рано или поздно приводит к рассмотрению конкретного явления материального мира или социального события, привлекающего внимание ученых в качестве объекта проявления существенных связей, прообраза формулировки закона. Предметное изучение исследуемого рано или поздно приводит к выявлению эффекта, многократно и разнообразно подтверждаемого параллельными наблюдениями, расчетами, испытаниями. Причем целью таких проверок является не столько подтверждение действия связей, сколько уточнение их сущности и содержания.

Строгое, полное и лаконичное описание наиболее важных составляющих выделенного эффекта, проверенное в ходе проведения специальных экспериментов и анализа их результатов, раскрывает сущность исследуемой связи. Ее анализ, формулирование и рафинирование могут осуществляться десятилетиями, пока не сложится абсолютно убедительное понимание объективности установленной связи. Доказанная неизбежность или высокая вероятность осуществления систематиче-

ского повторения выявленной, сформулированной и идентифицируемой связи устанавливает закономерность ее наступления.

Теоретически доказанное и практически иллюстрированное абсолютное подтверждение объективности и неизбежности реализации установленной связи формулируется в виде закона. Причем установлением такового завершается ничтожно малая часть из всего спектра наблюдаемых и квалифицируемых связей. Это естественно, поскольку устойчивость, существенность, объективность наблюдаемых нами связей организации, как правило, обратно пропорциональны частоте их проявления.

В целом процедура исследования связей, выделения закономерностей и обоснования закона представляет собой достаточно утвердившуюся последовательность определенных этапов. Такая последовательность отражает общую логику выделения, формулирования и представления закона следующим образом (рис. 2.3.1).



**Рис. 2.3.1.** Последовательность выявления и формулирования закона

Приведенная последовательность представляет основу построения модели организации процесса научных исследований в любой области знаний, позволяющую конструктивно формулировать ее фундаментальные положения. Ее стержнем становится процедура организации научных исследований по изучению, выделению и представлению наиболее существенных связей и формированию и формулированию на этой основе системы законов данной области знаний. Это иллюстрирует и подтверждает роль теории организации как комплексного инструментария научного познания, обеспечивающего адекватное и обоснованное представление организации мироздания.

В теории организации, отражающей основы построения и представления окружающей человека объективной реальности и субъективно создаваемых им объектов, исследования места, роли, сущности законов приобретают всеобщее значение [25, 65]. Действительно, именно эти положения раскрывают и определяют фундаментальные основы и принципиальное содержание построения всех процессов и систем, реально наблюдаемых и абстрактно представляемых нами. В этой связи последовательное выделение, системное исследование и осмысление законов организации становится важнейшим этапом всеобщего процесса научного познания.

Как уже отмечалось выше, логика построения системы законов интеллектуальной организации объективно базируется на приоритетном моделировании ее общей конструкции и основных принципов взаимосвязи. Блестящим примером эффективного применения такого подхода к моделированию организации является Периодическая система элементов Менделеева, четко отразившая место и взаимосвязь не только известных, но и до сих пор исследуемых, открываемых и даже еще не полученных элементов. Понимание эффективности постановки и применения такого подхода позволяет начать построение системы законов организации с разработки ее общей конструкции, во многом предопределяющей содержание составляющих.

В общепринятых классификациях законов используется достаточно широкий спектр разнообразных факторов и критериев, позволяющий выделять главные, ведущие, основные, общие и т. д. научные категории, но далеко не всегда логично объединяющий их в систему. С другой стороны, сущность отражаемого системой во многом определяется конфигурацией связей, устанавливающихся между ее элементами. Вот почему исключительно важно обосновать единую конструкцию системы, прежде чем приступать непосредственно к классификации составляющих ее элементов по группам.

Основой такой конструкции, обеспечивающей универсальность ее построения и применения, является общая логика организации — как процесса, так и системы. В соответствии с ней в теории организации прежде всего последовательно выделяются и обосновываются категории сущности, формы, содержания, взаимосвязи и взаимодействия. Именно они и группы связей, формируемые на их основе, наиболее полно, последовательно и гармонично обуславливают применение трехуровневого подхода к постановке и проведению исследования и построения системы законов организации.

К первому уровню классификации, строящейся в формате данного подхода, относятся основополагающие законы, определяющие сущ-

ность организации. Они выделяют и раскрывают методические основы, фундамент построения любой организации, выражают главное содержание, являются квинтэссенцией ее теоретического понимания и практического построения и применения. Это значение обуславливает особое, определяющее место и ведущую роль таких законов, одновременно предъявляя к их обоснованию и формулированию исключительно высокие требования.

Такое положение послужило причиной того, что на сегодняшнем этапе формирования и развития теории организации к группе основных законов определенно и однозначно можно отнести только закон синергии. Впрочем, отечественными и зарубежными учеными активно продолжают исследования организационных феноменов возникновения, преобразования, развития, которые рано или поздно приведут науку к выявлению новых основных законов теории организации.

Второй уровень рассматриваемой классификации открывает группа законов формы, определяющих восприятие внешнего вида, проявления организации.

**Дефиниция 2.3.1.** Форма (от лат. *forma* — внешнее очертание, выражение) — целостный образ, выражающий внешнее проявление.

Отражаемые этими законами связи наиболее очевидны и понятны, поскольку встречаются и используются практически на каждом шагу. Их проявления и формируют наиболее распространенное представление об организации как установлении определенного, формализованного порядка. Такое представление (как и другие, наиболее распространенные оценки объектов) во многом основывается именно на внешних, заметных признаках восприятия и идентификации формы. Вместе с тем эти законы отражают и представляют также и внутренние, латентные, связи организации, во многом определяющие строение и выражение ее морфологии.

Третья группа объединяет и представляет законы, отражающие самые контрастные проявления основного содержания организации как процесса и системы. Они раскрывают, детерминируют и представляют непосредственное проявление содержания основополагающих составляющих и внутренних связей процессов и систем. Эти зависимости выражают организацию через способ определения и применения содержания, то есть то, из чего и каким образом она строится.

Такое представление совершенно необходимо, поскольку именно оно, выделяя и исследуя состав и содержание объекта, закладывает методические основы для выработки, построения и применения конкретных приемов, процедур, моделей и механизмов организации. Эти и им подобные методы и инструменты прежде всего рассматривает, выбирает и применяет каждый субъект, приступая к решению любых теоретических и практических организационных задач.

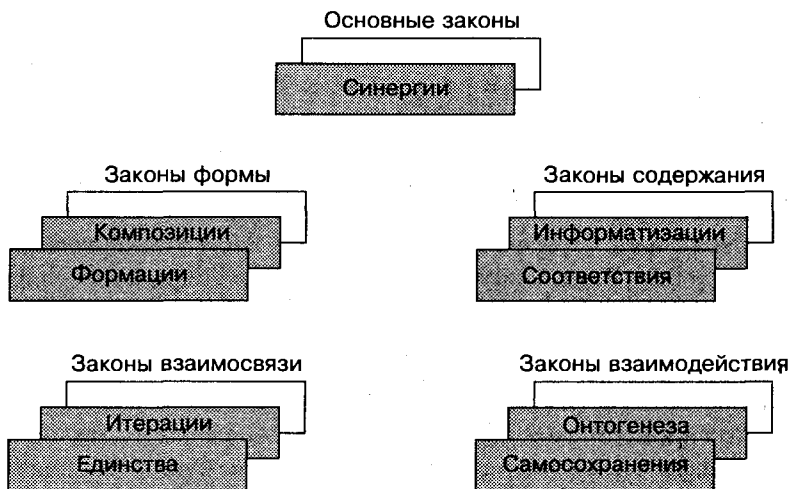
Группа законов, определяющих содержание организации, уравнивает второй уровень классификации на основе понимания и применения классического подхода к процедуре исследования и представления процессов и систем. Именно это понимание, широко используемое человеком в его теоретической и практической деятельности, отражается привычным двуединым подходом к рассмотрению и представлению единства формы и содержания всего наблюдаемого.

Третьим уровнем классификации выделяются группы законов взаимосвязи и взаимодействия, вскрывающие и представляющие важнейшие феномены построения, функционирования и развития организации. Причем между двумя этими группами объективно устанавливается еще более тесная, чем на предыдущем уровне, содержательная связь, определяющая и раскрывающая прежде всего последовательность организации.

Этим уровнем классификации выделяются и отражаются зависимости и последовательности статической и динамической организации как основные характеристики проявления особенностей построения ее структур и процедур. Действительно, эффективные процедуры разрабатываются и осуществляются только на реальной основе, по конкретной иерархии позиционирования элементов в структурах и последовательности построения и осуществления связей в процедурах.

С другой стороны, необходимость выделения в рамках классификации групп законов взаимосвязи и взаимодействия обусловлена подробно проанализированным выше представлением организации как процесса и системы. Это подтверждает и прогнозируемое позиционирование в группе основных законов теории организации новых составляющих. Выделяемые и формулируемые этими законами проявления статических и динамических связей позволяют окончательно определить роль организации в процессах и системах объективной реальности и субъективной деятельности окружающих нас организаций.

Проведенное исследование и формирование целостного представления системы законов организации приводит к конфигурации, выглядящей следующим образом (рис. 2.3.2).



**Рис. 2.3.2.** Система законов организации

На втором и третьем уровнях данной классификации, как и в группе основных законов, представлены и исследованы пока еще далеко не все законы. Более того, некоторые из приведенных здесь законов организации рассматриваются многими учеными как ее закономерности или даже принципы. Но такое положение объективно отражает сегодняшний уровень развития теории организации и не допускает его принципиального искажения.

Напротив, научные споры о статусе тех или иных связей организации являются совершенно необходимым этапом развития ее теории и эффективно способствуют формированию общепринятого представления. В этом смысле приведенная классификация является изложением одного из возможных взглядов, активно приглашающим к полемике все заинтересованные стороны. Такое представление может иметь отношение и к группировке системы законов, объединению приведенных или выделению новых формирований.

Главное, что представленный подход к построению и классификации системы законов организации не исключает, а, напротив, поощряет обоснование и развитие самых разнообразных взглядов на выделение, исследование, формулирование и позиционирование наиболее существенных и устойчивых организационных связей.

Полное представление любой основополагающей системы требует четкого определения ее состава и содержания, которые особенно при-

стально анализируются в ходе научной полемики. В теории организации они представляются сводом обоснований сущности законов и соответствующих им дефиниций, раскрывающим содержание отражаемых связей. В заданном формате представления теории организации подробное обоснование и описание этих категорий ограничивается концептуальным изложением, которое будет развиваться и иллюстрироваться материалом последующих глав.

Представленную выше систему классификации объективно открывает **закон синергии**, устанавливающий эффект превышения качеств организации над суммой качеств ее составляющих, за счет взаимосвязки и согласования действий организованных элементов.

**Дефиниция 2.3.2.** Потенциал организации больше суммы потенциалов ее составляющих.

Этим законом контрастно определяется основной эффект организации.

**Вывод 2.3.1.** Цель и главный результат организации — повышение потенциала системы.

И действительно, именно новые свойства, большие возможности, прирост потенциала, проявляющийся в новых, имеющихся или реализованных свойствах, полученных в результате организации, воспринимается как ее основной эффект, ее сущность, то, ради чего она так или иначе осуществлялась.

Как уже отмечалось выше, значение этого закона и всей группы в классификации и построении теории организации исключительно велико, в силу чего отнесение к ней следующих категорий требует более тщательного осмысления и на этом этапе становления и исследования данной области знаний вызывает существенные сложности. Вместе с тем все же можно предположить, что к основным законам теории организации могут быть отнесены активно выделяемые, исследуемые и формирующиеся в последнее время основополагающие представления о всеобщих феноменах возникновения, становления, развития, стагнации, преобразования и ликвидации процессов и систем, реализации, сохранения и изменения основополагающих количественных и качественных связей между ними.

Наиболее привычно и образно организация воспринимается внешне, по представляющим ее формам и описывающим их законам. Прежде всего к ним относится **закон формации**, устанавливающий зависимость между конфигурацией связей организации и ее формированием.

**Дефиниция 2.3.3.** Форма организации определяется строением ее связей.

Значение связей в построении и представлении формы организации обусловлено исследованным в главе 1.1 прагматическим пониманием синергетического эффекта, сущности организации как объединения элементов и согласования связей. Именно связи предопределяют форму организации, как, например, это происходит в молекуле. Из этого понимания законов организации можно сделать вывод.

**Вывод 2.3.2.** Связи являются основополагающим аргументом формы как производной от них функции

Понятно, что состав, содержание, качество связываемых элементов также могут оказывать существенное влияние на формирование организации, что будет проанализировано и представлено в ходе исследования группы законов содержания. Здесь же необходимо отметить, что некоторые из проявлений основополагающих качеств элементов и составляющих организации предопределяют сами возможности установления связей с ними. В этом случае такая зависимость формы организации от специфических качеств составляющих ее элементов будет реализовываться непосредственно через их ориентацию на установление между ними совершенно определенных связей, обуславливающих достаточно определенную общую конфигурацию.

**Иллюстрация 2.3.1.** Валентность, совместимость, размерность, коммутационность.

Одними из типичных моделей конфигурации, наиболее характерными для социально-экономических организаций, являются иерархически ориентированные системы [34, 62]. В них форма организации представляется строго определенной последовательностью, четко обу-

словленной первично объективными, например хронологически, технологически или процедурно формируемыми, связями. Причем последние играют определяющую роль в формировании большинства таких организаций.

**Иллюстрация 2.3.2.** Расписание движения транспорта, технологическая последовательность.

Напротив, первоначально целенаправленно формируемые организации, с последовательно или приоритетно субъективно устанавливаемыми связями, например целевыми обстоятельствами, становятся методической основой соответствующих действий. Причем, в широком смысле слова, под целевой взаимосвязью часто понимается и смешанно сформировавшаяся, и исторически утвердившаяся последовательность явлений или событий, четко представляющаяся окружающим в качестве обязательной.

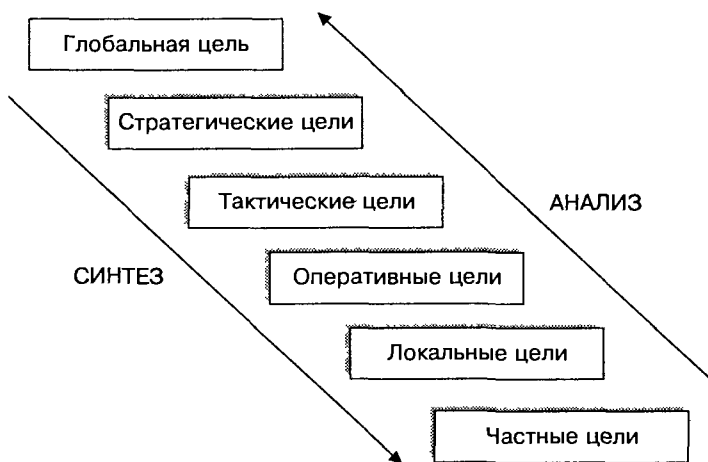
**Иллюстрация 2.3.3.** Построение дерева цели, определение приоритетов развития.

Значение последовательности в организации раскрывает и описывает **закон композиции**, определяющий строгую, причинно-следственную конфигурацию формирования древа цели как логическую основу построения и представления планируемой организации. Основопологающее значение композиции проявляется в едином подходе к разработке и построению симметричных моделей ситуации, проблемы, решения и т. д. в результате проецирования древа цели на основные этапы процесса организации.

**Дефиниция 2.3.4.** Цель частного является подцелью общего.

Такая зависимость наиболее полно и убедительно иллюстрируется классическим построением логики базовой модели конфигурации древа цели в форме сложноподчиненной организации, представляющей следующим образом (рис. 2.3.3).

В объективных организациях действие закона композиции проявляется в виде хронологической, генетической, эволюционной и дру-



**Рис. 2.3.3.** Модель организации дерева цели

гих основополагающих последовательностей, отражающих сущность и содержание очередности и преемственности основных этапов реализации взаимосвязи частного и общего. Вместе с тем он отражает единую логику построения процессов объединения и разъединения организации, к анализу которой мы еще вернемся при рассмотрении закона единства.

Приведенное изложение действия закона композиции позволяет достаточно определенно представить единую природу организации в качестве общей основы для построения, функционирования и развития любых, как объективных, так смешанных и субъективных, форм ее проявления. Причем последние в ряде случаев изначально, вольно или невольно, строятся на отрицании объективности действия этого закона, что, в конечном счете, соответствующим образом сказывается на результатах субъективной организации. В шестом разделе настоящего учебника в рамках анализа организационных изменений и развития организации это станет предметом отдельного исследования и представления.

Выделение и представление в теории организации группы законов формы на основе приведенного выше двуединого подхода предопределяет условия и необходимость исследования законов содержания. Вскрываемые и конкретизируемые этими законами связи и зависимости формируют, раскрывают и развивают наши представления о внутреннем содержании организации, основах ее разработки, построения, функционирования и развития. Здесь, на базе уже выделенных и сфор-

мулированных представлений, прежде всего выделяется, раскрывается и обосновывается **закон соответствия**, устанавливающий, с одной стороны, казалось бы, очевидную, а с другой — противоречащую на первый взгляд закону синергии взаимосвязь. На самом деле, эффект действия этого закона обусловлен непосредственной реализацией причинно-следственной зависимости содержания организации от характеристик составляющих ее элементов и связей, проявляющейся в создаваемых или обуславливаемых ими новых качествах.

**Дефиниция 2.3.5.** Свойства организации соответствуют качествам ее составляющих.

Термин «соответствие» отражает вовсе не равенство и даже не подобие, а целенаправленное развитие интеграции качественных ресурсов составляющих элементов и связей в новые качества, необходимые организации, как частное проявление действия закона синергии. Но, в отличие от последнего, закон соответствия устанавливает наличие качественной преемственности между организацией и ее составляющими, что позволяет достоверней представлять и эффективней осуществлять организационные преобразования.

Сущность, содержание и проявления таких преобразований, обуславливаемые генезисом качеств организации, будут подробно рассмотрены в главе 3.2 учебника. Здесь же ограничимся регистрацией объективной природы формирования и развития взаимосвязи между качествами организации, ее составляющих и соответствующим прогнозированием качеств организации на этой основе.

По аналогии с известным выражением о том, что мир познается в ощущениях, восприятие, понимание и применение ресурсов организации не может быть обеспечено ничем, кроме информации. Более того, образное определение понятия информации как отражения объективной реальности и субъективных представлений о ней связано прежде всего, с передачей и получением знаний о формах и содержании их организации как процессов или систем. Собственно, это заложено уже в самом звучании термина «информация», определяемого, в частном случае, как отражение представления формы.

Любой процесс организации объективно начинается с восприятия и накопления, продолжается анализом, переработкой, передачей и отражается представлением информации. Эти начала, в их сопоставлении и взаимодействии, предопределяют обоснование, выделение и формулирование **закона информатизации**.

**Дефиниция 2.3.6.** Уровень организации определяется уровнем информатизации.

Именно законом информатизации, устанавливающим основополагающее информационное выражение организации, определяется уровень ее соответствия анализу и оценке сложившейся ситуации. Иными словами, организация осуществляется настолько последовательно, детерминированно и, в конечном счете, эффективно, насколько это позволяет ее информационное обеспечение.

На третьем уровне представляемой классификации в группе законов взаимосвязи прежде всего выделяется, формулируется и представляется **закон единства**, отражающий тесную, органическую связь между анализом и синтезом любой организации. Проявления таких связей уже рассматривались выше, в ходе анализа действия закона композиции, здесь же внимание прежде всего будет уделяться феномену единой последовательности построения и проведения прямо противоположных действий.

**Дефиниция 2.3.7.** Единство анализа и синтеза обусловлено объективно.

Единство, как высший, абсолютный уровень проявления, реализации и развития взаимосвязи, представляет собой организацию, отражающую фундаментальные зависимости ее составляющих. В эффекте единства анализа и синтеза такой основой является общая процедура их проведения, представленная единой цепочкой последовательных шагов, осуществляемых по ней соответственно в прямо противоположных направлениях. И действительно, в ходе разделения сложной организации на более простые составляющие и создания из таких элементов новой организации процесс осуществляется по единому пути, но с разными целями и в разных направлениях.

Именно ставящимися и достигаемыми целями и обуславливается противоположность направления проведения анализа как разложения сложного на простое по сравнению с синтезом как составлением из относительно простого — нового, более сложно организованного. Причем это утверждение, если не в полной, то в значительной мере, справедливо не только для субъективно организованных действий, но и для объективно протекающих процессов разделения и объединения, в чем, в конечном счете, и проявляется единство анализа и синтеза.

Значение содержания и развития последовательности связей в организации, устанавливаемое законом единства, обуславливает выделение **закона итерации**, который представляет собой организационную вариацию прикладной реализации модели действия всеобщего закона перехода количества в качество.

**Дефиниция 2.3.8.** Чем больше составляющих, тем сложнее организация

Действительно, именно количество элементов и связей, составляющих организацию, напрямую обуславливает число и разнообразие конфигураций установления и использования всевозможных взаимосвязей и зависимостей между ними. Это, на первый взгляд очевидное, утверждение нередко игнорируется в ситуациях, когда, встречаясь с непредвиденными трудностями, люди непроизвольно увеличивают количество детерминированных действий, ожидая упрощения организации.

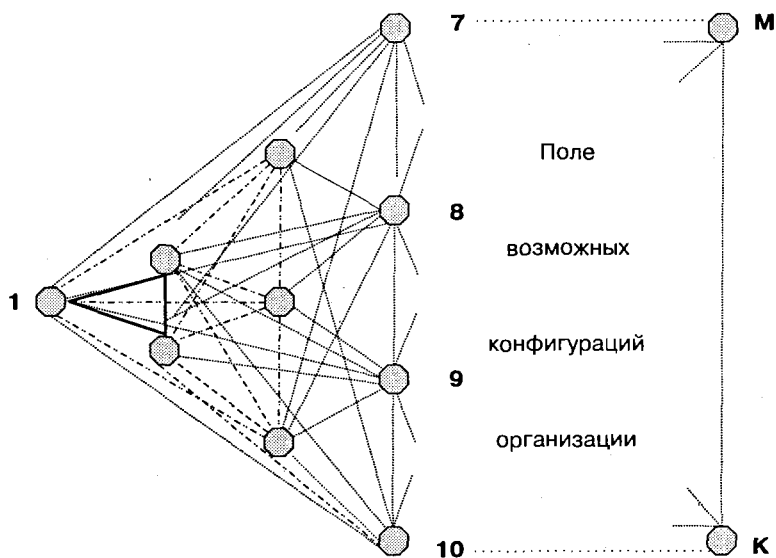
В свою очередь, количество и разнообразие конфигураций построения связей в организации, в соответствии с рассмотренным выше законом формации, обуславливает разнообразие форм ее представления. Значит, ресурс разнообразия конфигураций построения, функционирования и развития организации напрямую зависит от количества составляющих ее элементов. При этом если все  $n$  элементов организации различны, то число возможных формирований без учета повторений определяется зависимостью:

$$P(n) = 1 \times 2 \times 3 \times \dots \times n = n! \quad (2.3.1)$$

Если среди  $n$  составляющих организации имеется  $p$  элементов одного вида,  $q$  — другого,  $r$  — третьего и т. д., то количество разнообразных конфигураций возможных формирований с учетом уже имеющих повторений определяется следующей зависимостью:

$$P_n(p, q, r, \dots) = \frac{n!}{p!q!r! \dots} \quad (2.3.2)$$

Вместе с тем под итерацией понимается и единичный элемент, разовая операция установления связи, которая становится возможной и однозначной при наличии минимально двух составляющих. Добавление каждой новой составляющей увеличивает инвариантность построения связей в геометрической прогрессии, и тем самым усложняет возможные конфигурации построения организации. Это хорошо видно на модели, представленной на рис. 2.3.4.



**Рис. 2.3.4.** Модель действия закона итерации

Принимая во внимание широкое разнообразие всевозможных качественных различий содержания связей, всю палитру этого спектра также можно рассматривать как совокупность составляющих организации, разнообразие которых обуславливает невероятно возрастающую сложность ее вероятного построения.

Более того, интеграл реализации количественной и формализации качественной прогрессии создает практически неограниченный спектр построения вариантов архитектуры организации, обуславливаемый постоянно возрастающим разнообразием содержания и конфигурации ее связей. Это важно помнить, поскольку именно разнообразие является определяющей характеристикой развития организации.

Приведенные выше положения исчерпывающе убеждают в существовании и важности зависимости построения организации от количества составляющих ее элементов и связей еще и потому, что человеку при встрече с проблемой свойственно замедлять движение. Как правило, это выражается в увеличении числа шагов и сокращении амплитуды движения (теория малых шагов), что неизбежно усложняет организацию (см. комментарий к модели на рис. 2.3.1). Сущность этого эффекта, его радикальное влияние на построение и осуществление организации раскрывается и представляется законом итерации.

В интегрированном виде общую конструкцию системы законов теории организации логически уравнивает и завершает группа категорий взаимодействия. Они отражают важнейшие положения самой динамичной составляющей организационного формирования, функционирования и развития. В этой группе прежде всего выделяется такая важнейшая категория, как закон онтогенеза, отражающий симметричное развитие генезиса и представляющий жизненный цикл любой организации периодически повторяющейся последовательностью, общей для всех организаций, тесно взаимосвязанных и закономерно сменяющих друг друга шести основных стадий (рис. 2.3.5).

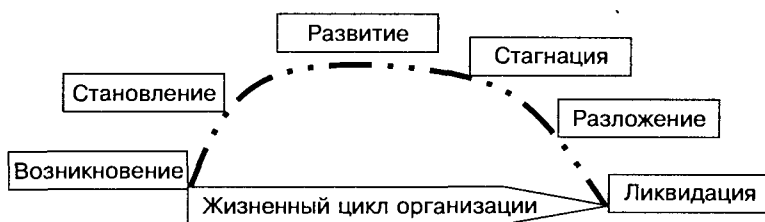


Рис. 2.3.5. Стадии онтогенеза организации

Закон онтогенеза отражает безусловную последовательность и объективную неизбежность осуществления жизненного цикла организации по шести представленным стадиям, раскрывающим не только преобразования, отражающие внутренние метаморфозы организации, но и сущность и содержание ее внешнего взаимодействия с другими процессами и системами. Значение конструктивного понимания и эффективного применения знаний действия закона онтогенеза исключительно велико в социальных организациях, являющихся основным объектом экономических исследований и воздействий современного общества. И действительно, адекватная оценка регистрируемых тенденций и выработка эффективных решений определяющим образом зависят от того, насколько точно они соотносятся со стадией онтогенеза.

**Дефиниция 2.3.9.** Возникновение, становление и развитие организации неизбежно сменяется стагнацией, распадом и ликвидацией, составляющими ее жизненный цикл

Именно социальные организации, необходимость прогнозирования их формирования, функционирования и развития, предъявляют осо-

бые требования к предсказуемости, управляемости и стабильности. Долгое время этот эффект проецировался только на самые разнообразные биологические и социальные образования, но проведенные системные исследования [40, 47] убедительно доказали его объективное действие в любых организациях.

Объективное стремление к самосохранению, характерное для каждой организации и проявляемое в самых разнообразных формах, представляется **законом самосохранения**.

**Дефиниция 2.3.10.** Любая организация приоритетно стремится к самосохранению.

Эта существенная характеристика, выделяющая, раскрывающая и определяющая объективную и устойчивую ориентацию любой организации на самосохранение, рассматривается в качестве объективного условия всех планируемых и складывающихся организационных изменений. Действие закона самосохранения необходимо учитывать дифференцированно, поскольку этот эффект, рассматриваемый в частном случае в качестве приоритета, инстинкта, цели, основного условия развития или его случайного изменения, в том или ином проявлении становится решающим фактором осуществляемых преобразований, но ярче всего выделяется и реализуется действительно в социальных организациях.

Вместе с тем серьезные научные, прежде всего философские, исследования [83, 100] показывают, что стремление организации к самосохранению не является характерной целью проявления только ее социальной составляющей. Более того, самосохранение организации объективно и изначально определяет ее внутреннее единство, конструктивность, устойчивость к внешним воздействиям (см. главу 4.1) и, в конечном счете, проявление эффекта синергии.

Такой подход к анализу взаимодействия разнообразных организационных начал обосновывает объективность выделения и определенность формулирования закона, устанавливающего стремление любой организации к самосохранению. Этот пример открывает перспективы выделения и исследования новых основополагающих организационных зависимостей в ходе изучения взаимодействия уже установленных объективных начал организации.

Системный подход к классификации законов организации обуславливает не только формирование и выделение групп, но и определение специфической взаимосвязи между ними. В соответствии с ее построением не только предопределяется выделение новых законов, но и обу-

словливается формулировка, интерпретация и применение сущности уже известных положений.

Иными словами, эффективность представления и использования знания законов организации в архитектонике определенным образом взаимосвязанной системы проявляется в сущности и содержании их комплексного взаимодействия. Не изменяя действия отдельных законов, оно непосредственно формирует и опосредованно обуславливает самые разнообразные, порой парадоксальные, феномены организации, основанные на развитии связей между ними.

**Аннотация 2.3.1.** Наиболее ярко это проявляется в проектировании и достижении заданного синергетического эффекта организации как системы, основные качества которой [76] целенаправленно планируются, формируются, модернизируются и развиваются человеком [93].

Основой представления конфигурации таких связей является собственно организация как объединяющий процесс, а их сущность раскрывается и развивается общей логикой объективной организации. Так, если одноуровневые ассоциации отражают уже рассматривавшиеся выше соотношения формы и содержания, взаимосвязи и взаимодействия, то вертикальная доминанта иерархии представляет отношения формы и взаимосвязей, содержания и взаимодействия, во многом определяющие достижение эффекта синергии. Это позволяет сделать обобщающий для разработки, представления и использования знаний системы законов организации вывод.

**Вывод 2.3.3.** Взаимосвязь и согласованность как синергетический эффект организации наиболее полно и всесторонне проявляется в системном действии ее законов.

Этим обуславливается воздействие взаимосвязи законов организации на всю систему ее понятий. Так, актуальные исследования [85, 16] показывают, что сложный характер связей между законами организации, с одной стороны, отражает универсальность ее построения, а с другой — определяет объективность их существования.

## **Информационно-методический блок главы 2.3**

### **Контрольные задания**

1. Проиллюстрируйте последовательность выделения, исследования и формулирования закона на конкретном примере.
2. Представьте и обоснуйте роль закона синергии в выделении и формулировании других законов организации.
3. Поясните принципы построения представленной классификации законов организации.
4. Проанализируйте действие законов онтогенеза и самосохранения на примере функционирования и развития конкретной организации.
5. Оцените место и роль рассмотренных законов в теории организации и других областях знаний.

### **Адреса корреспондирующих сайтов**

[http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/  
org\\_management.shtml](http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/org_management.shtml)

[http://www.de\\_isu.ru/program/progs/prog\\_10.html](http://www.de_isu.ru/program/progs/prog_10.html)

[http://www.nosorog.com/public/management/sovr\\_org\\_paradigma.html](http://www.nosorog.com/public/management/sovr_org_paradigma.html)

### **Рекомендуемая литература**

1. *Климонтович Н. Ю.* Без формул о синергетике. — Минск: Высшая школа, 1986.
2. *Коренченко Р. А.* Теория организации. — Пермь: ПГУ, 1990.
3. *Паркинсон С. Н.* Законы Паркинсона. — М.: Прогресс, 1989.
4. *Радченко Я. В.* Теория организации. — М.: ГАУ, 1998.
5. *Рузавин Г.* Синергетика и системный подход. — М.: Знание, 1985.
6. *Selznick P.* Foundation of the Theory of Organization. — N. Y., 1976.
7. *Франчук В. И.* Начала общей теории организаций. — М.: МГУЭС, 1996.

## Раздел 3

# СОДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Знание некоторых принципов легко возмещает незнание некоторых фактов.

*К. Гельвеций*

Знание законов организации, понимание механизмов взаимодействия объективной и субъективной, материальной и интеллектуальной организации как процесса или системы само по себе не обуславливает эффективного применения этого организационного ресурса. В реальной жизни, теории и практике построения, функционирования и развития процессов и систем использование полученных знаний осуществляется в виде разработки, освоения и применения принципов, форм, свойств и других категорий, определяющих содержание организации.

Исследование содержания организации начинается с принципов, отражающих сложившиеся объективно и выработанные смешанно положения, приоритетно реализующиеся в теории и практике. Их состав и содержание варьируются исключительно широко, что обуславливает необходимость исследования такой системы.

Реализацию принципов организации идентифицируют и конкретизируют формы ее проявления, предметно и комплексно исследуемые и представляемые морфологией. Особое значение в определении форм проявления организации уделяется ее идентификации и выявлению логической последовательности развития. Во второй главе настоящего раздела учебника раскрывается и анализируется не только представление, но и широкий спектр разнообразных проявлений, влияний и последствий морфологии организаций.

Завершает раздел систематизация, определение и классификация основных характерных и специфических свойств организации как ее основополагающего ресурса. Здесь приводятся и формулируются не только общеизвестные, но и специфические, далеко не всегда выделяемые и адекватно понимаемые свойства организации, приобретающие в последнее время все большее значение в ее целенаправленном совершенствовании.

## Глава 3.1

# ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 3.1.1.** Аналогия, база, вероятность, действие, закономерность, инструкция, норма, ожидание, осуществление, положение, порядок, построение, правило, предложение, процедура, регламент, рекомендация, требование, установка, форма. Природа, классификация, определение формирования, формулирования, применения и совершенствования системы принципов организации.

Принципы организации как конкретно ориентированные, прикладные правила, нормы и рекомендации, выработанные на основе раскрытия, представления и применения законов, объективно становятся предметом исследования и построения основополагающей системы практических руководств большинства современных наук и видов деятельности. Они объединяют свод теоретических положений и правил, практических рекомендаций и требований по наиболее адекватной и эффективной организации.

Общепринятое и наиболее точное современное понимание термина **принцип** как нормы, правила, установки, требования, рекомендации, которыми пользуется субъект при формировании и осуществлении функционирования процесса или системы, имеет генетически двойственную природу.

**Дефиниция 3.1.1.** Принцип — правило осуществления, руководство к действию.

С одной стороны, по своей направленности и конкретному содержанию любые принципы становятся практическим выводами из

исследования и понимания действия законов, то есть первично являются объективными. Это выделяет и раскрывает объективную составляющую их происхождения, природную взаимосвязь с законами и системой их представления, методически отражает основные источники и факторы формирования.

С другой стороны, восприятие, представление, а главное, применение принципов проходят многократную субъектную адаптацию, то есть понимаются и осуществляются они постольку, поскольку участники этого процесса способны их осознать и реализовать. Эта метаморфоза делает понимание и применение принципов не только разнообразным, но и достаточно индивидуальным и даже уникальным, что отражается их целенаправленной адаптацией к индивидуальным целям, условиям и другим характеристикам.

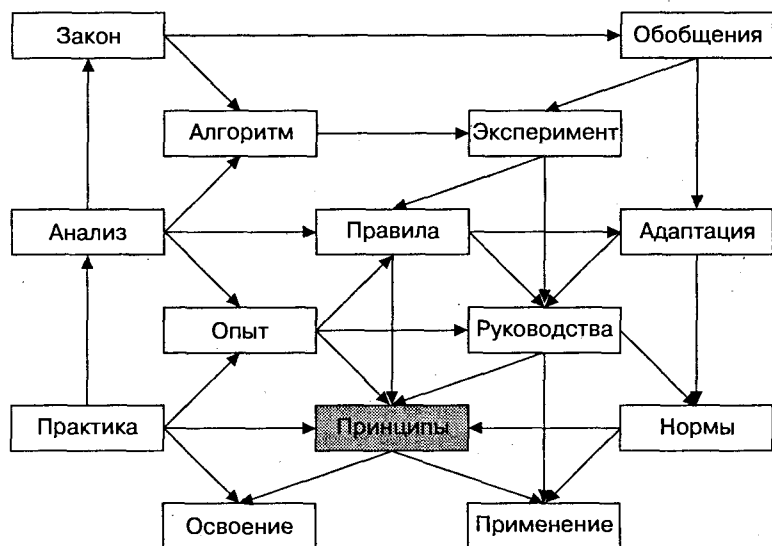
Такой двуединый подход к отражению и пониманию природы принципов достаточно сложен, но в конечном счете именно он позволяет представлять, формировать, развивать и совершенствовать открытый, универсальный и разнообразный комплекс прикладных руководств, достоверно отражающий содержание достижений современной науки, адаптацию и применение этих знаний на практике.

Суть такого подхода складывается из единого для всех, универсально-го представления содержания и состояния системы принципов организации, развиваемого, детализируемого и адаптируемого конкретным индивидуумом, непосредственно выбирающим, понимающим и применяющим тот или иной принцип или их определенное сочетание в соответствии с собственными целями и возможностями. На практике такой подход означает настолько специфическую трансформацию восприятия и понимания с последующей адаптацией сущности, состава и содержания реализуемых положений, что их идентификация и признание в ряде случаев возможны только на уровне декларации.

Декларируя одни или не признавая вовсе определенные принципы, конкретный субъект часто придерживается других, достаточно предсказуемых для него действий, что в конечном счете также становится практическим проявлением принципов прикладной организации. Именно поэтому практика реально воспринимаемых и осуществляющихся принципов привлекает постоянное внимание исследователей как наиболее полная и детерминированная спецификация требований к содержанию и ожиданий осуществления той или иной организации.

Уже приведенные в данной главе положения обуславливают исключительное значение четкого отражения и понимания всей процедуры формирования, освоения и применения принципов организации, кон-

цептуальное представление которой выглядит следующим образом (рис. 3.1.1).



**Рис. 3.1.1.** Процедура формирования освоения и применения принципов организации

Достаточно сложная, инвариантная конфигурация построения данной процедуры отражает возможные последовательности формирования, освоения и применения принципов любой области знаний и сферы деятельности.

Концептуальное представление предлагаемой модели необходимо для полного и всестороннего отражения природы принципов, последовательности их разработки и реализации в конкретной области знаний и, прежде всего, в теории организации. Вместе с тем оно позволяет представить реальное разнообразие и вероятностность формирования процедур становления и развития тех или иных принципов, возможности их вариации, трансформации, специализации и индивидуализации.

Более того, изначально декларируемая система принципов и не претендует на единообразие, а, напротив, ориентирует организацию на предметную адаптацию формы и содержания предлагаемых требований и положений к реальным условиям их применения. В этом смысле система принципов организации представляет собой содержатель-

ную структуризацию и формализацию осуществления наиболее значимых подходов и моделей организационных отношений в общих и специфических условиях, определение и реализацию свода требований или исполнение ожиданий функционирования и развития, обеспечивающих достижение намеченного.

Сущность принципа как результата трансформации теоретических знаний закономерностей проявления, функционирования и развития организации процесса или системы, полученного с целью последующего практического применения, позволяет отнести отражаемые им зависимости не только к субъективной, но и в какой-то степени к объективной организации. Более того, целый ряд принципов был первично выделен и изучен как наиболее значимое проявление реально существующих объективных организационных закономерностей.

Действительно, понимание под принципом организации вероятно и достоверного ожидания, естественно реализующейся нормы как наиболее часто осуществляющейся зависимости, учитывающей частное проявление действия одного или нескольких законов, отражает объективную составляющую природы его формирования и реализации. Понятно, что в этом случае речь идет не о цели, которой здесь просто нет и не может быть, а о прогнозе развития объективной организации, отражение формирования сущности и содержания которого также описывается определенными правилами.

Отдавая себе в этом отчет или нет, каждый субъект наблюдает, отмечает, накапливает, исследует, систематизирует отражения самых разнообразных связей и зависимостей, обеспечивая понимание и формируя предвидение развития окружающей его объективной организации. В результате чего последовательно складывается и устойчиво развивается система первичных, основополагающих представлений человека о принципах формирования, функционирования и развития процессов и систем объективной организации.

Наиболее общее и достаточно распространенное в научных кругах понимание и применение термина «принцип» подразумевает отражение конструктивных представлений о сущности, основе, главном в построении, функционировании и развитии любой организации, что позволяет говорить о широком использовании принципов объективной организации в осуществлении целенаправленной деятельности человека. Это особенно важно подчеркнуть до того, как система принципов будет квалифицирована на основе превалирования их объективной или субъективной природы. На самом деле в ходе построения и применения системы принципов она не будет играть определяющей роли.

Такое понимание и применение термина «принцип» основывается на эргономическом подходе [39, 58], выделяющем и исследующем устойчивые, эволюционно сложившиеся связи объективной организации с целью их полномочного использования в смешанных и субъективных процессах и системах. От ассоциации с закономерностями их существенно отличает понимание прикладного характера действия и возможность избирательности в применении, реализуемые субъектом в ходе осуществления целенаправленной организации.

В свою очередь, принципы прикладной организации как правила построения и осуществления субъективной деятельности человека предопределяют подход и накладывают существенный отпечаток на форму и содержание их классификации. В этом смысле содержание принципа отражается и воспринимается прагматически, в качестве руководства к действию, а значит, формируется, формулируется и применяется достаточно субъективно. Более того, даже собственно названия и основные характеристики таких норм ориентируются не на теоретически универсальные формулировки, а на объектно или функционально адаптированные аналоги, прототипы, ассоциации, наглядно воспринимаемые и абсолютно понятные в их конкретном применении.

**Иллюстрация 3.1.1.** Принципы «конвейера», «карусели», «сэнд-вича», «Ваньки-встаньки».

И все же единая классификация как система принципов организации не только возможна, но и совершенно необходима. Именно она становится методической основой адекватного восприятия, понимания, формирования и представления моделей многофакторных, сложнейших, теснейшим образом взаимодействующих процессов и систем объективной, смешанной и субъективной организации реально окружающего нас мира. Ресурсы представляемых ею взаимосвязей применения отдельных принципов позволяют разрабатывать, адаптировать и применять организационные воздействия в комплексе.

Принципы организации как теоретические модели и практические руководства, применяемые во всех областях знаний и видах деятельности, приобретают особое, системообразующее значение. Именно они формируют единую организационно-методическую основу, обеспечивающую общее, адекватное восприятие и использование знаний как в рамках одной науки или сферы деятельности, так и в разнообразных

наложениях, взаимосвязях и сочетаниях между ними. Поэтому особенно важно методически убедительно обосновать разрабатываемую классификацию в качестве общего фундамента построения, представления и применения всей системы принципов организации в целом.

Основой складывающейся конфигурации и наиболее характерной особенностью построения такой классификации является выделение генетически связанных с законами организации и системой их представления конструкций, последовательно развивающихся и поэтапно раскрывающихся и усложняющихся: уровня цели, уровня формы и содержания, уровня взаимосвязи и взаимодействия. Такой подход опирается не на субъективную модель классификации законов организации, имеющую аналогичную конфигурацию, а на генетическое единство сущности и содержания однородных принципов. Именно это органическое единство закономерных связей и рекомендуемых правил послужило объективной основой структуризации соответствующих систем классификации законов и принципов организации.

Как уже отмечалось в предыдущей главе, именно структурно-уровневый подход к обоснованию и построению классификации определяющих категорий позволяет наиболее полно отразить все многообразие связей между элементами, их понимание, взаимодействие и влияние как на содержание отдельных составляющих, так и на представление всей системы категорий в целом.

Естественно, что такая взаимосвязь проявляется прежде всего в единообразном применении уже известной конфигурации представления системы законов при классификации принципов организации. Это совершенно необходимо, поскольку объективная составляющая природы принципов основывается непосредственно на законах организации. Причем подобная преемственность не исключает преобразования и развития как самих групп, так и собственно классифицируемых принципов. Этим и обусловливается выделение принципов цели в качестве первой группы классификации.

Приоритет группы принципов цели в субъективной организации определяется, собственно, ее природой, сущностью и обосновывается преднамеренным и содержательным участием субъекта в процессе организации. Диалектическая связь между формой и содержанием, с одной стороны, и примат группы принципов цели — с другой, достаточно однозначно обосновывают выделение и определяют состав второго уровня классификации принципов организации.

Взаимосвязь и взаимодействие, как статика и динамика проявления сущности и формирования содержания механизма объединения,

представляют собой наиболее точное и практически ориентированное осмысление и основу построения и применения системы принципов организации. Такой подход позволяет раскрыть и представить сущность и содержание организации:

- ♦ как системы, определяемой конструкцией связей между составляющими ее элементами,
- ♦ как процесса, представляющего последовательное изменение состояния в качестве основного результата их взаимодействия.

Это в конечном счете и обуславливает выделение второго и третьего уровней классификации в системе принципов организации.

Представляемая классификация характеризуется не только приоритетно-целевой и горизонтально-уровневой группировкой, но и вертикально ориентированной, последовательно развиваемой преемственностью между группами принципов формы и взаимосвязи, содержания и взаимодействия соответственно. Основы построения такой конфигурации уже рассматривались на примере построения системы законов в предыдущем разделе учебника, здесь же она получает дальнейшее практическое развитие в рамках представления системы принципов организации.

Разрабатываемую классификацию необходимо рассматривать как концептуальную попытку единого и комплексного отражения общей конфигурации системы принципов объективной, смешанной и субъективной организации. Ее значение и заключается прежде всего в обосновании единого представления о построении, функционировании и развитии всей совокупности организационных отношений в их теснейшем взаимодействии и развитии. Этим, в конечном счете, и обусловлено выделение и идентификация соответствующих групп в общей системе представления принципов организации, которая выглядит так, как показано на рис. 3.1.2.

Приоритет группы цели в классификации принципов организации обусловлен, как уже отмечалось выше, не только двойственной природой, но и сущностью организации, выражающейся в эффекте синергии. И действительно, любая организация воспринимается людьми прежде всего через те новые свойства и качества, которые она обуславливает и реализует. Другими словами, по своей сути эффект синергии представляется в этом случае целенаправленной организацией требуемых свойств и качеств.

В процессе формирования новых качеств непринципиально выделение объективного или субъективного начала, хотя применительно

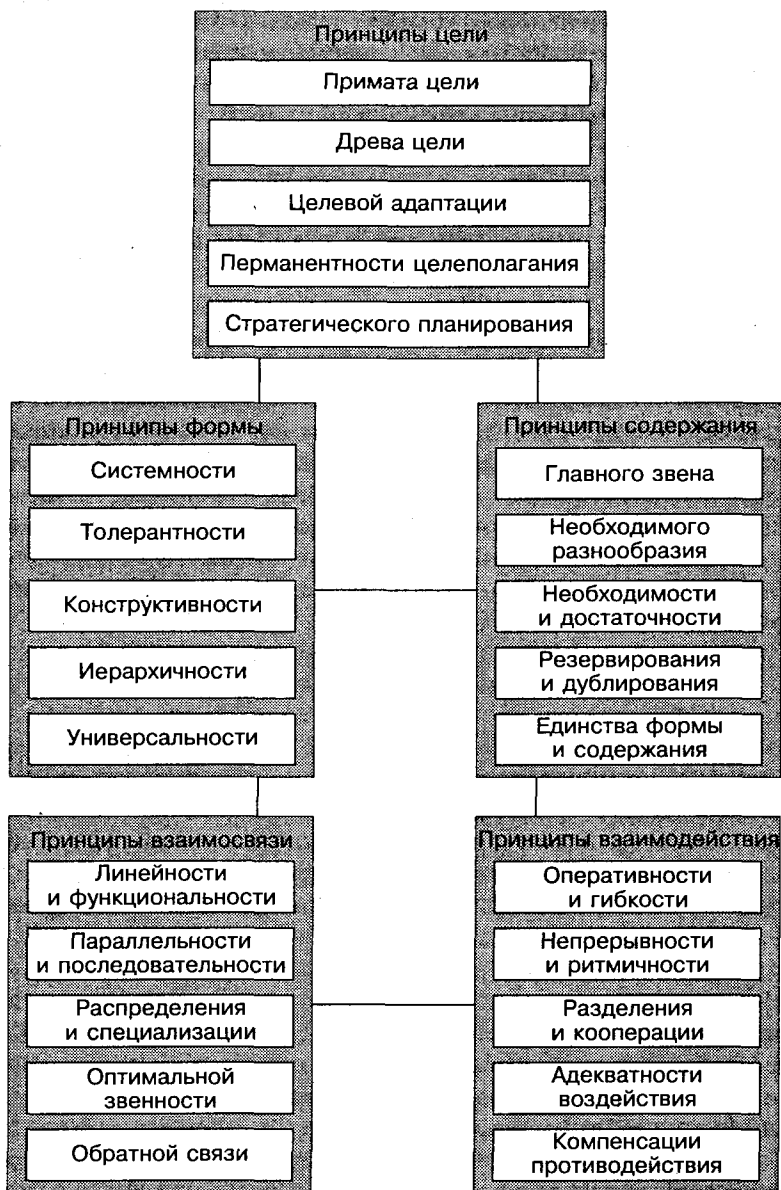


Рис. 3.1.2. Классификация принципов организации

к объективным процессам правильнее говорить не о цели, а о прогнозе или результате. Таким образом, сущность и содержание принципов в приведенной классификации могут достоверно рассматриваться на примере субъективной организации в противопоставлении, на фоне и с учетом развития объективных процессов и систем. Это утверждение позволяет перейти непосредственно к анализу содержания принципов организации.

Приоритет, первичность цели субъективной организации отражает принцип примата цели.

**Дефиниция 3.1.2.** Цель субъективной организации первична.

Именно он определяет сущность субъективной организации как достижение запланированного результата организационной деятельности человека. Этот принцип предопределяет требование начала любой субъективной организации с постановки цели как желаемого, достижимого, необходимого состояния процесса или системы. Он изначально противопоставляется настолько распространенной, насколько и разорительной практике волюнтаристских, бесцельных действий. Именно они составляют критическую массу последовательности естественно-го отбора процесса объективной организации, определяя неприемлемо высокую цену отказа от принципа примата цели.

Поиск целесообразности, результативности не только деятельности человека, но и объективных процессов позволяет вскрыть глубинные, причинно-следственные связи организации во всем ее многообразии. В этом отражается постоянное и настойчивое стремление человека использовать ресурсы объективной организации в собственных целях. Решение такой задачи требует исключительно четкого, стратегического представления всех этапов, состояний и последствий интеграции и взаимодействия субъективной и объективной организации.

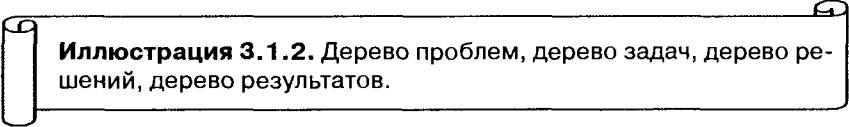
Необходимость последовательного, конструктивного, обоснованного и эффективного решения задачи поэтапной взаимоувязки состояний интеграции объективной и субъективной организации подчеркивается требованиями принципа дерева цели.

**Дефиниция 3.1.3.** Постановка и достижение цели строится в логической последовательности: частная — локальная — оперативная — тактическая — стратегическая — глобальная.

Организационно-методическую и структурную основу этого принципа задает рассмотренный в предыдущей главе закон композиции, а сущность раскрывают понимание и применение эффектов синергии, информатизации, комплексности, определяемые соответствующими законами теории организации.

Содержание этого принципа отражается требованием обоснования, разработки и представления всей совокупности целей организации в формате типовой, шестиуровневой конфигурации достижения последовательных и взаимозависимых состояний ее развития. Анализ такой модели и конфигурация ее построения представлены на рис. 2.3.3.

Собственно принцип дерева цели и определяет логически обоснованную и общепринятую процедуру разработки и представления процесса организации в виде последовательности ее определенных состояний. В этом смысле его применение обеспечивает возможность определения конкретного этапа осуществления организации, оценки достижения прогнозируемого состояния и коррекции проведения процесса. Иными словами, с помощью разработки и построения дерева цели создается развернутая программа организации, широко и разнообразно используемая в дальнейшем в построении и осуществлении конкретных процессов и систем.



**Иллюстрация 3.1.2.** Дерево проблем, дерево задач, дерево решений, дерево результатов.

Развитие процессов объективной организации может концептуально и достоверно описываться с помощью применения построений, вытекающих из принципа дерева цели в трех основных режимах:

- ♦ отражения завершившегося процесса;
- ♦ представления осуществляющегося развития;
- ♦ прогнозирования предстоящих организационных изменений.

Это полностью и всесторонне раскрывает состав и содержание происходящего.

Более того, серьезные исследования объективной организации, как правило, основываются на применении исторического подхода, обуславливающего представление процесса процедурой постановки и достижения его настоящего состояния, выстроенной по принципу дерева цели, как, например, в генеалогии. Этим примером еще раз подтвер-

ждается ведущая роль объективной составляющей в природе формирования и развития принципов организации.

Принципы примата и дерева цели определяют ее ведущее положение в субъективной организации, но именно оно обуславливает и необходимость соотношения с целью практически всех составляющих процесса или системы. Причем такое соотношение, его оптимальное построение и развитие, в конечном счете, отражают сущность проявления как целенаправленно формирующейся субъективной, так и прагматически используемой объективной организации.

Реализация такого соотношения наиболее явно проявляется в процессе применения цели в качестве критерия, относительно которого определяется состояние объективной и субъективной организации. Оценка состояния практически всех составляющих организации относительно поставленной цели является одним из важнейших условий ее эффективности. Отражающее это положение требование обеспечения определенного соотношения, увязки, ориентации составляющих организации и цели раскрывает и представляет **принцип целевой адаптации**.

**Дефиниция 3.1.4.** Проблемы, задачи, решения, результаты и другие составляющие организации необходимо адаптируются к представлению цели

В соответствии с этим принципом целенаправленная организация формируется, идентифицируется и становится таковой прежде всего в силу строгой приоритетной ориентации всех составляющих ее элементов, связей, конфигураций на поэтапное достижение последовательности промежуточных и конечной целей, то есть целевой адаптации.

Наиболее полно эффект этого принципа проявляется в определении состава и содержания элементов, характера и конфигурации связей между ними, сущности и особенностях построения взаимодействия организации с внешней средой. Такая ориентация как общий знаменатель объединяет составляющие организации, обеспечивая самые широкие возможности ее модернизации и развития в реально изменяющихся условиях.

Естественно, что постоянные изменения внешних условий и внутреннего состояния организации определяют необходимость корректировки конкретного содержания и представления цели на различных уровнях ее дерева. В обстоятельствах реальной организации оконча-

тельно разработанная, безусловно принятая и догматически реализуемая цель зачастую, по тем или иным причинам, становится неэффективной.

Более того, приоритет процесса организации над системой определяет динамичный характер ее развития, предъявляющий особые требования к целеполаганию. Все это обуславливает необходимость непрерывного обеспечения возможности корректировки содержания цели, представляющую **принцип перманентности целеполагания**.

**Дефиниция 3.1.5.** Разработка, постановка и корректировка цели осуществляются непрерывно в процессе ее достижения.

С помощью этого принципа формируются правила построения и функционирования механизма сопровождения любого процесса оперативным развитием, уточнением и адаптацией разработанного дерева цели, обеспечивающими учет изменяющихся приоритетов и условий их достижения.

Перманентность целеполагания, непосредственно и продуктивно реализующаяся в оперативном планировании, также обуславливает необходимость постоянного проведения перспективного анализа, прогнозирования и моделирования развития организации. Причем это относится не только к субъективной или объективной, но и в значительной большей степени к смешанной организации.

Действительно, необходимость предвидения и учета самых отдаленных условий, факторов и последствий развития организации в реальных объективных и субъективных обстоятельствах является определяющей составляющей полного и всестороннего достижения поставленной цели. В этом положении заключается основное содержание требований, определяющих **принцип стратегического планирования**.

**Дефиниция 3.1.6.** Эффективная постановка и достижение цели основываются на стратегическом планировании функционирования и развития организации.

Такое последовательно-хронологическое разделение процесса развития на тактический и стратегический периоды является понятным и не требует дополнительного обоснования.

Более того, как уже отмечалось в главе 2.1, именно такое разделение процесса служит основным инструментом его программирования и мо-

делирования. Но здесь необходимо выделить качественные отличия содержания требований стратегического планирования как принципа организации.

Основное проявление и определяющее значение формирования и применения принципа стратегического планирования заключается в обосновании и разработке научного прогноза развития смешанной организации, во всестороннем и комплексном учете влияния на этот процесс объективных условий и субъективных факторов, которые во многом обуславливают применение всей системы принципов организации.

Группа принципов, отражающая основные правила формирования организации, открывает уровень представления ее внешней формы и внутреннего содержания. Такое традиционное сопоставление не только естественно, но и совершенно необходимо в классификации принципов, поскольку позволяет отразить как их самостоятельность, так и тесную взаимосвязь. Это сопоставление определяет подход, методику и специфику построения и изложения сущности принципов организации внутри групп формы и содержания.

Определяющую основы организации группу принципов формы открывает **принцип системности**.

**Дефиниция 3.1.7.** Любая организация достоверно представляется совокупностью взаимосвязанных элементов.

Он устанавливает требование формирования, представления и рассмотрения любой организации в виде совокупности взаимосвязанных элементов. Принцип системности, опирающийся на действие законов формации, итерации, синергии, выделяет решающее значение связей в построении и представлении формы организации.

Более того, им напрямую обуславливается и палитра возможностей формирования организации количеством, разнообразием, конфигурацией построения образующих ее связей. Эта зависимость, всестороннее исследование и эффективное использование ее потенциала являются основным ресурсом приведения формы осуществляющихся процессов и действующих систем в соответствие с миссией, целями, условиями и специализацией организации.

Особое значение применение данного принципа приобретает в процессе анализа и построения смешанной организации как совокупности и взаимодействия различных по своей природе систем. Это обусловлено тем, что принцип системности комплексно отражает сущность и содержание формирования как субъективной, так и объективной

организации, что становится единой основой для их исследования, построения и совершенствования.

Единое представление системной основы организации становится одним из необходимых условий обеспечения и развития потенциала ее **толерантности**.

**Дефиниция 3.1.8.** Толерантность (от лат. *tolerantia* — терпение) — устойчивость к внешним воздействиям.

Сущность и основное содержание требований обеспечения устойчивости организации к внешним обращениям и воздействиям определяет и раскрывает **принцип толерантности**.

**Дефиниция 3.1.9.** Существование организации определяется устойчивостью к внешним воздействиям.

Причем выделяемое и обеспечиваемое им свойство содержательно реализуется как в объективной организации, например в ходе процесса естественного отбора, так и в ее субъективной и смешанной формах, ориентируемых на повышение устойчивости к внешним воздействиям.

Объективной основой формирования, формулирования и применения принципа толерантности организации служит действие закона самосохранения. Вместе с тем стремление человека к предсказуемости организации обуславливает субъективные начала формирования устойчивости. Такая природа проявляется в самых разнообразных формах и качествах процессов и систем, однако имеет основополагающее свойство толерантности организации.

В качестве важнейшего правила формирования организации выделяется **принцип конструктивности**, отражающий и раскрывающий существенную причинно-следственную связь между конфигурацией построения, структурой и стабильностью организации.

**Дефиниция 3.1.10.** Внутренняя устойчивость организации обеспечивается ее конструкцией.

Развивая стремление к устойчивости, требование конструктивности организации нацеливает процедуру, структуру, конфигурацию ее формирования на наиболее эффективное достижение миссии. Более

того, принцип конструктивности предполагает необходимость формирования потенциала последовательной и перманентной модернизации формы организации в соответствии с развитием ее целей.

Решение данной задачи должно обеспечиваться строгой соподчиненностью организации, представляющей **принцип иерархичности**.

**Дефиниция 3.1.11.** Развитие и управляемость организации обеспечиваются ее иерархичностью

Реализация этого принципа проявляется в процессе последовательно отбора, раскрывается построением дерева цели, устанавливается организационной структурой и выражается в процедуре осуществления деятельности субъектов. Иерархичность выступает в роли своеобразного (хронологического, стратегического, административного или процессуального) стержня организации, обеспечивая ее четкую ориентацию на осуществление миссии. Именно принцип иерархичности, во многом определяя форму организации, выстраивает ее внутреннюю процедуру, структуру и конфигурацию формирования и развития.

Понятно, что конфигурация организации не должна и не может постоянно трансформироваться в соответствии с изменяющимися условиями, целями, ресурсами и другими факторами ее осуществления. Более того, эффективность достижения миссии организации определяется, прежде всего, универсальностью формы как одним из важнейших ее целевых качеств. Именно такое достижение и поддержание необходимого уровня адекватности, приспособленности формы организации к широкому спектру возможных, самых разнообразных целей, функций, условий предусматривает и обеспечивает **принцип универсальности**.

**Дефиниция 3.1.12.** Адекватность формирования и функционирования организации определяется ее универсальностью.

Совершенство построения и использования объективной, субъективной и смешанной организации, уровень их развития и адаптации к обязательно предстоящим и вероятным ситуациям и тенденциям во многом определяется именно ее универсальностью.

Выделяемая принципом универсальности необходимость формирования, становления и развития этого качества, вместе с формальными построениями и признаками, в значительной степени обуславливается особенностями содержания организации. Свод правил, взаимосвя-

зей и норм обеспечения становления и развития этой стороны организации отражается группой принципов содержания.

В качестве определяющего в этой группе выделяется и реализуется **принцип главного звена**, отражающий его значение, место и роль в любой организации.

**Дефиниция 3.1.13.** Определяющую роль в формировании целевых свойств организации играет ее главное звено

Собственно, результативная организация, ее основной эффект — синергия во многом предопределяются участием в ней главного звена, обуславливающего не только новые качества, но и новые структуры, формы, процессы. Такое звено, исполняя роль «катализатора», «золотника», «стержня», «доминанты», формирует, мобилизует и концентрирует основные качества организации, обуславливая наиболее полное проявление или достижение эффекта синергии. В этом отражается ключевое значение главного звена в объективной организации и его целенаправленное применение в субъективных организациях.

Устойчивость организации к внешним воздействиям и внутренним изменениям, с одной стороны, и ее универсальность — с другой, во многом определяются широтой развития палитры качеств организации. Практически все ее конструктивные ресурсы, от самосохранения до модернизации, определяются разнообразием составляющих и обуславливаемой им инвариантностью их сочетания. Именно эти зависимости и обуславливают **принцип необходимого разнообразия**, применяемый как в процессах, так и в системах.

**Дефиниция 3.1.14.** Адекватность организации обеспечивается разнообразием ее составляющих.

Значение принципа необходимого разнообразия выходит далеко за рамки формирования, функционирования и развития организации, отражая его признание в качестве одного из основополагающих, качественно определяющих состав ее факторов в таких важнейших областях знаний, как кибернетика, информатика, комбинаторика, теория вероятности, экономика, социология и т. д. Более того, необходимое разнообразие как объективно проявившийся и закрепившийся эффект выступает, быть может, главным, совершенно необходимым организационным условием для устойчивого формирования, функционирования и развития любых форм проявления процессов и систем.

Это обусловливается прямой зависимостью формирования, становления и развития как объективного мироздания, так и субъективной интеллектуальной организации от уровня разнообразия их основных составляющих. Но именно организационный примат принципа необходимого разнообразия обуславливает его широкое, конструктивное и всестороннее проявление и применение практически во всех объективных, смешанных и субъективных процессах и системах.

Вместе с тем бесконечное разнообразие, как и неограниченное множество, усложняет, перегружает и, в конечном счете, разрушает любую организацию. И хотя этот процесс, в соответствии с действием закона перехода количества в качество сопровождается созданием новых организаций, сохранение и использование прежней становится слишком дорогим или невозможным.

Рано или поздно такие неоднозначные тенденции, их необоснованное закрепление и неконтролируемое развитие неизбежно приводят к опасности возникновения реальной дезорганизации. Этому призван противодействовать **принцип необходимости и достаточности**, определяющий приоритет достижения и сохранения оптимального количества разнообразия составляющих устойчивой организации.

**Дефиниция 3.1.15.** Количество и разнообразие составляющих организации должно быть оптимальным.

Устойчивое функционирование и развитие современной организации необходимо связано с обеспечением ее самыми разнообразными ресурсами, используемыми как в активной, так и в пассивной форме. Именно формирование ресурсов в виде параллельно дублирующих основные действия процессов или систем и резервов, представляющих дополнительно необходимые запасы, представляет собой одно из важнейших условий стабильности организации.

На важность своевременного обеспечения таких условий функционирования и развития организации четко указывает **принцип резервирования и дублирования**.

**Дефиниция 3.1.16.** Эффективность организации обеспечивается балансом резервирования и дублирования.

В этом принципе особо подчеркивается необходимость организационного обеспечения оптимального сочетания выбора, адаптации и при-

менения тех или иных форм приобретения, накопления, сохранения и использования основных ресурсов организации.

Наиболее полно, разнообразно и всесторонне методически организующую роль и значение группы принципов содержания представляет **принцип единства формы и содержания**.

**Дефиниция 3.1.17.** Соотношение формы и содержания определяет качества организации.

Несмотря на то что понимание и применение этого принципа далеко не всеми и не всегда осуществляется однозначно, его сущность достаточно ясна. Прежде всего, им подчеркивается важнейшее значение причинно-следственной связи между формой и содержанием организации, нарушение которой, в той или иной степени, дезорганизует как процессы, так и системы.

Детальная разработка и адаптированное применение принципа единства формы и содержания позволяют достаточно четко идентифицировать как объективную, так и субъективную организацию и на этой основе классифицировать и исследовать их с самыми разнообразными целями. Более того, внутренние взаимосвязи между формой и содержанием, на выяснении и использовании которых строится этот принцип, являются мощнейшим ресурсом реорганизации, далеко не всегда полностью используемым человеком.

Третьим уровнем рассматриваемой классификации выделяются группы принципов взаимосвязи и взаимодействия, отражающие основные правила построения, функционирования и развития статичности и динамики организации. Здесь в еще большей степени проявляются связи не только между группами, но и собственно между принципами, активно развивающими и обуславливающими содержание и применение друг друга. Это положение подчеркивает обоснованность использования в данной классификации группировочно-уровневого подхода, не раз проявившего свою эффективность в рамках разработки и представления парадигмы организации.

В соответствии с этим подходом первым на данном уровне выделяется **принцип линейности и функциональности**.

**Дефиниция 3.1.18.** Связи организации имеют линейно-функциональную специализацию.

Разработкой и применением этого принципа задаются коммуникационные основы построения и представления организации с позиций определенного сочетания видов осуществляющихся в ней связей, определяется сущность функциональности как формы специализации связи, а также линейности как способа объединения всех функций в рамках одного канала.

Сочетание линейности и функциональности поэтапно развивает **принцип параллельности и последовательности**, отражающий структурную конфигурацию связей как форму построения организации.

**Дефиниция 3.1.19.** Функционирование и развитие организации осуществляется параллельно-последовательно.

Вместе с тем, раскрывая и расширяя использование потенциала резервирования и дублирования, принцип параллельности и последовательности обеспечивает достижение нового уровня развития организации процессов и систем. Обусловливаемые им сложность и многообразие взаимосвязей организации существенно увеличивают ее устойчивость, обеспечивают конструктивность, развивают универсальность.

Действие закона соответствия означает, что качества организации в первую очередь зависят от качеств ее составляющих, а уровень их развития, в конечном счете, обуславливается уровнем специализации как составляющих, так и организации в целом. Это обстоятельство выделяет и подчеркивает **принцип распределения и специализации**, определяющий необходимость их функционального закрепления и развития в соответствующих составляющих организации. Более того, уровнем такого развития во многом определяется и уровень достижения эффекта синергии всей организации в целом.

**Дефиниция 3.1.20.** Основой построения организации являются распределение и специализация функций.

Собственно, основное содержание организации в каком-то смысле и заключается в распределении и специализации выделения, участия и объединения самостоятельных составляющих в единый комплекс. Очень часто конкретная организация осуществляется людьми именно в процессе распределения прав, обязанностей, ответственности за отдельными подразделениями или исполнителями и закрепления этого

состояния на определенный промежуток времени, что, собственно, и отражает специализацию.

Любое распределение целей, задач, функций, решений, ответственности так или иначе предполагает выделение элементов и звеньев организации, причем тем большее, чем более конкретная, узкая и детерминированная специализация закладывается в его основу. Закрепление за ними определенных позиций является совершенно необходимой основой для последующего освоения и реализации их интегрированного потенциала наиболее эффективным способом.

Увеличение числа звеньев в соответствии с законом итерации существенно усложняет построение и функционирование организации. Выделение, исследование и разрешение проблемы столкновения этих противоположных тенденций на строго научной основе обеспечивает **принцип оптимальной звенности**.

**Дефиниция 3.1.21.** Адекватность организации обеспечивается оптимальным соотношением ее звеньев.

Понятно, что, как и во всех других случаях, оптимизация представляет здесь достаточно сложную, нередко бесконечно решаемую задачу, но этот принцип прежде всего обращает внимание на необходимость учета такой проблемы формирования условий и проведения мероприятий по определению адекватной структуры организации.

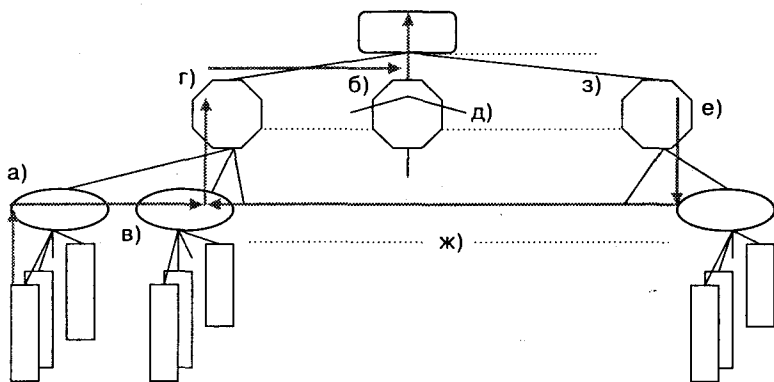
Исторический анализ функционирования и развития социальных систем убедительно показывает, что поиск оптимальной звенности является чуть ли не основной проблемой целенаправленного построения эффективной организации. Устойчивые тенденции к последовательному увеличению числа звеньев с ростом организации рано или поздно необходимо пресекались целенаправленным стремлением к их радикальному сокращению, поскольку именно в нем виделся основной ресурс преодоления экстенсивного развития. Но со временем появление и развитие новых целей и обусловленные ими преобразования снова неизбежно приводили к увеличению числа составляющих организации.

Разрешение этого извечного противоречия, безусловно, связано с субъективными факторами восприятия и детерминирования цели, программирования функционирования, осуществления разделения и специализации действий. Более того, быть может, волнообразная тенденция периодического увеличения, сменяющегося систематическим

сокращением числа звеньев организации, является неизбежным следствием воздействия ее субъективной составляющей?

Такая зависимость не раз становилась предметом исследований внутреннего строения организации [84, 57], причем в ряде случаев ее проявления обнаруживались и в объективных организациях [83, 84]. Понятно, что этот феномен требует исключительно серьезного научного исследования и практического наблюдения, но само его выявление свидетельствует о необходимости обращения особого внимания на достижение и сохранение оптимального числа звеньев организации.

Наиболее полно и наглядно позиционирование и действие принципов взаимосвязи проявляется в организационных структурах управления ОСУ, в которых линейность (а), функциональность (б), параллельность (в), последовательность (г), распределение (д), специализация (е), оптимальная звенность (ж) и обратная связь (з) являются основополагающими характеристиками их формирования и функционирования. Самое общее отражение представления ОСУ раскрывает конфигурации их реализации следующим образом (рис. 3.1.3).



**Рис. 3.1.3.** Конфигурация реализации принципов взаимосвязи в ОСУ

Эффективную реализацию принципов организации в целом и группы взаимосвязи в частности определенно и непосредственно обеспечивает **принцип обратной связи** как важнейшей, структурно содержательной составляющей любой совершенной организации.

**Дефиниция 3.1.22.** Обратная связь объединяет организацию.

Требование к ее осуществлению заложено уже в самом названии этой группы принципов, начинающегося с понятия «взаимной», то есть как минимум двусторонней. Естественно, что такая взаимность должна и может быть обеспечена только конкретной организацией всей совокупности необходимых, устойчивых и исчерпывающих связей.

Именно обратная связь во многом и обуславливает качества организации, обеспечивающие ее возникновение, становление, функционирование, преобразование и развитие. Наглядным примером эффективного проявления этого феномена является его широкое и разнообразное использование в электронике, кибернетике, информатике.

Единство такого целенаправленного и случайного проявления позволяет утверждать, что принцип обратной связи отражает одно из основополагающих качеств как объективной, так субъективной и смешанной организаций, во многом обуславливающее существование, функционирование и достижение необходимого результата во всех его проявлениях.

Построение эффективных взаимосвязей в организации необходимо постольку, поскольку именно по ним складывается и осуществляется любое взаимодействие. Этим обуславливается выделение соответствующей группы принципов организации. Ее логично открывает **принцип оперативности и гибкости**, развивающий динамические основы организации как процесса. И действительно, эти важнейшие характеристики функционирования и развития во многом определяют цели, условия, ресурсы организации, а значит, накладывают достаточно определенные ограничения и требования по их построению и осуществлению.

**Дефиниция 3.1.23.** Адекватность взаимодействия в организации определяется оперативностью и гибкостью.

Возникновение, становление и развитие организации осуществляется в реальном мире, уже обусловленном определенными динамическими характеристиками, устанавливающими соответствующие условия осуществления взаимодействия. Естественно, что формирование и функционирование эффективной организации должно функционально и хронологически соответствовать этим условиям, что и призвано обеспечить адекватное применение принципа оперативности и гибкости.

Параллельность, оперативность и гибкость формирования, осуществления и развития организации как процесса предопределяют **принцип непрерывности и ритмичности**.

**Дефиниция 3.1.24.** Самодостаточная эффективная организация осуществляется непрерывно и ритмично.

Эти качества в их единстве и взаимодействии, во многом определяя потенциал функционирования и развития организации, в конечном счете обеспечивают ее оперативность и гибкость. Причем самодостаточность организации обуславливает ее стабильность именно непрерывностью и ритмичностью. Это еще раз подтверждает тесную и органичную взаимосвязь и преемственность принципов внутри группы взаимодействия

Непрерывность и ритмичность обеспечивают устойчивость процесса организации, равномерность его осуществления и оптимальность развития. В этом плане принцип непрерывности и ритмичности формирует необходимый уровень внутренней самоорганизации процесса, обуславливая оперативное и эффективное взаимодействие на всем его протяжении.

Важнейший принцип группы взаимодействия — известное положение о необходимости и эффективности разделения и кооперации любой совместной целенаправленной деятельности. Развивая принцип распределения и специализации, именно это положение обеспечивает достижение и поддержание необходимого уровня организации. Это относится как к субъективной, так и к объективной организации, в которых самые разнообразные процессы приводят к необходимой и эффективной кооперации. **Принцип разделения и кооперации** преемственно обеспечивает функционирование и развитие организации реализацией ранее сформированного и развиваемого потенциала распределения и специализации. Более того, ряд авторов вообще объединяют эти два подхода в один принцип на том основании, что они органично связаны и подразумевают друг друга. На практике это вряд ли возможно, поскольку они реализуются часто различными структурами. Поэтому оба принципа совершенно необходимо, но вполне самостоятельно закладываются в основу построения взаимодействия любой организации.

**Дефиниция 3.1.25.** Основой существования и развития организации является разделение и кооперация функций.

Само взаимодействие предполагает установление определенного соотношения, соответствия между воздействиями составляющих организации. Обеспечение такого соответствия как одного из важных

положений организации процесса предопределяет и целенаправленно обеспечивает **принцип адекватности воздействия**.

**Дефиниция 3.1.26.** Содержание осуществляющихся действий обусловливается состоянием организаций.

Принцип акцентирует внимание на необходимости соблюдения определяющего качественного и параметрического соответствия содержания и объекта воздействия как основного условия устойчивого функционирования и развития организации, подразумевает поддержание естественного, генетического соответствия между содержанием и субъектом воздействия. Именно на эти обстоятельства указывает выделение множественного числа организаций в приведенной формулировке дефиниции этого принципа.

С другой стороны, каким бы взвешенным ни было осуществляемое воздействие, оно, в соответствии с действием известного закона, объективно вызывает противодействие. Понимание неизбежности такой реакции порождает необходимость предусмотреть компенсацию этого противодействия.

Именно это требование, его учет и реализацию всесторонне выделяет и подчеркивает **принцип компенсации противодействия**.

**Дефиниция 3.1.27.** Адекватная организация компенсирует объективно возникающее противодействие

Реализация этого принципа разнообразна и включает всю совокупность специфических приемов и способов обеспечения устойчивости организации. Главное его требование заключается в обеспечении ожидания и разработке содержания компенсации такого противодействия. Частное проявление этого принципа — реализация известного прагматического подхода на основе построения системы сдержек и противовесов.

Принципы адекватности воздействия и компенсации противодействия формируются и осуществляются в тесной взаимосвязи, отражая необходимость взвешенной организации любого процесса и каждой системы. Если в субъективной организации эти положения изначально реализуются целенаправленно, то в объективных процессах они отражают достигнутый и закреплённый уровень их устойчивости, сложившийся в ходе естественного отбора.

В формулировании принципов организации не раз использовалось понятие адекватности, что обуславливает необходимость пояснения его восприятия и применения в контексте данной главы. Прежде всего необходимо отметить, что его широкое использование было не только не случайным, но и целенаправленно намеренным, поскольку наиболее полно и всесторонне отражает устанавливаемое между организациями качественное соответствие.

**Дефиниция 3.1.28.** Адекватный (от лат. *adaequatus* — приравненный) — соответствующий условиям, целям, взаимосвязям.

В применении к организации это понятие означает ее всестороннее соответствие объективным и субъективным обстоятельствам формирования, функционирования и развития, включающим совокупность взаимосвязей с другими организациями. Такое понимание позволяет достаточно широко и разнообразно характеризовать состояние формирования, функционирования и развития устойчивой, самодостаточной организации на пути к ее последующей оптимизации.

Представленный в данной главе подход позволяет достаточно универсально и комплексно обосновывать, формулировать и отражать принципы формирования, функционирования и развития любых явлений и событий на базе всесторонней, адекватной и открытой к развитию классификации системы основополагающих норм, правил и требований организации. Это особенно важно понимать, поскольку собственно организация, в первую очередь, и предполагает подобные: соотношения, согласования, взаимоувязку, координацию, упорядочивание, объединение элементов в общую систему. Иными словами:

**Вывод 3.1.1.** Невозможно эффективно организовать процесс или систему на основе принципов, не организованных в общую и комплексную классификацию.

Вместе с тем эта модель классификации, безусловно, является открытой не только для пополнения, но и для совершенствования благодаря тому, что она только обозначает состав и содержание системы принципов организации, возможные конфигурации их внутренних взаимосвязей и внешних зависимостей. Более того, она во многом формируется и предлагается как фундамент для построения и приме-

нения конкретного свода прикладных правил и норм, практически разрабатываемого и реализуемого в каждой конкретной организации. Вместе с тем такая открытость не только оставляет за учеными и практиками право на формирование и развитие ее адаптированных модификаций, но и подталкивает их к выработке индивидуальных приемов реализации принципов организации.

Применение таким способом специализированного подхода находит свое непосредственное отражение в последовательно формирующихся и развивающихся системах принципов организации исследования, производства и управления, самоорганизации индивидуумов и групп, научной организации труда, кооперации личной работы каждого индивидуума в общий трудовой процесс. Особое значение здесь приобретает выработка, закрепление и реализация персонифицированной системы принципов поведения индивидуума, во многом определяющей эффективность его кооперации в группу, коллектив, общество. Ее эволюционное формирование, латентное закрепление и произвольная реализация еще не раз станут предметом исследования в последующих разделах настоящего учебника.

Важнейшим потенциалом совершенствования и развития этого подхода является заложенная в проведенном в данной главе анализе универсальность представления и использования системы принципов организации в самых разнообразных сферах теоретических исследований и практических воздействий. Именно она становится необходимой основой для разработки универсальной парадигмы организации и фундаментальной концепции прикладной организации, интенсивно обосновываемой и развивающейся в последнее время.

Построение такой концепции на базе постепенно складывающегося в науке и последовательно развиваемого и применяемого на практике прикладного подхода позволяет впервые обоснованно разделить принципы объективной и субъективной организации, сохраняя единую концепцию их формирования, формулирования и реализации. Это становится необходимой основой для непосредственного выяснения и систематизации представления содержания организации, проявления ее характерных форм, свойств и других определяющих состояний и положений.

Принципы организации становятся ассоциированным продолжением, на практике реализующим действие объективных законов. Именно в них отражаются и учитываются основные тенденции формирования, функционирования и развития организации, реализуемые в эффективных средствах реагирования на складывающуюся ситуацию.

## Информационно-методический блок главы 3.1

### Контрольные задания

1. Проанализируйте природу принципов организации, выделите ее объективные и субъективные составляющие.
2. Дайте определение выражению «принцип объективной организации».
3. Выделите критерии классификации принципов организации.
4. Приведите примеры проявления связей и зависимостей между группами классификации принципов организации.
5. Проиллюстрируйте применение группы принципов взаимосвязи.
6. Определите перспективы совершенствования и развития принципов организации.

### Адреса корреспондирующих сайтов

<http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>

<http://www.dis.ru/manag/arhiv/1999/3/1.html>

[http://www.nosorog.com/public/management/sovr\\_org\\_paradigma.html](http://www.nosorog.com/public/management/sovr_org_paradigma.html)

[http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/index.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/index.htm)

<http://www.syktso.ru/bisness-delo/>

### Рекомендуемая литература

1. Гастев А. К. Как надо работать. — М.: Экономика, 1966.
2. Керженцев П. М. Принципы организации. — М.: Экономика, 1989.
3. Кузнецов М. М., Райченко А. В. Организация управления и самоуправления в трудовых коллективах производственных цехов. — Рига: РПИ, 1990.
4. Паламарчук Г. Т. и др. Принципы организации социальных систем. — Киев: Высшая школа, 1988.
5. Румянцева З. П., Филинов Н. Б., Шрамченко Т. Б. Общее управление организацией: принципы и процессы. — М.: ИНФРА-М, 1999.
6. Hage J. Theories of Organizations. — N.Y., 1980.

## Глава 3.2

### Морфология организации

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 3.2.1.** Вид, восприятие, внешность, идентификация, классификация, конфигурация, макет, модель, морфология, образ, признак, пример, проявление, соответствие, сравнение, строение, структура, форма. Отражение внешнего представления организации, характеризующее, идентифицирующее и классифицирующее восприятие и применение.

Восприятие состава и содержания окружающего мира, его первичная идентификация, а значит и достаточно яркие, надолго запоминающиеся впечатления, как правило, определяются внешним видом наблюдаемого объекта или субъекта. Именно это первое образное впечатление, во многом влияющее на последующее отношение к изучаемому, становится исходным началом организации любого исследования, получившим название морфология.

Такой подход обуславливается не только и не столько эмоциональностью индивидуального или группового восприятия, сколько собственно целью и процедурой выделения, отнесения к определенной сфере позиционирования и закрепления представления субъекта об исследуемом предмете. Так или иначе объект исследования прежде всего относится к той или иной области, совокупности, сущности или характеристике подобных, но уже встречавшихся и потому более понятных явлений. И все это воспринимается, анализируется и оценивается через форму организации как ее внешнее, наиболее характерное проявление.

Традиционное, можно даже сказать классическое, определение понятия «морфология» представляет собой научное исследование, описание и отражение внешнего вида, характерного очертания, общего строения, обеспечивающее образное выражение, в той или иной сте-

пени раскрывающее представление и содержание процесса или системы. Исходя из этого, можно предположить, что морфология организации в целом отражает систему исследования, определения и представления ее внешнего строения и обусловливаемого им возможного содержания процесса или системы.

**Дефиниция 3.2.1.** Морфология (от греч. *morphe* — форма)— исследование и описание формы.

Понятно, что морфология прежде всего рассматривает статические организации, в которых такие параметры достаточно устойчивы. Вместе с тем форма может отражать сущность происходящего в организации как некотором функционирующем образовании. В этом случае она выражает цели и суть непосредственного или опосредованного, но строго определенного объединения процесса, системы, механизма в конкретную организацию. Такое понимание формы позволяет представить через нее образ и сущность любой организации, раскрыть и наполнить основное восприятие системы совокупностью и характеристикой осуществляющихся или способных осуществляться в ней процессов.

Наконец, собственно процесс организации также осуществляется в той или иной конкретной форме, то есть формируется и идентифицируется в соответствии с определенным представлением о его построении. Подобное представление может быть более или менее подробным или развернутым, но в любой случае оно будет восприниматься именно как та или иная степень формализации процесса наблюдения, запоминания, идентификации, анализа и заключения. Такое понимание формы наиболее полно представляется процедурой как отражением того или иного способа организации процесса в ходе формализации его восприятия.

О большей части наблюдаемых объектов у людей, в конечном счете, остается только самое общее представление, складывающееся в результате проходящего, частного, неспециализированного или случайного отражения в сознании, первого впечатления об их внешней форме. Чаще всего оно ассоциируется с более знакомым аналогом, формируя соответствующее восприятие данного объекта. Но при отсутствии такового значение запомнившегося оригинального образа в определении наблюдавшейся организации еще более возрастает. Это позволяет сделать важный вывод.

**Правило 3.2.1.** Форма является не только самым образным, но порой первым, последним и единственным впечатлением человека, идентифицирующим большинство наблюдаемых им процессов или систем в качестве организации.

Подобная идентификация может проявляться в структурах, процедурах, алгоритмах, конфигурациях и других формированиях, тесно взаимосвязанных с понятием организации как процесса или системы. Естественные ассоциации, сущностная взаимосвязь понятий формализации и организации указывают на единство их природы, общность генезиса и органичное взаимодействие в процессе обоснования, разработки, построения и применения.

Более того, формализация как четкое выделение, определение, детерминирование и позиционирование исследуемого объекта или осуществления действия представляет собой необходимый этап организации.

Такое понимание формализации и общее восприятие формы позволяет окончательно убедиться в том, что именно она, прежде и чаще всего, а иногда и только, определяет представление людей о той или иной организации.

**Дефиниция 3.2.2.** Формализация (от лат. — *forma*) — выделение элементов и связей организации путем позиционирования.

Первичная идентификация исследуемого, как было выяснено выше, опирается на единство, схожесть, аналогию, подобие или общие черты и особенности внешнего вида, образа, представления об объекте, что обуславливает особое место и ведущую роль применения категории формы в процессе выявления организации, последующего выяснения ее сущности и содержания. Они определяются тем, что именно нахождение четко выделяемой и узнаваемо идентифицируемой формы отличает присутствие организованного начала от хаотического. Это справедливо еще и потому, что определение понятия хаоса как беспорядка указывает на отсутствие какой-либо формы.

Как уже отмечалось выше, в процессах хаотического, эволюционного и целенаправленного развития складываются и развиваются определенные формации как проявления совокупности объективных, смешанных и субъективных организаций. Научное применение этого

понятия ассоциируется с крупными, значимыми образованиями в социально-экономической и ряде других сфер.

**Дефиниция 3.2.3.** Формация (от лат. *formatio* — образование) — сложившаяся макроорганизация.

В теоретических исследованиях и практической деятельности широко применяется термин «формирование», характеризующий процесс первичной организации, означающий целенаправленное построение каких-либо процессов или систем, первоначальную организацию определенного образования, придание ей конкретно запланированной формы.

**Дефиниция 3.2.4.** Формирование — создание организации приданием ей конкретной формы.

Практическое применение понятия организации как процесса очень часто ассоциируется с термином «формирование», подразумевающим в этом случае целенаправленную деятельность по приданию объекту определенной внешней или внутренней формы. Формирование в этом смысле представляет собой упорядочивание, построение, создание нового образования в соответствии с целями и нашими представлениями об обеспечивающей их достижение форме. Это понятие становится морфологической основой для определения целой группы терминов, отражающих процедуры целенаправленного применения расформирования, переформирования, реформирования, трансформации.

Радикальным, перманентно актуальным и уже поэтому исключительно важным пониманием происходящих перемен квалифицируется теоретическое и практическое применение понятий трансформации и реформации. Ими описывается сегодня настолько широкий круг самых разнообразных перемен, что необходимо более точно определиться с общими и различными составляющими в их понимании и употреблении.

Самое широкое и разнообразное практическое применение термина «трансформация» указывает только на изменение формы, без уточнения причин, обстоятельств и участников происшедшего. При этом предполагается любая оценка осуществившихся перемен и их последствий.

**Дефиниция 3.2.5.** Трансформация (от позднелат. *transformatio* — превращение) — вероятностные изменения.

В отличие от этого термин «реформирование» непосредственно указывает на субъективную природу запланированных и целенаправленно осуществляющихся преобразований и предполагает достижение задуманных, позитивных последствий и соответствующую оценку.

**Дефиниция 3.2.6.** Реформирование (от лат. *reformatio* — преобразование) — целенаправленные преобразования.

Акцентирование внимания на подобной оценке исключительно важно, поскольку в ней кроется ментальная особенность отношения к этим процессам. Она проявляется в позитивном восприятии реформирования в радикально настроенной среде и противоположном отношении к нему, складывающемся среди консерваторов. Между тем главное, что различает эти понятия, заключается в объективной, смешанной или субъективной природе их организации и более или менее вероятностном представлении их последствий.

Игнорирование этого положения неизбежно приводит к смешению двух самостоятельных понятий и представлений о последствиях их практического применения. Так, в новейшей истории России реформаторами нередко считали тех, кто не только не формулировал конкретные цели проводимого, но вообще не задумывался о его последствиях, приветствуя происходившие перемены сами по себе.

Эффективное восприятие, понимание и применение представлений людей о форме предполагает ее достаточно четкое адаптированное отражение. Требования универсализации и унификации представлений и применений понятия формы организации обуславливают широкое и разнообразное использование формализации ее выражения. Она необходима для того, чтобы строго отражать, сравнивать и классифицировать встречающиеся объекты и составляющие их элементы, обеспечивать возможность идентификации, испытания, оценки, замены, ротации, тиражирования, например на модульной основе.

Достаточно полное и всестороннее понимание и представление организации является необходимой основой для формулирования свода определяющих ее положений. Они используются в выделении, идентификации, классификации, стандартизации организации, становясь официальными дефинициями. На их основе любая, даже неформаль-

ная, организация так или иначе оформляет свое появление, положение, ориентацию. Это отражается определенными целями, отношениями, позициями, границами, допусками, позволяющими отнести к ней тот или иной объект или субъект, фиксирующими их содержание и направленность. Основой проведения такого оформления является понимание, объявление и закрепление формального или неформального статуса организации как официального или неофициального признания ее позиционирования.

Формулирование и оформление организации в рамках макросистемы подчиняются общим требованиям, содержащим строгие стандарты, правила форматирования, которыми обеспечивается приведение отражения или восприятия организации к понятной и общепринятой форме. Вместе с тем, в формате как отражении содержания общепринятой формы системно ориентированные исследователи находят генетическое единство с определением понятия информации [14, 99].

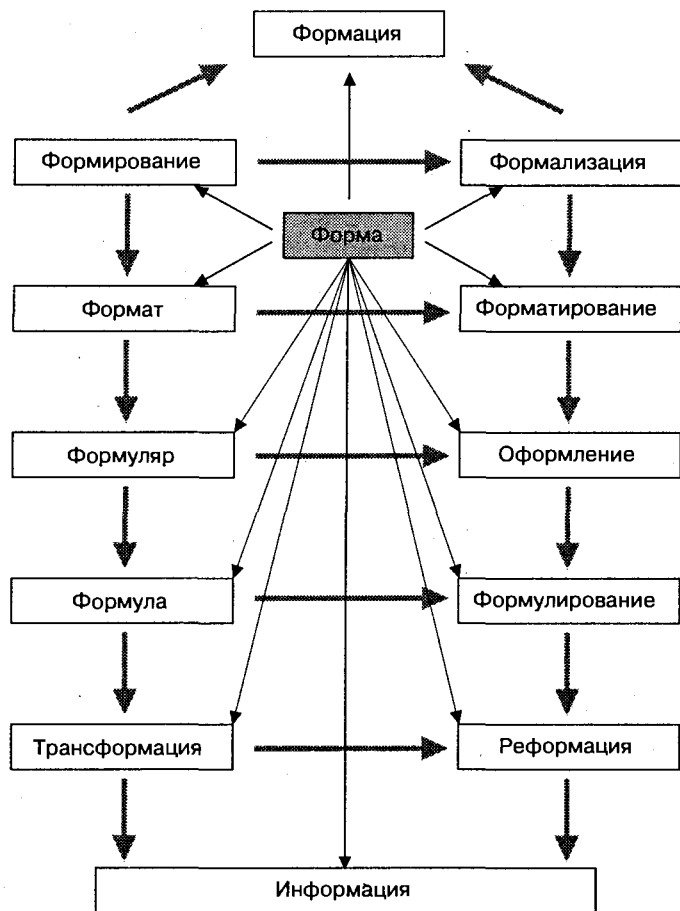
**Дефиниция 3.2.7.** Форматирование (от лат. *formo* — придаю форму) — установление формы представления.

Таким образом, собственно морфологическое восприятие, понимание и применение термина «форма» является исключительно плодотворным источником становления, развития и использования целого комплекса дефиниций современного инструментария исследования, отражения и воздействия, формируемого на его основе.

Универсальную конфигурацию построения этого комплекса можно представить моделью, показанной на рис. 3.2.1.

Важнейшая особенность предложенной модели — построение определенной конфигурации взаимосвязей между её отдельными составляющими. Именно эти связи во многом определяют их формирование, позиционирование и применение в тех или иных организационных процессах и системах. Более того, содержание и соответственно использование ряда из этих связей еще далеко не полностью определено, что обуславливает актуальные направления и стратегическую перспективу дальнейшего совершенствования морфологического инструментария.

Проанализированная модель становится эффективной организационно-методической основой для дальнейшего раскрытия, специализации и применения понятия формы с самыми разнообразными целями, в самых различных процессах и сферах. Конкретно развиваясь и адаптируясь в своем теоретическом и практическом применении, она обес-



**Рис. 3.2.1.** Модель формирования морфологического инструментария организации исследования и воздействия

печивает сохранение единого организационного механизма построения, проведения, отражения и восприятия исследований и воздействий на единой морфологической основе. Построение, совершенствование, развитие и использование представленной модели в конечном счете и обуславливает единство восприятия и понимания мироздания, применения адекватных форм и средств его отражения и представления.

Практическое применение морфологического инструментария в значительной степени основывается на выделении и исследовании внут-

ренных и внешних связей организации. В реальных условиях процессы и системы организации складываются, функционируют и развиваются, отражаясь в объективно, субъективно или смешанно возникающих и реализующихся взаимосвязях. Именно эти связи, их конфигурация и содержание в соответствии с действием закона формации определяют строение организации, а значит, и ее форму.

Вместе с тем, наше восприятие организации изначально увязывает все ее основные выражения и представляет их в виде процесса, системы или механизма, в комплексе рассматривая статику и динамику формы организации окружающего мироздания. Наиболее полно такой подход к пониманию организации любого объекта или субъекта реального мира, как, впрочем, и сюрреалистических представлений людей о нем, проявляется прежде всего в восприятии и осмыслении формы как наиболее яркого и комплексного отражения организации.

При выяснении места и роли морфологии в инструментарии организации важно помнить и о примате сущности понятий процесса, системы, механизма над формой их реализации. Он проявляется не только в том, что форма становится конкретным результатом построения процесса, создания системы, функционирования механизма, но и в том, что уже осуществляющийся процесс, реально созданная система или действующий механизм могут приобретать, трансформировать и совершенствовать разнообразные, индивидуально специализированные формы.

Действительно, внутри самых разнообразных и даже противоположных форм могут содержаться, целенаправленно и эффективно функционировать, например, на модульной основе, одни и те же системы, механизмы и процедуры. Это позволяет обеспечить достаточно широкие возможности конструирования, построения, реорганизации и адаптации унифицированных процессов, систем, механизмов к конкретным условиям функционирования и развития, через модернизацию формы их построения, взаимоувязки и применения.

Эффект реализации потенциала такого реформирования раскрывает как широкие возможности использования ресурса необходимого разнообразия функционирования, развития, отражения и представления мироздания, так и место и роль категории формы в парадигме организации. Иными словами, каждому исследователю и практику важно помнить следующее:

**Правило 3.2.2.** Форма определяет то, каким образом объединяются составляющие организации в процессе ее становления, функционирования и развития.

Определив ранее палитру проявления теоретической и практической организации как широкий спектр материальных, интеллектуальных или смешанных процессов, систем, механизмов, авторы обусловили применение комплексного подхода к представлению и исследованию всех форм реальной и идеальной организации. Это необходимо и естественно, поскольку представление о форме организации связано практически со всеми областями жизнедеятельности человека и восприятия им процесса функционирования и развития мироздания.

Таким подходом обосновывается универсальность и конструктивность отражения проявления основных форм организации в виде комплексного подхода к их классификации (табл. 3.2.1).

Таблица 3.2.1

**Комплексный подход к классификации форм организации**

| Организация      | Процесс       | Система       | Механизм          |
|------------------|---------------|---------------|-------------------|
| материальная     | существования | отношений     | функционирования  |
| интеллектуальная | мышления      | представлений | анализа и синтеза |
| смешанная        | развития      | социальная    | взаимодействия    |

Предложенным подходом к классификации позиционируются не конкретно проявляющиеся формы, а совокупности, классы, категории, группы выделения основных проявлений организации по их наиболее общим, концептуальным чертам, характерным, специфическим и частным признакам и особенностям. Это позволяет, не вдаваясь в сложные прикладные противоречия, обозначить и спрогнозировать наиболее конструктивные, целенаправленно, адекватно и образно формируемые и развиваемые направления классификации.

Достаточно простой и понятный метод перекрестного представления природы происхождения и формы выражения организации, примененный в методике построения такой классификации, эффективно предопределяет и раскрывает потенциал ее последующего углубления и детализации. Это позволяет в дальнейшем представлять непосредственное наполнение каждой из выделяемых позиций, раскрывать и детализировать ее отражение составом и содержанием конкретных выражений и проявлений форм реальной организации.

Особенно важна для понимания генезиса конкретных форм организации оценка последовательности, преемственности и эффективности их формирования, функционирования, совершенствования и развития в векторах и рамках соответствующих створов и уровней приведенной модели классификации. Здесь основные направления модели могут

быть продолжены, уточнены и развиты внешней орбитой классификации, позиционирующей еще более трех десятков узкоспециализированных организационных понятий, образованных от термина «форма».

Вместе с тем предложенный подход к классификации (рис. 3.2.1) определяет не только перспективы исследования всех возможных проявлений конкретных форм организации, их взаимосвязь, зависимость и логику развития. Они могут быть предметно рассмотрены и проанализированы как в материальном, интеллектуальном и смешанном выражении, так и в качестве процесса, системы и того, что их непосредственно объединяет, — механизма организации. В этом плане развитие механистического подхода позволяет раскрыть сущность взаимодействия процесса и системы.

Естественно, что конкретные формы организации можно классифицировать не только концептуально, генетически, структурно или композиционно, что определяется целями проводимого исследования. Целенаправленное применение в данной классификации генетического подхода к исследованию формирования ее конфигурации позволяет выделить место и роль ведущих образований мироздания, во многом определяющих его общую организацию. Прежде всего к ним относится социальная организация, представляющая не только саму себя, но и в значительной степени, обуславливающая многообразную палитру восприятия и понимания форм проявления и отражения всего окружающего мира.

Именно социальная организация, ее место и роль в отражении и представлении окружающего во многом предопределяют формирование знаний людей, обуславливая повторение как объективных, так и смешанных и субъективных конфигураций в их формализации, структуризации и отражении. И действительно, организация окружающего мира, формы ее выражения и представления, как правило, адекватны социальной востребованности информационно-ресурсного обеспечения прогресса. В конечном счете они должны быть ориентированы на реальное, прикладное понимание и потребление конкретным индивидуумом или социумом.

Наиболее ярко этот подход отражается в выборе и применении одного из специфических инструментов научного исследования, которым является социально ориентированная классификация. Она изначально закладывает, несет и реализует открытый, но строго целенаправленный характер, обеспечивающий ее приспособление, расширение, углубление и развитие по мере изменения наших представлений об организации и предъявления новых требований к ней.

Организация социально ориентированной классификации как формы представления исследуемого объекта целенаправленно и естественно осуществляется с позиции выделения, изучения, структуризации и удовлетворения конкретных интересов социума, группы или индивидуума. В частном случае это позволяет отдельно рассматривать формы процесса, системы, механизма, имея в виду внешний вид или конфигурацию, отражающие социальную архитектуру их построения. При этом акцент исследования сосредоточивается на восприятии вида, образа, модели конструкции, процедуры функционирования, позволяющем обобщить типологию строения окружающего, классифицировать его отражение и представление в интересах индивидуума и социума.

Социальный подход органично ложится в основу современных методик формализованного представления самых разнообразных процессов, систем, механизмов материальной, интеллектуальной и смешанной организации [49, 70]. В сегодняшней теории и практике на такой основе эффективно применяется формализация отражения, восприятия, проектирования и построения неограниченного спектра конкретных организаций, проявляющихся в самых разнообразных процессах и сферах социального развития.

Применение такой формализации и классификации необходимо для познания самой социальной организации в целом, ее выражения и представления. Их полное и всестороннее отражение и исследование невозможно по объективным причинам, но наиболее часто встречающиеся индивидууму формы социальной организации процессов, систем, механизмов можно классифицировать следующим образом (табл. 3.2.2).

Таблица 3.2.2

**Классификация форм социальной организации**

| <b>Формы организации</b> | <b>Процесса</b> | <b>Системы</b> | <b>Механизма</b> |
|--------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| политические             | управления      | государства    | власти           |
| представительские        | выборов         | общества       | демократии       |
| идеологические           | воспитания      | педагогики     | наставничества   |
| информационные           | обучения        | образования    | подготовки       |
| предпринимательские      | труда           | предприятия    | хозяйствования   |
| распределительные        | стимулирования  | оплаты         | мотивации        |
| обеспечивающие           | обращения       | торговли       | коммерции        |
| инновационные            | творчества      | инновации      | самовыражения    |
| рекреационные            | отдыха          | досуга         | релаксации       |

Примеры представления форм социальной организации в качестве процесса, системы, механизма, приведенные в данной классификации, отражают не только конкретные проявления, но и последовательность и преемственность преобразования и развития организации в соответствующих функциональных направлениях. Именно в содержании такой последовательности, логике ее построения и развития заключается основной ресурс организационных изменений, целенаправленное исследование и использование которого раскрывает широкие перспективы мобилизации внутренних возможностей совершенствования организации.

Примененная в данной классификации специализация позволяет также эффективно и комплексно соотнести и исследовать аналогии планируемых и осуществляемых преобразований реальных форм организации. Это раскрывает настолько же известные, насколько и перспективные ресурсы проведения исторического анализа возникновения, становления и развития тех или иных свойств конкретных форм социальных организаций, условий и причин их преобразований, деформаций и реструктуризации [17, 84].



**Иллюстрация 3.2.1.** Методика исследования и адаптации прецедента.

Вместе с тем такой инструментарий позволяет прогнозировать формирование и развитие причин и условий организационных изменений, предупреждая или сдерживая на этой основе неблагоприятные тенденции. Применение этого подхода в выделенных выше классификациях и других самостоятельных направлениях и аспектах необходимо обеспечивает целенаправленный и эффективный процесс их дальнейшей модернизации, реконструкции, адаптации и использования.

Так, конкретные проявления форм социальной организации определяют содержание основных представлений индивидуума о строении соответствующих областей знаний, сфер деятельности, процессов функционирования, развития или механизмов контроля и реализации.



**Иллюстрация 3.2.2.** Органы законодательной, исполнительной, судебной власти.

Это позволяет индивидууму представить возможную конструкцию типологии реальной организации процессов, систем, механизмов, определить собственное отношение к конкретным формам ее проявления, адаптировать свое организационное поведение к условиям ее функционирования и развития.

Применение такого подхода позволяет увидеть частное, специфическое и общее, выделить и закрепить эффективное и качественное в формах самых разнообразных социальных организаций и на этой основе применять эффективные инструменты их исследования и модернизации. Это предопределяет его широкое использование в качестве инструмента конструктивных классификаций всей палитры современных форм организации, их применения в совершенствовании реальных процессов, систем и механизмов организации.

Понятно, что в той или иной степени морфологический подход, не только является одной из основ, но и доминирует в формировании и изложении содержания всех областей знаний, поскольку сама наука, представляя форму интеллектуальной организации, отражает общественно признанные, научно обоснованные теории, положения, взгляды. Более того, этот подход во многом предопределяет и оценку эффективности организации как соответствие содержания и результатов ее реализации составу и уровню поставленных задач.

Совершенство научных представлений как формы интеллектуальной организации соответствует реальному уровню развития общества, отвечает основным целям его функционирования, обеспечивает эффективное применение накопленного потенциала. Именно эту задачу в качестве основы построения научного мировоззрения и выполняет теория организации. Она исследует свойственные всем общие формы объединения самых разнообразных структур, процедур, образований в их процессуальном или системном выражении [22, 56]. Это позволяет представлять и рассматривать любые объекты на примере отражения процессов построения и развития форм конкретной организации, выражающих ее сущность и содержание, место, роль и отношение к ней индивидуума.

Собственно индивидуум, разрабатываемый и реализуемый им подход и определяет цели и средства формирования, исследования и использования необходимых ему организаций. Здесь наиболее четко проявляется его конкретная заинтересованность в результатах организации. Это особенно важно для социально-экономических и, прежде всего, хозяйственных организаций, в которых субъективная составляющая в экономическом, административном, правовом, профессиональном и других аспектах является определяющей.

Интересным феноменом формирования принципиально новых форм рыночной организации в последнее время стало широкое освоение и применение «сетевых подходов». Используя и активно развивая ресурсы самоорганизации экономических систем рыночных взаимосвязей отдельных хозяйствующих субъектов и механизмов их взаимодействия, он обусловил становление принципиально новых тенденций в процессах формирования, функционирования, реорганизации и развития современных социально-экономических организаций.

Сутью постановки и применения «сетевых подходов» является создание и активирование открытой коммуникационной среды, инфраструктуры и других благоприятных условий взаимодействия отдельных организаций с целью наиболее полного и эффективного решения собственных задач функционирования и развития. Такие процессы осуществляются как путем свободного формирования открытых инициативных коммуникаций, достижения и закрепления оптимальных конфигураций взаимодействия.

**Иллюстрация 3.2.3.** Организация и проведение торгово-закупочных операций через интернет.

Возможен иной метод целенаправленного построения структуры, поэтапно создаваемой и развивающейся на акционерной основе системы самостоятельных организаций, образующих технологическую цепочку.

**Иллюстрация 3.2.4.** Производство, переработка, хранение сельскохозяйственной продукции.

Являясь по содержанию новым, интерактивным процессом инновационной организации, сетевой подход в ряде случаев сам по себе порождает организационные изменения, обуславливающие создание принципиально новых форм так называемых сетевых организаций. В отличие от иерархически выстроенных и функционирующих корпораций, сетевые организации основываются на горизонтально уровневых, свободно последовательных процессах: коммуникации, корреспонденции, координации, коммутации, кооперации, обуславливающих становление соответствующих форм хозяйственных, коммерческих и других самостоятельных организаций.

Ключевым элементом разработки и применения сетевого подхода является широкое использование инициирования взаимодействия потенциальных участников формирующейся организации, активизации позиционирования их интересов и действий в едином экономическом пространстве. Это наиболее полно соответствует основополагающим принципам и современным тенденциям свободной самоорганизации рыночных отношений, позволяет максимально эффективно использовать внутренние ресурсы совершенствования и развития всех субъектов сетевого взаимодействия.

Сетевой организационный ресурс формирует и развивает принципиально новый комплекс интерактивных организационных отношений. Действуя в режиме реального времени, они позволяют оперативно устанавливать и поддерживать связи между самостоятельными организациями, динамично и гибко учитывающими темпы и содержание изменений рыночной конъюнктуры, прогнозировать и моделировать ее перспективы. Такой простой и эффективный метод интеграции современных форм сетевой организации интересен не только собственными результатами, но и сам по себе как актуальная модель формирования самодостаточных организаций.

Конструктивный подход к исследованию и построению социально-экономических организаций является основой совершенствования и развития эффективных форм хозяйственных образований, обеспечивающих накопление и реализацию основных интеллектуально-материальных ресурсов. Они становятся определяющим условием и эффективным двигателем организационного совершенствования и развития, конкретных форм социально-экономических, и прежде всего хозяйственных, организаций. На определенном этапе развития их специфика и многообразие являются необходимым условием естественного отбора, законодательного закрепления и целенаправленного совершенствования наиболее перспективных из них.

Организационно-правовые формы хозяйственных организаций во многом определяют содержание и динамику процесса социально-экономического функционирования и развития общества, обуславливают место и роль индивидуума в сложнейших механизмах и процедурах такого взаимодействия. В этой связи важно четко понимать и применять модели организационного строения и процессуально-конструкционные основы функционирования таких систем, определяемые конкретной формой хозяйственной организации.

Более того, в реальном представлении сложившегося разнообразия форм хозяйственных организаций угадывается определенная логика

их возникновения, становления и развития, последовательность преобразования и совершенствования, преемственность и закрепление перспективных качеств. В рыночных условиях потенциал такого естественного само- и взаимосовершенствования системы бизнес-организаций является важнейшим организационным ресурсом.

Разрабатываемая классификация основывается на последовательном выделении форм организации предпринимательской деятельности, от простейшей — индивидуальной до наиболее сложной — групповой. В них поэтапно реализуется ступенчатый подход к последовательной группировке однородных форм на основе таких признаков, как индивидуальность, самостоятельность, технологичность, цикличность, корпоративность и комплексность. В предлагаемой на основе такой классификации модели:

- ♦ индивидуально-трудовая деятельность формирует первичную самоорганизацию конкретного предпринимательства, развивающуюся за счет самовыражения индивидуума;
- ♦ самостоятельные формы объединяют индивидуумов на инициативной основе в паритетные и паевые групповые формы предпринимательства;
- ♦ производственные формы образуются, функционируют и развиваются на технологической основе, их дальнейшая интеграция осуществляется в рамках жизненных циклов продукта, товара, услуги, предприятия;
- ♦ последовательное освоение параллельных и независимых предпринимательских циклов одной структурой формирует корпоративные образования;
- ♦ программно-целевая кооперация последовательных и параллельных процессов в самодостаточные формы образует предприятия универсального бизнеса, отражающие высший уровень развития современных форм предпринимательской деятельности.

Представленный организационный подход, рассмотренные вариации его применения позволили достаточно полно, всесторонне и комплексно отразить логику и последовательность становления и развития форм хозяйственных организаций, эволюционную преемственность формирования, функционирования и отражения их сущности, состава и содержания следующей концептуально позиционирующей классификацией (рис. 3.2.2).

Логика построения представленной модели основана на последовательном усложнении форм организации путем совершенствования



Рис. 3.2.2. Формы организации предпринимательства

и состава и содержания необходимых качеств и возможностей. Именно в нем проявляются содержательные основы формирования организации, обеспечивающие ей эффективную интеграцию и конструктивное взаимодействие. Анализ такого усложнения позволяет представить осуществление организационной эволюции в целом, что совершенно необходимо для построения и применения универсальной концепции организации.

В представлении данной модели впервые в настоящем учебнике используется такое специфическое организационно-конструктивное понятие, как **створ**.

**Дефиниция 3.2.8.** Створ — результат структуризации отражения, позволяющий определить последовательность, или этапность, выделения и анализа.

В представленной модели с помощью последовательного выделения створов композиции, объединяющих не только однородные, но и близкие по уровню сложности организации, подчеркивается преемственность конкретных форм построения и осуществления предпринимательской деятельности в рыночных условиях.

Вместе с тем восходящая последовательность усложнения форм предпринимательской деятельности, отраженная на рассматриваемой модели створами и ступенями, представляет собой естественный путь эволюционирования форм организации. Оно обуславливалось поэтапным востребованием рыночными отношениями все более новых и разнообразных свойств реально хозяйствующих субъектов. Отталкиваясь от уже закрепленных форм, эти свойства (см. главу 4.1) обуславливали необходимость их переформирования, модернизации, а в ряде случаев и замены на принципиально новые организации. Конкретный анализ и классификация всей палитры форм социально-экономических, и в том числе хозяйственных, организаций будут подробно представлены в главе 5.3.

Внутри выделяемых представленной классификацией элементов и между ними складываются и развиваются самостоятельные взаимодействия. Например, на высшей ступени модели такие процессы приводят к формированию финансово-промышленной группы, обеспечивающей целенаправленно организованное стратегическое взаимодействие разнообразных бизнес-единиц, сохраняющих свою самостоятельность, относительную обособленность и другие целенаправленно формируемые и закрепляемые качества.

Необходимо отметить, что представленная модель отражает не экономические, коммерческие, правовые или какие-либо еще, а только организационные основы классификации сложившихся на настоящее время форм предпринимательской деятельности. Они закрепляют и раскрывают состав, содержание и конфигурацию взаимодействия элементов позиционируемой формы в рамках осуществления конкретной модели предпринимательства. Это позволяет уйти от фразеологии и непостоянства юридических классификаций на основе выделения основополагающих организационных признаков и характерных особенностей того или иного способа организации предпринимательской деятельности.

Наряду с группировкой данная модель определяет формы реализации процессов, систем и механизмов организации, играющих роль главного, потенциалобразующего ресурса развития предприятия, обеспечивая для выбранной им формы оптимальный состав и эффективное содержание степеней экономической и хозяйственной свободы. Они выражаются в:

- ♦ предоставляемых условиях и режимах формирования, функционирования и развития предприятия;
- ♦ основах обеспечения самостоятельности;
- ♦ позиционировании и отношениях с субъектами рынка;
- ♦ базовых процедурах ведения финансовой, хозяйственной, коммерческой деятельности;
- ♦ конфигурациях возможного взаимодействия с государством.

Это позволяет проследить метаморфозы преобразования форм хозяйственных организаций, выделить качественные признаки и характеристики их отнесения к тому или иному сообществу.

К формам организации предпринимательской деятельности, как это уже было показано выше, относится не только и не столько непосредственно организационно-правовая основа формирования, регистрации, функционирования и ликвидации производственного, коммерческого или иного предприятия. Более того, она лишь определяет статус, обуславливая применение тех или иных организационных моделей, механизмов, процедур. Главным содержанием формирования организации является построение внутренних процессов и систем как методической основы их функционирования и развития.

Одной из важнейших составляющих такого формирования является новая форма организации и проведения производственных совеща-

ний, на которых непосредственно разрабатывается содержание большинства оперативно-тактических решений менеджмента предприятия. Примером реализации современного подхода к построению и использованию такой формы может служить методика организации виртуального производственного совещания.

**Аннотация 3.2.1.** Широкое использование современных информационных технологий в управлении позволило принципиально изменить формы организации производственных совещаний, обеспечив возможность участия в них менеджеров и специалистов [16, 39] без отрыва от рабочего места в режиме реального времени [73, 45].

Основой разработки и применения этой методики является обеспечение возможности прямого доступа широкого круга персонала управления к получению необходимой, достоверной и своевременной информации, обсуждению содержания и разработки вариантов решения в непрерывном сетевом режиме реального времени.

Так, для большинства потенциальных участников типичного производственного совещания японской автомобилестроительной компании «Мазда» подобная возможность обеспечивается размещением их рабочих мест в едином, площадью более 1000 квадратных метров, офисном помещении, оборудованном системой периферийных терминалов и большим плоским настенным дисплеем. На нем в режиме реального времени отражается вся вводная, справочная, экспертная, корректирующая и иная информация, инициативно дополняемая участниками совещания. Причем персонифицируемые при вводе запросы, оценки и предложения после оперативного экспертного анализа, учета или игнорирования представляются на экране анонимно, обеспечивая необходимую объективность решения.

Сформированный таким образом вариант решения рассматривается как базовый, после чего в нем персонифицированно взвешивается значение и доля принятых предложений, что становится одним из исходных параметров для расчета рейтинга каждого участника. В дальнейшем такая оценка становится нормативом участия каждого из соавторов в распределяемых премиальных выплатах или санкциях с последующим интегрируемым учетом при корректировке общих выплат. Это открывает возможность мобилизации принципиально новых ресурсов

самоорганизации работника, использование которых является конкретной прикладной задачей.

В организационно-методическом обеспечении разработки решения в форме проведения виртуального совещания активно и разнообразно применяется ряд следующих рычагов, интенсифицирующих организацию работы персонала:

- ♦ радикальное расширение (в ряде случаев без ограничения) круга участников разработки и обсуждения вариантов решения;
- ♦ инициирование персонального, профессионально-квалификационного детерминирования задачи и содержания вариантов ее решения;
- ♦ закрытый конкурсный анализ, обоснование и оценка предлагаемых вариантов решения и их составляющих в конкурентной среде;
- ♦ механизм реальной и адекватной ответственности участников, обеспечивающий оценку и ранжирование их вклада в работу компании;
- ♦ тактическая мотивация и оперативное стимулирование персонала к активному участию в разработке решения и т. д.

Приведенные приемы содержат целенаправленно агрегированные рычаги и инструменты инновационных форм организации разработки решения на основе современных информационных технологий. Понятно, что этот пример можно рассматривать с самых различных позиций, но в данном случае мы выделили его морфологическую основу в качестве главного ресурса инновации. Это позволило комплексно отразить место и роль формы в организации как процессе и системе, представить возможность самых разнообразных ее проявлений в реальной деятельности человека.

Применение таких инновационных форм выработки и принятия решений, как и в целом осуществление и реформирование управления, во многом определяется свойствами организаций, формирующими возможности менеджмента предприятия как в штатном процессе, так и в ходе проведения радикальных организационных изменений.

## Информационно-методический блок главы 3.2

### Контрольные задания

1. Приведите ваше понимание морфологии организации и ее применения в теории и практике.
2. Определите понятие и значение формы организации.
3. Перечислите основные словообразования с корнем «форм», широко применяющиеся в теории организации.
4. Выделите критерии классификации форм организации.
5. Проанализируйте применение понятия «форма организации» в социально-экономической сфере.
6. Определите основные направления развития современных форм организации.

### Адреса корреспондирующих сайтов

<http://amreferat.boom.ru/33.html>

<http://mba.hse.ru/Publication/CorpLifecycles.htm>

<http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>

<http://socio-org.narod.ru/>

<http://www.dis.ru/manag/arhiv/1999/3/1.html>

### Рекомендуемая литература

1. Беляев А. А., Коротков Э. А. Системология организаций. — М.: ИНФРА-М, 2000.
2. Гуиняр Франсис Ж. Преобразование организации. — М.: Дело, 2000.
3. Кравченко В. Ф. Организационный инжиниринг. — М: ИНФРА-М, 1999.
4. Лэйхифф Дж. М. Бизнес-коммуникации. — СПб.: Питер, 2001.
5. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. — М.: Экономика, 1984.
6. Scott W. R. and an. Formal Organizations. — S. Fr., 1992.
7. Хачатуров С. Е. Организация производственных систем (теоретическое основание организационной науки). — Тула: Школа, 1996.
8. Chisholm Rupert F. Developing network organization: leaning from practice and theory. — Harlow: Addison Wesley, 1998.

## Глава 3.3

### Свойства организации

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 3.3.1.** Адекватность, значение, качество, использование, особенность, потенциал, преемственность, природа, развитие, свойство, селекция, специализация, способность, формирование, характеристика, цель. Определение, анализ, классификация, иллюстрация проявления основных, характерных и специфических свойств организации.

Сущность выражения организации как процесса или системы определяется не столько формой ее представления, сколько внутренним содержанием, отражающим возможности использования и развития ее потенциала. Основополагающим проявлением сущности организации являются ее свойства.

**Дефиниция 3.3.1.** Свойства — совокупность проявлений, отражающих общие, характерные и специфические черты организации.

Понятно, что можно выделить и другие критерии классификации свойств организации, но эти представляют ее наиболее точно, всесторонне и лаконично. В соответствии с таким подходом именно свойства раскрывают и представляют потенциал любой организации, обуславливая возможность ее функционального применения и содержательно-го взаимодействия с другими процессами и системами.

Понятно, что свойства организации широко и разнообразно классифицируются в соответствии с функциональной направленностью, целями ее создания, потенциалом развития, сферой их использования

и т. д. Эти классификации будут подробно приведены и исследованы в главе 5.1. Здесь же рассматривается состав и содержание основных, характерных и специфических свойств организации, определяющих ее восприятие и использование как процесса и системы.

Причем представление и исследование свойств организации осуществляются универсально, вне зависимости от ее природы, проявления, использования и взаимодействия. Это совершенно необходимо для того, чтобы выделить основополагающие, действительно организационные, присущие как процессам, так и системам общие свойства, описывающие их реальные проявления и перспективный потенциал функционирования и развития.

Первые свойства проявляются уже в определении тех или иных организаций как объективных, субъективных или смешанных процессов и систем. Так, определением субъективной организации выделяется свойство целенаправленности.

**Дефиниция 3.3.2.** Целенаправленность — ориентация организации на постановку и достижение желаемого, возможного и необходимого состояния.

Это обусловлено ролью субъекта и применением принципа прима-та цели, выделяющего целеполагание в качестве первого шага в организации любого в той или иной степени субъективного процесса.

Целенаправленность субъективной организации отражает целевую природу ее возникновения, структуру дерева цели, заложенную в основе выделения и построения процессов, подпроцессов и циклов в соответствии со стратегическими, тактическими, оперативными, локальными и частными целями, их подчинение общей цели данного цикла, оценку эффективности его осуществления по степени ее достижения.

Применение принципа перманентности целеполагания становится одним из факторов формирования, становления и развития соответствующего свойства субъективной организации. Собственно **перманентность**, как одна из определяющих характеристик организации обуславливается уже самой процессуальной природой ее построения и функционирования, определяется местом и ролью составляющей развития в модели ее представления и закрепляется решающим значением в обеспечении конечной результативности организации. Вместе с тем свойство перманентности указывает на постоянное развитие как объективной, так и субъективной организации, осуществляющее-е вне зависимости от желания субъекта.

**Дефиниция 3.3.3.** Перманентный (от франц. *permanent*, от лат. *permaneo* — остаюсь) — непрерывное, постоянное, продолжающееся осуществление.

Свойством, структурно формирующим организацию, является **дискретность**, отражающая поэтапный, поэтапный, конструкционно-кооперирующий подход к ее проектированию, формированию, функционированию, восприятию и представлению.

**Дефиниция 3.3.4.** Дискретность (от лат. *discretus* — разделенный) — прерывность, выделенность составляющих

Причем если в субъективных построениях возведение большого и сложного из выделенных простых составляющих является само собой разумеющимся, то в объективной организации это свойство отражает генезис процесса как последовательность совмещения, взаимодействия, совпадения, объединения случайных явлений и их последствий.

Периодическое повторение объективно установившейся или целенаправленно сформированной последовательности преобразований в любой организации представляет такую ее конструкционную особенность, как **цикличность**.

**Дефиниция 3.3.5.** Цикличность — периодическое повторение определенной последовательности.

Этот композиционный ресурс, его разработка, применение и отражение позволяют четко представлять, конструктивно проектировать и эффективно осуществлять целенаправленные организационные изменения. Основой таких преобразований является ожидание и расчет периодического повторения складывающейся или устанавливаемой последовательности, что позволяет ставить и решать задачи ее оптимизации, дублирования и тиражирования.

Именно цикличность предполагает, обуславливает и раскрывает свойство реверсивности организации как процесса. Сущность его заключается в определяемой цикличностью модели возврата к предыдущим действиям. При этом необходимо понимать, что речь идет не о возможности «...дважды войти в одну и ту же реку», а о необходимо-

сти и вероятности оптимизации и повторения пройденного на основе целенаправленного или случайного возврата к предыдущему. Здесь адекватное понимание свойства **реверсивности** открывает конструктивные возможности в повышении эффективности восприятия, оценки и управления процессом организации на основе повторения, адаптации и применения штатных, типовых, аналогичных решений, например по алгоритму «цикл в цикле».

**Дефиниция 3.3.6.** Реверсивность (от лат. *reversio* — возвращение) — возвращение к повторению исходного состояния.

Реверсивность изначально использовалась человеком в процессе анализа происшедшего, исправления допущенного, корректировки происходящего, что сделало использование этого свойства особенно важным в организации исследовательских и оперативных действий человека.

Осуществляясь во времени, любая организация как процесс прежде всего характеризуется таким его основным ресурсом и свойством, как **оперативность**.

**Дефиниция 3.3.7.** Оперативность — быстрота, своевременность.

Причем под оперативностью как свойством организации здесь понимается не столько быстрота, сколько адаптация, соответствие, синхронизация ритмов, темпов, скорости осуществления процесса организации динамическим характеристикам развития ситуации, оперативно необходимым условиям достижения запланированного результата.

Оперативность процесса обуславливает необходимость своевременного и адекватного учета организационных изменений. Такую характеристику иначе часто называют мобильностью, мягкостью, активностью, но наиболее точно ее сущность раскрывает понятие **гибкость**.

**Дефиниция 3.3.8.** Гибкость — способность организации к адаптации, модернизации, реформации.

Гибкость организации в значительной степени определяет или обуславливает ее способность к приспособлению, переориентации, изме-

нению. Она играет важную корректирующую роль в конкретной организации как для процессов, так и для систем. Это обусловлено адекватным восприятием данного термина как в статических, так и в динамических ситуациях, определением с его помощью важнейшего ресурса формирования, развития и регулирования изменений, широким диапазоном его применения в связи с необходимостью проведения оперативной коррекции уже осуществляющегося процесса организации.

Одним из важных конструктивных проявлений потенциала реверсивности и ресурса гибкости организации является такое ее свойство, как **ротационность**, понимаемая как возможность взаимной перестановки, замены составляющих процесса в ходе его осуществления. Именно в нем заключается мощный ресурс регенерации, реорганизации, реформирования организационных отношений между составляющими на основе анализа их альтернативного функционирования после проведения взаимного, последовательного или встречного замещения.

**Дефиниция 3.3.9.** Ротационность (от лат. *rotatio* — круговращение) — перемещение по циклической траектории.

Цели и условия формирования и мобилизации данного ресурса достаточно разнообразны, от необходимости сопоставления и проверки хода и результатов процесса до проведения эксперимента или инновации, но значение свойства ротационности в процессе организации неизменно велико. Именно это качество организации, его всестороннее исследование и целенаправленное использование определяют исключительно высокий потенциал саморегулирования процесса, его реорганизации, регенерации.

Более того, ротационность обеспечивает широкие возможности поиска, апробации, модернизации и применения форм и методов инновационной организации по аналогии или на основе уже отработанных процедур, циклов, действий. Это проявляется в совершенствовании распределения, оценке модернизации и закреплении уже наработанных эффективных методов и средств ее построения.

Самые разнообразные формы отношений и взаимодействия между индивидуумами присущи подавляющему большинству процессов и систем современного мира. Эту характеристику, в частности, раскрывает **корпоративность**, отражающая социальную природу и характер соответствующих организаций цивилизации. Причем даже объективная организация сегодня так или иначе используется и развивается

в условиях корпоративного взаимодействия социума, накладывающего на эти процессы существенный отпечаток.

**Дефиниция 3.3.10.** Корпоративность (от лат. *corporatio* — объединение) — склонность к групповой ассоциации и кооперации.

Свойство корпоративности находит широкое отражение в связях и зависимостях законов и принципов организации, активно раскрывается и реализуется в процессах и системах субъективной и смешанной организации самым широким спектром неоднозначных тенденций и последствий, выражает сущность процессов и систем социального развития.

Как отмечалось в первом разделе учебника, субъективная организация начинается прежде всего с установления связей между элементами и уже после этого развивается и закрепляется их содержанием. Конфигурация связей, потенциал ее формирования, становления, совершенствования и развития в конечном счете и определяют стратегию и тактику построения организации.

В реальной жизни прагматическое понимание и применение термина «организация» изначально соответствует установлению связей между элементами или системами в процессе их взаимодействия. В этом смысле **коммуникационность** как свойство организации отражает ее структурно-процедурную основу, ресурс построения и развития необходимых возможностей реализации определенных схем, процедур, моделей конфигурации, ее ориентацию на установление взаимосвязи.

**Дефиниция 3.3.11.** Коммуникационность (от лат. *communicatio* — связываю) — способность, расположенность к взаимосвязи.

Отражая исключительное разнообразие окружающей реальности, коммуникационность обуславливает вариационно вероятностный характер, сущность и содержание палитры развития связей организации как широкое поле формирования возможных форм и процедур ее осуществления. В известной мере именно коммуникация, являясь основным ресурсом, проводником организации, обуславливает необходимое разнообразие ее формирования, функционирования и развития.

Наиболее яркий пример проявления такого свойства — сформировавшийся и активно развивающийся сетевой (последовательный) подход к построению коммерческих, инновационных организаций, обес-

печивающий исключительно высокий уровень их коммуникационности, гибкости, мобильности, способности к рыночной адаптации.

**Иллюстрация 3.3.1.** Интернет-рынки, клиринговые палаты, биржи, логистические процедуры.

Потенциал разнообразия организации во многом предопределяет становление и развитие такого ее важнейшего свойства, как **композиционность**.

**Дефиниция 3.3.12.** Композиционность (от лат. *compositio* — составление) — возможность построения адекватной организации путем целенаправленного составления из элементов.

Отражая действие соответствующего закона, композиционность обуславливает раскрытие и реализацию потенциала разнообразия архитектоники построения и осуществления самой широкой и многообразной палитры моделей целенаправленной реализации связей составляющих организации.

Композиционность позволяет непосредственно вносить и последовательно совершенствовать содержательное разнообразие в проектирование, построение и модернизацию организационной структуры управления. Она обеспечивает эффективное достижение или отражение целенаправленности структуры, формирует ее концепцию, доминанту, иерархию построением конкретной композиции элементов и связей организации.

**Иллюстрация 3.3.2.** Матричные структуры по проекту, продукту, программе

Вместе с тем такое свойство представляет собой важнейший конструктивный ресурс программного моделирования функционирования организации на основе современных информационных технологий. Они становятся необходимым условием и определяющим фактором разработки и осуществления ее тиражирования, адаптации и распространения. Так, например, именно композиционность организации позволяет, предполагает и получает широкое методическое применение

в процессе профессиональной подготовки и обучения менеджеров на базе унифицированных модульных программ.

Изучение, тиражирование, распространение способов и моделей построения и осуществления организации предусматривает ее предметную адаптацию к конкретным целям, ресурсам и условиям. Этот процесс опирается на такое характерное и существенное свойство организации, как **комбинаторность**, отражающее потенциальные возможности разработки применения различных вариантов построения и осуществления процессов и систем организации из уже известных и используемых модулей. Вместе с тем оно определяет устойчивую способность составляющих эффективной организации формировать разнообразные комбинации взаимосвязей в зависимости от реально складывающихся условий и учитываемых факторов.

**Дефиниция 3.3.13.** Комбинаторность (от лат. *combinatorus* — соединяющий) — потенциал, ресурс возможных способов соединения.

На практике свойства коммуникационности, композиционности и комбинаторности организации чаще всего рассматриваются и реализуются в тесной взаимосвязи в виде основных составляющих единого и комплексного инновационного подхода и ресурса формирования, функционирования и развития новых организаций. Именно ими определяется перспектива организационных изменений, их содержание, направленность и эффективность.

Но определяющим инновационным ресурсом организации является ее **селективность**.

**Дефиниция 3.3.14.** Селективность (от лат. *selectio* — выбор) — способность организации к совершенствованию путем отбора, закрепления и развития необходимых качеств.

Селективность организации обуславливает исследование, выбор, освоение, закрепление, совершенствование и развития позитивного потенциала, обеспечивающего достижение желаемого синергетического эффекта. И если в субъективной и смешанной организации это становится одним из ее целевых качеств, то в объективной организации свойство селективности является фундаментальным, реализуясь в процессе естественного отбора, обеспечивающего ее поступательное

развитие. При этом субъективная реализация потенциала селекции во многом опирается на принципы развития объективного отбора, что отражает всеобщность этого свойства организации.

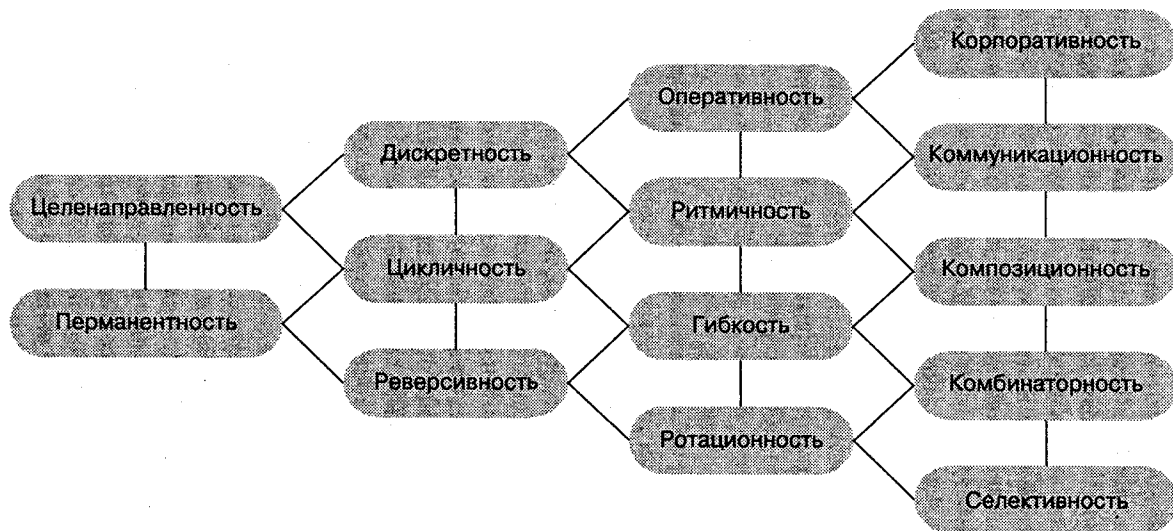
Приведенные и раскрытые выше свойства организации позволяют представить формирование и развитие основных составляющих ее характера в виде следующей комплексной модели (рис. 3.3.1).

Представленная классификация выделяет четыре последовательно развивающихся створа единого комплекса свойств организации, раскрывающих ее основные, структурные, динамические и коммуникационные особенности. Применение термина «створ» в данном случае позволяет определить корпоративную очередность, этапность и последовательность выделения и анализа конкретных свойств, взаимодействия и развития содержательного представления организации, конфигурации и модернизации ее построения на основе процессуально-аналитического подхода.

Формирование групп в рамках последовательно определяемых створов, выделение свода конкретных характеристик в каждой из них обуславливаются анализом тесных и разнообразных причинно-следственных взаимосвязей. Такой подход позволяет не только достаточно убедительно обосновывать выделяемые свойства, но и прогнозировать формирование и развитие новых, пока еще не проявившихся качеств и тенденций построения и осуществления процесса организации.

В первом створе классификации параллельно выделяются органично взаимосвязанные свойства целенаправленности и перманентности. Эта связь характерна не только для субъективной или смешанной организации, но и в не меньшей, а при непредвзятом рассмотрении в гораздо большей степени, для восприятия, понимания и оценки объективных перемен. Например, прогноз развития процессов объективной организации, так или иначе, целенаправленно и непрерывно сопоставляется индивидуумом с его собственными целями и обуславливает их оценку, корректировку, реорганизацию или отмену. Понятно, что все эти действия осуществляются перманентно, то есть непрерывно и последовательно развиваясь, что отражает взаимосвязь между целенаправленностью и перманентностью организации.

Перманентность существенно предопределяет и развернуто характеризует ряд конструктивных свойств как субъективной, так смешанной и объективной организации. Более того, перманентность по своей природе представляет естественное, эволюционное развитие процессов, гораздо чаще субъективно нарушаемое человеком, чем случайными при-



**Рис. 3.3.1.** Классификация свойств организации

родными катаклизмами. Раскрываемое в рамках структурного створа классификации качество перманентности процесса не противоречит свойству дискретности его организации, которая представляется непрерывно осуществляемой последовательностью обособленных действий. Именно это свойство позволяет поэтапно формализовать и наглядно отразить процесс организации в виде конкретной последовательности шагов или обусловленной процедуры развития.

Соотношение перманентности и дискретности процесса организации являются необходимым условием для проявления и развития таких его свойств, как цикличность и реверсивность. Эти свойства отражают специфику конфигураций построения и реализации процессов и формируемые ею соответствующие особенности их системного обеспечения. Цикличность и реверсивность важны в построении интеллектуальных представлений организации. Их содержание играет особую, процессуально-процедурную роль в раскрытии комплексной характеристики организации, поскольку завершает представление особенностей ее внутреннего строения.

В створе классификации динамических характеристик выделение основных свойств организации как процесса вполне преемственно и обоснованно развивается оперативностью. Рассматривая ее выше, авторы акцентировали внимание на таком ее проявлении, как своевременность, соответствие динамике корреспондирующих организаций. Прежде всего такое соответствие обеспечивается общим и взаимоувязанным ритмом функционирования и развития организаций. Значит, достижение и сохранение оперативности во многом определяется ритмичностью осуществления процесса как характеристикой, оптимизирующей потенциал его своевременной организации и трансформации.

Вместе с тем ритмичность осуществления процесса организации существенно повышает эффективность проявления большинства других ее свойств, обеспечивает реальные возможности проведения интенсивной корректировки, регулирования, реорганизации в режиме реального времени. Именно этот потенциал процесса организации, его формирование, аккумулярование и использование отражаются таким свойством, как гибкость, представляющим совокупный, интегрированный потенциал трансформации организации.

Эта группа свойств уравнивается свойством ротационности как ресурса саморегулирования процесса на основе его внутреннего повторения, преобразования и развития с учетом эффективности уже проведенных действий. Более того, ротационность обеспечивает самые широкие конструктивные возможности поиска новой организации,

совершенствования, оценки и закрепления уже наработанных, эффективных форм развития всех ранее приведенных качеств. Это свойство наиболее ярко проявляется в жизненных циклах организации, работника, продукта, товара, где вместе с дискретностью, цикличностью и реверсивностью оно отражает конструктивные особенности их построения и осуществления.

Организация как форма объединения прежде всего предполагает установление связей. В соответствии с этим самым развернутым и развивающимся створом классификации свойств организации становится коммуникационный, раскрывающий спектр особенностей ее практического формирования, воплощения и приложения. Он представляется сочетанием проявления свойств корпоративности и коммуникационности организации как важнейших ресурсов, раскрывающих сущность и возможности отражения ее разнообразия.

В свою очередь, эти свойства обуславливают становление и развитие взаимодействия таких качеств, как композиционность, отражающую потенциал построения основных моделей организации, и комбинаторность, развивающую ресурс композиционности в объективной организации. Это особенно наглядно демонстрирует пространственная модель генома как сложнейшей формы объективной организации, определяющей свои основные качества разнообразием составляющих его композиций.

Практически все приведенные понятия композиционного створа классификации свойств организации имеют четкую ориентацию на совершенствование и развитие ее главных, синергетических качеств, что, в конечном счете, и отражает проявление и развитие свойства селективности. Именно селективность формирования, функционирования и развития организации становится основным ресурсом ее совершенствования.

Предложенная классификация свойств организации представляет собой открытую, развернутую систему, ориентированную на всестороннее совершенствование и развитие. Более того, она в каком-то смысле провоцирует обоснование и выделение новых качеств и уровней, построение оригинальных моделей, раскрывающих и уточняющих сущность, характер и свойства организации как процесса. Последовательность становления и развития этих специфических свойств отражается одним из вариантов возможных цепочек формирования и закрепления инновационного потенциала организации и отражает логику построения конкретно проведенного анализа.

Вместе с тем она позволяет определить взаимосвязь и зависимость специфических свойств организации в последовательности их выделения, реализации и преемственности, определить и сформулировать их дефиниции, что в последнее время особенно активно и разнообразно осуществляют ученые и практики [4, 89, 26, 50].

Так, свойство организации постепенно формировать и закреплять новые качества становится ресурсом самосовершенствования, определяемым как **ингрессивность**.

**Дефиниция 3.3.15.** Ингрессивность (от лат. *ingressio* — вхождение) — постепенное формирование организацией новых качеств ее составляющих.

Этот потенциал организации не просто расширяет, но существенно развивает ее селективность, поскольку основывается не только на отборе, но и, в первую очередь, на целевом синтезе принципиально новых, востребованных способностей составляющих организации, обусловленных изменениями внешних и внутренних условий ее формирования, функционирования и развития.

**Иллюстрация 3.3.3.** Обучение населения в реалиях новых рыночных условий.

Способность к внутреннему объединению качеств элементов в процессе самоорганизации является не только изначально необходимым, но и последовательно развиваемым и используемым потенциалом, определяющим **конъюгированность**.

**Дефиниция 3.3.16.** Конъюгированность (от лат. *conjugatio* — соединение) — способность к внутреннему обмену и объединению качеств элементов и организаций.

Это свойство раскрывает исключительно перспективные ресурсы внутреннего совершенствования и развития организаций. На его основе формируются, функционируют и развиваются все современные системы и процессы самоорганизации, кооперации, самоуправления, самосовершенствования и свободного развития организаций в рыночных условиях. Это свойство становится основным конструктивным

ресурсом построения и осуществления оригинальных моделей эволюционных преобразований социально-экономических систем.

**Иллюстрация 3.3.4.** Китайский опыт проведения социально -экономических преобразований.

Нарастающая способность организаций к активной, непосредственной и опосредованной взаимной коммутации, адаптации и приспособляемости элементов и систем в рамках самоорганизации определяет как **корреляционность**.

**Дефиниция 3.3.17.** Корреляционность (от лат. *correlatio* — соотношение) — способность к активизации взаимосвязи.

Это свойство отражает как истинно организационную, совершенно необходимую для объединения и взаимоувязки составляющих природу, так и специфически развивающееся проявление модернизации коммутационных тенденций в качествах соответствующих элементов. Оно становится совершенно необходимой основой формирования широкой производственной кооперации, интерактивного рыночного взаимодействия, свободного создания и развития взаимодействия в рамках общей конкурентной среды.

**Иллюстрация 3.3.5.** Картели, консорциумы, синдикаты, ассоциации.

Корреляционность представляет очень существенный для организации ресурс разнообразия коммутации и взаимодействия составляющих ее элементов и связей.

В социально-экономических организациях широко востребована способность элементов к активизации, адаптации и мобилизации максимального функционального потенциала в условиях самоорганизации, обеспечивающая достижение оперативных и локальных целей, понимаемая как **эгрессивность**.

**Дефиниция 3.3.18.** Эгрессивность (от франц. *egrisev* — доведение) — достижение максимального уровня реализации качеств организации.

Обеспечиваемая этим свойством максимальная отдача каждого элемента и всей организации в целом является не только ведущим оперативно востребованным и направленно используемым ресурсом, но и стратегическим ориентиром, определяющим возможности ее дальнейшего совершенствования и развития.

Эффект молниеносного целенаправленного формирования (заимствования) и применения новых качеств организации, являющийся основным инновационным ресурсом индивидуума, определяется как **эмерджентность**.

**Дефиниция 3.3.19.** Эмерджентность (от англ. *emergent* — внезапный) — оперативная мобилизация новых качеств.

Это свойство, как и эгрессивность, прежде всего востребовано социально-экономическими организациями, значительно чаще, неожиданнее, и острее сталкивающимися или встречающимися с разнообразными кризисными ситуациями. На его использовании так или иначе основывается большинство программ вывода организаций из кризиса путем деверсификации, конверсии, освоения новых сегментов рынка.

В реальных условиях развития кризисной ситуации оперативная мобилизация скрытых, формирование и использование новых качеств организации нередко становятся единственным ресурсом реорганизации. Чаще всего он мобилизуется и используется в процессе реструктуризации, разделения, разграничения кризисной организации на ряд частных, в том числе достаточно благополучных формирований. Это позволяет выделить проблемные составляющие, сосредоточить внимание на их дальнейшей судьбе, разработать конкретные пути реорганизации, применить достаточно широкий спектр самых разнообразных организационных решений.

**Иллюстрация 3.3.6.** Участие в процедурах банкротства, закрытых тендерах, конкурсах на получение проекта.

В целом состав и взаимосвязь совокупности свойств организации, определяющих и раскрывающих ее системный потенциал, могут быть представлены следующим образом (табл.3.3.1).

Таблица 3.3.1  
**Свойства организации**

| Общие            | Социальные         | Синергетические   |
|------------------|--------------------|-------------------|
| целостность      | целенаправленность | миссия            |
| комплексность    | концептуальность   | архитектоника     |
| конструктивность | иерархичность      | формализованность |
| устойчивость     | консервативность   | толерантность     |
| обособленность   | корпоративность    | конъюгированность |
| ограниченность   | проблемность       | ингрессивность    |
| репродуктивность | мотивированность   | саморегулирование |
| дискретность     | ротационность      | цикличность       |
| гибкость         | оперативность      | реверсивность     |
| адаптивность     | инновационность    | эмерджентность    |
| инвариантность   | конкурентность     | эгрессивность     |
| интегративность  | коммуникативность  | корреляционность  |

В представленной классификации отражены, пусть значительно более понятные, но все же требующие определенного пояснения, традиционные качества. Прежде всего среди них выделяется группа общих качеств, непосредственно определяющих организационный характер любого объединения. К ним относятся целостность, комплексность, конструктивность, устойчивость и обособленность, определяющие свойства организации и обуславливающие формирование и развитие вышеприведенного ряда ее специфических качеств.

В этом же створе общих свойств организации выделяются:

- ♦ ограниченность, определяющая пределы реализации организации и проявления ее свойств;
- ♦ репродуктивность, обуславливающая важнейший эффект воспроизводства организации;
- ♦ адаптивность, обеспечивающая возможность приспособления организации;
- ♦ инвариантность, раскрывающая палитру разнообразия реализации организации;
- ♦ интегративность, отражающая вхождение каждой организации в соответствующую макроорганизацию.

Группа этих общих для всех организаций свойств во многом обуславливает ресурсы их функционирования и развития, определяет возможности совершенствования и изменения.

Створом социальных свойств выделяются следующие качества:

- ◆ концептуальности, отражающей определенные представления общества о конкретной организации;
- ◆ иерархичности, распределяющей соподчиненность и полномочия различных уровней и ступеней организации;
- ◆ консервативности, выражающей стремление большинства индивидуумов к стабильности и предсказуемости;
- ◆ проблемности, реализующей сравнительные начала социального подхода к организации;
- ◆ мотивированности, вскрывающей внутреннюю, побудительную природу любой социальной организации;
- ◆ инновационности, формирующей все многообразие необходимых форм организации;
- ◆ конкурентности, обуславливающей выдвижение, закрепление и развитие обществом наиболее перспективных форм организации;
- ◆ интегративности, отражающей устойчивую тенденцию социальной организации к объединению участников, составляющих, ресурсов, тенденций и т. д.;
- ◆ корреляционности, характеризующей готовность составляющих социальной организации к самому разнообразному взаимодействию.

Створ синергетических свойств организации, казалось бы, совершенно неожиданно открывает понятие «миссии», которое применяется, как правило, только к социальным системам. Между тем в широком смысле слова под миссией так или иначе понимаются не только целенаправленно закладываемые, но и эволюционно формирующиеся место и роль как субъективной и смешанной, так и объективной организации в окружающем мироздании.

Исполнение миссии организации во многом определяется уровнем развития такого ее важного синергетического свойства, как архитекtonика. Именно она стратегическими возможностями развития, ресурсами разнообразия построения и преобразования конфигураций организации обуславливает потенциал ее самовыражения и перспективы совершенствования. Вместе с тем архитекtonика конкретным образом объединяет составляющие в общую конструкцию на основе миссии.

Особое значение приобретает такое важнейшее синергетическое свойство организации, как саморегулирование. Его роль в обеспече-

нии устойчивого функционирования и развития организации трудно переоценить, поскольку действие закона самосохранения во многом основывается именно на этом качестве. Собственно саморегулирование отражает, с одной стороны, абсолютно необходимый ресурс стабилизации, а с другой — важнейший потенциал совершенствования каждой организации.

Приведенная классификация выделяет конструктивную взаимосвязь между общими, социальными и синергетическими свойствами проявления самоорганизации как системы, обеспечивающей основной потенциал функционирования и совершенствования индивидуума. Эта взаимосвязь проявляется и реализуется в самых разнообразных формах организации, содержание которых становится функцией объективного и субъективного развития общества.

Так, выделение в представленной классификации створа синергетических свойств не только акцентирует внимание на целевых качествах организации, но и выстраивает их причинно-следственную иерархию, во многом аналогичную ее дереву цели. И действительно, если миссия идентифицируется на уровне глобальной цели организации, то архитектура, формализованность и толерантность обуславливают ее стратегическую стабильность, а последующие свойства — соответствующие тактические, оперативные, локальные и частные уровни целей ее функционирования и развития.

Подобная диспозиция неизбежно предопределяет дискретизацию приведенных свойств, выделение и развитие их частных и специфических проявлений на каждом из уровней, построение сложных конфигураций взаимодействия развиваемых качеств, обуславливающие, в конечном счете, появление принципиально новых организаций. Именно этим путем формировался, эволюционировал и отрабатывался сетевой подход к построению взаимодействия коммерческих структур на основе свойств саморегулирования, эмерджентности, эгрессивности и корреляционности в условиях интенсивного развития рыночных отношений.

Понятно, что состав приведенных свойств организации, их содержание и проявление носят открытый характер. Они скорее первично обозначены, чем окончательно сформулированы, что обуславливает необходимость их дальнейшего уточнения, детерминирования и развития. Главное, что была призвана выделить и решить настоящая глава, заключалось в том, чтобы свести в единую систему характеристики качеств организации для последующего изучения ее динамического и статического выражения, их совершенствования и развития.

## **Информационно-методический блок главы 3.3**

### **Контрольные задания**

1. Определите значение свойств организации в развитии теории.
2. Перечислите и проранжируйте свойства, ассоциирующиеся в вашем представлении с понятием организации.
3. Выделите критерии, по которым наиболее эффективно осуществляется классификация свойств организации.
4. Приведите примеры проявления объективной и субъективной природы в формировании и развитии свойств организации.
5. Проанализируйте специфические свойства организации и приведите примеры их проявления.

### **Адреса корреспондирующих сайтов**

<http://mba.hse.ru/Publication/CorpLifecycles.htm>

<http://nvperm.ellips.ru/>

<http://stasikhr.narod.ru/2000-htm/5.htm>

<http://tryphonov.narod.ru/>

<http://www.emsi.ru/>

### **Рекомендуемая литература**

1. *Александров Е. А. и др.* О некоторых организационных качествах функционирования систем. — М.: Наука, 1968.
2. *Гоулднер Э.* Организационный анализ. — М.: Прогресс, 1965.
3. *Коренченко Р. А.* Теория организации. — Пермь: ПГУ, 1990.
4. *Милгром П.* Экономика, организация и менеджмент. — М.: Дело, 1999.
5. *Organizational Dynamics.* — N. Y.: Autumn, 1998.
6. *Pinchot G. and an.* The Intelligent Organization. — S. F.: B.K.P., 1996.
7. *Selznick P.* Foundation of the Theory of Organization. — N. Y., 1976.

## Раздел 4

# ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ПРОЦЕСС

---

Все течет, все изменяется, но ничего не пропадает.

*Гераклит*

И действительно, все окружающее создается, существует, реализуется и распадается в движении. Складываясь случайно или осуществляясь целенаправленно, именно движение в виде последовательности взаимодействий выражает сущность всего происходящего. Складывающаяся последовательность уже является формой хронологической организации.

Первые наблюдения и обобщения велись именно в хронологической последовательности, заложившей временной, обусловившей исторический подход к исследованиям. Хронологическая и логическая последовательности становятся единой основой организационного исследования и целенаправленного воздействия. Этим обуславливается приоритет изучения динамической организации как основы формирования и сущности функционирования всего окружающего и собственно человека.

Самой важной и непосредственной формой организации является выбор, адаптация и применение того или иного инструментария воздействия, который рассматривается в главе 4.2. Здесь раскрывается состав, определяется содержание и обуславливается применение основных форм разработки и осуществления воздействия. На основе исследования характера распространенных инструментов организации предлагается их развернутая классификация.

Наиболее конструктивным и ярким проявлением сущности организации как процесса является представление механизма ее построения и осуществления. Эта задача решается в главе 4.3 сначала в общем виде, а затем применительно к механизму социальной организации. Здесь моделируется базовое представление формирования и взаимодействия основных рычагов и инструментов социальной организации, рассматривается их взаимосвязь, раскрываются наиболее важные формы проявления. Особенностью представления механизма социальной организации является его позиционирование в качестве определяющего фактора функционирования и развития современного общества.

# Глава 4.1

## Динамическая организация

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 4.1.1.** Действие, деятельность, изменение, операция, осуществление, перемена, период, последовательность, проблема, процедура, процесс, развитие, реверс, решение, ротация, связи, следствие, ситуация, стадия, фаза, формирование, функционирование, цель, цикл, шаг, этап. Сущность динамического представления организации, состав и содержание построения процесса, функционирование и осуществление изменений, развитие организации.

Процесс как последовательное изменение состояния прежде всего определяется во времени, и при выявлении его сущности, состава, содержания наиболее полно представляется последовательностью явлений или событий. При этом основные организационные различия между этими двумя понятиями заключаются в том, что явления по своей природе объективны, а события содержат или допускают возможность субъективного участия в своей организации. Таким пониманием определяется объективная, смешанная и субъективная природа организации, формирование и развитие причинно-следственных связей между проявлениями, обуславливаются их место и роль в осуществлении и представлении процесса организации. Отсюда динамическую организацию как процесс можно достаточно полно и убедительно определить и представить последовательностью происходящих перемен.

**Дефиниция 4.1.1.** Процесс объективной организации предстает последовательностью перемен.

Системный подход к определению сущности, классификации законов теории организации обусловил не только выделение и формирование таких основных категорий организации (как процесса или системы), соответствующих принципов и т. д., но и формирование, становление и развитие связей между ними. Основой построения и представления этих связей служит собственно организация как объединяющий процесс, а их сущность раскрывается и развивается общей логикой объективной, субъективной и смешанной организации. В этом смысле организация как процесс более точно определяется и представляется последовательностью установления и развития связей.

**Дефиниция 4.1.2.** Процесс смешанной организации представляет собой последовательность установления и развития связей.

Наконец, определение примата процесса организации по отношению к системе (см. главу 2.1.) объединяет два этих основных понятия причинно-следственной связью. Она обусловила представление любой системы результатом осуществления процесса организации как источника, условия и механизма ее возникновения, становления и развития. Причем такое предположение одинаково обоснованно применимо как к субъективной, так и к объективной и смешанной организациям.

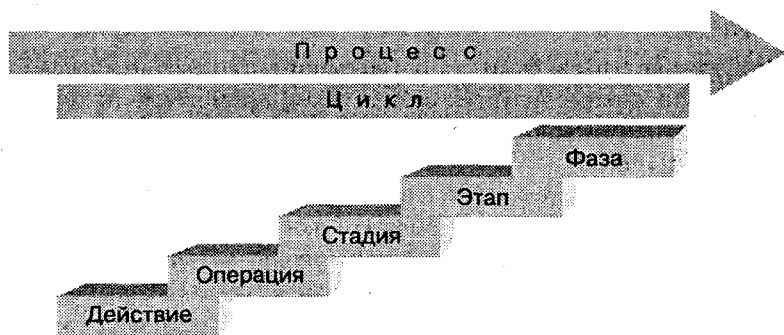
Необходимость и правомерность применения единого подхода к анализу разнообразных проявлений динамической организации объясняется тем, что создание или возникновение любых из них занимало определенный период времени, то есть осуществлялось в виде процесса. Этим обосновывается и раскрывается определение понятия организации как процесса формирования системы (см. дефиницию 1.1.3). Приведенные выше определения позволяют достаточно полно представить сущность организации как процесса и применить процедурный (см. дефиницию 2.1.11), подход к ее отражению, исследованию и построению.

С одной стороны, такой подход акцентирует внимание на определяющем выделении последовательности явлений, событий, перемен, действий в представлении организации как процесса. Это справедливо уже потому, что в сущности дефиниции «процесс» (см. дефиницию 2.1.5), понимание последовательности занимает ведущее место, иной раз просто заменяет его. Вот почему именно последовательность, ее содержание, порядок, конструкция, позиционность, обусловленность во многом и предопределяют цель и сущность процесса организации.

С другой стороны, если процесс характеризуется отрезком времени, на протяжении которого он осуществляется, то и любое его деление на со-

ставные части приводит к представлению ряда обособленных отрезков, границы которых определяются критериями разделения. Они могут быть достаточно разнообразны, но всегда существенны с позиций организации построения, осуществления и развития собственно процесса. Именно эти составляющие, критерии их выделения, процедуры установления связей между ними, последовательность их объединения и формируют наши представления о внутренней организации любого процесса.

В главе 2.1.2. уже были рассмотрены и определены основные конструктивные элементы представления процесса организации (см. рис. 2.1.2). Это позволяет отразить их в данной главе вполне определенной последовательностью характерных шагов организации любого процесса следующим образом (рис. 4.1.1).



**Рис. 4.1.1.** Последовательность конструктивных элементов

Анализируя данную последовательность, можно достаточно определенно раскрыть преемственность внутри ее составляющих, понимая при этом, что в частном случае их состав может быть более или менее детерминирован. Например, выделение фаз характерно для проведения наблюдений за процессами объективной организации и отражения представлений об их осуществлении в графической или иной образно запоминающейся форме. Вместе с тем периодически повторяющаяся последовательность фаз, объединяя, как правило, строго выделенные этапы, составляет законченный цикл того или иного процесса субъективной или смешанной организации.

**Иллюстрация 4.1.1.** Фазы лунного цикла, фаза колебаний маятника.

**Иллюстрация 4.1.2.** Цикл производства, оборот производственных фондов.

Наконец, собственно преемственность формирования составляющих рассматриваемого ряда, выражающаяся в том, как предыдущие элементы формируют (объединяясь или включаясь) последующие, убедительно подтверждает обоснованность построения такой модели.

**Иллюстрация 4.1.3.** Операция вычисления складывается из действий.

Наиболее четким элементом организации процесса является этап, поскольку он характеризуется конкретным, промежуточным результатом, по которому, как правило, и получает свое название (см. дефиницию 2.1.29). В силу этого этап становится основным ориентиром представления, исследования и отражения любой процессуальной организации, конструктивным элементом любой процедуры, четко разграничивающим и отражающим составляющие ее «шаги».

Прежде всего такой подход применяется в хронологических исследованиях эволюционного развития, где последовательность и содержание этапов определяются по их наиболее значимым результатам. Руководствуясь этим, общую конфигурацию процедуры процесса объективной организации можно отразить последовательностью основных этапов, представленной следующим образом (рис. 4.1.2).



**Рис. 4.1.2.** Процедура объективной организации

Проецирование на представление процедуры построения объективного процесса субъективного элемента «ситуация» отражает его восприятие в виде внешней оценки исследования. Такая структуризация процесса объективной организации, отражающая то, что уже сама насто-

ящая модель является взглядом со стороны, неизбежна. Здесь проявляется весь спектр возможной субъективности, от выбора критериев до построения взаимодействия, что само по себе и отражает содержание исследовательского подхода.

Приведенная выше процедура определяет, что процесс объективной организации последовательно представляется первичным случаем, отражающим его явлением, обусловленными им переменами и, наконец, новой организацией как системой. Все эти метаморфозы отражаются в формировании конкретных организационных представлений о реальной ситуации и оценке ее развития с позиций субъекта. В отличие от других этапов процедуры наблюдения за процессами объективной организации формируют не явления, а всего лишь их описание, которое, как бы полно и всесторонне оно ни проводилось, никогда не становится собственно последним.

На протяжении процесса, в том числе непосредственно до, по ходу и после осуществления обуславливаемого им явления, субъект может, а в ряде случаев просто вынужден неоднократно представлять и оценивать складывающуюся ситуацию и, в соответствии с ней, прогнозировать будущее. И в науке, и на практике каждого субъекта прежде всего интересует именно такой результат наблюдений и анализа полученной информации в виде оценки ситуации, как в объективных, так и в субъективных процессах, например задумываемой им организации.

Такое комплексное представление организации достаточно просто и убедительно отражает практически все объективные процессы происхождения и развития систем. Но его методическое значение существенно развивается и дополняется сопоставлением данной процедуры с представлением процесса субъективной организации. В отличие от реальных объективных процессов в субъективной организации, в том или ином виде, неизбежно присутствует начало, предполагающее или определяющее цель развития, что обуславливает принципиально иную процедуру ее построения (рис. 4.1.3).

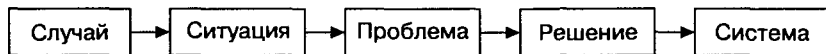


Рис. 4.1.3. Процедура субъективной организации

В данной процедуре ситуация представляет собой уже не взгляд наблюдателя со стороны, а необходимый, органичный этап разработки

и осуществления задуманной субъектом организации. Все элементы такой процедуры прежде всего, а нередко и в конечном счете, отражают всего лишь наши намерения, представления о том, как следовало бы организовать тот или иной процесс. В ходе разработки и осуществления они неизбежно сталкиваются с объективной организацией, что во многом изменяет или корректирует их содержание.

Любая субъективная организация осуществляется в условиях сложившейся и развивающейся объективной организации как процесс и система, что определяет их неизбежную конвергенцию. Это явление отражается понятием процесса смешанной организации, к которому относится большинство практически осуществляемых человеком действий. Причем такая конвергенция не является запланированной, а порой и желаемой или ожидаемой [83, 24]. Она становится неизбежным этапом и результатом процесса развития современного мироздания, в котором все большую и далеко не всегда конструктивную роль играет человек. Именно это обстоятельство предопределяет ведущее место и постоянно возрастающую роль смешанной организации в современном мире.

Сущность смешанной организации выражается неизбежным взаимодействием объективных и субъективных начал, определяющим, в конечном счете, все функционирование и развитие современного мира (см. рис. 2.2.1). Это обуславливает определяющее значение представления смешанной организации как основополагающей процедуры формирования, функционирования и развития самого человека и всего, что его окружает.

Конкретные формы и реальные проявления процесса смешанной организации исключительно разнообразны, но в целом конфигурацию такой интеграции можно представить следующим образом (рис. 4.1.4).

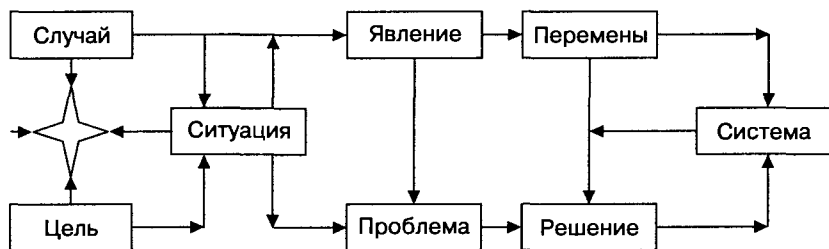
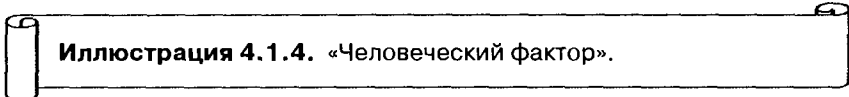


Рис. 4.1.4. Процедура смешанной организации

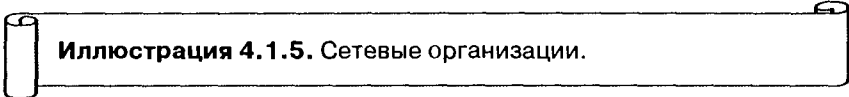
Данное представление общей процедуры интеграции случайных и целенаправленных процессов позволяет комплексно отразить и исследовать основную конфигурацию возможных взаимосвязей объективной и субъективной организации. С одной стороны, в ней выделяется системообразующая роль объективной организации, определяющей условия и накладывающей основные ограничения формирования содержания и последовательности построения целенаправленных процессов. С другой стороны, их состав и содержание раскрывают сущность субъективной организации как структурно-методической основы формирования и применения конкретного плана осуществления задуманного (см. приложение 5).

Представленная процедура раскрывает возможности случайного или целенаправленного субъективного воздействия на процессы и системы объективной организации, что отражает генезис реальной интеграции. Его исследование показывает, что последовательность и элементы субъективной организации могут закладываться и осуществляться как целенаправленно и осознанно, так и спонтанно и рефлексивно. Причем такое участие может стать причиной той или иной дезорганизации, приводящей порой к трагическим последствиям.



#### **Иллюстрация 4.1.4. «Человеческий фактор».**

С другой стороны, субъективная инновация нередко является тем решающим фактором, который и обуславливает радикальное развитие сущности организации.



#### **Иллюстрация 4.1.5. Сетевые организации.**

Эти специфические проявления отражают потенциал самого разнообразного, порой непредсказуемого воздействия интеллектуальной, эмоциональной, физиологической и других субъективных составляющих смешанного процесса, отсутствующих в объективной организации.

Более того, в ряде случаев интеллектуальная организация предопределяет приоритет субъективной составляющей, что в значительной степени деформирует эволюционный характер процесса объективной организации, далеко не всегда обеспечивая его поступательное развитие. Так, политические, экономические, национальные, религиозные и другие, интеллектуальные по своей природе, противоречия и столк-

новения приносят нашей цивилизации не только реально измеряемый материальный ущерб, но и во многом тормозят, отбрасывают назад, реверсируют социальный прогресс, а в ряде случаев даже угрожают самому ее существованию.

**Иллюстрация 4.1.6.** Межгосударственные конфликты, открытые военные действия.

И все же именно интеллектуальная составляющая обеспечивает, как правило, конструктивное формирование и функционирование организации, во многом определяющееся уровнем развития общества. Признание примата интеллектуальной составляющей в формировании процессов субъективной и смешанной организации предопределяет, направляет и приводит, в конечном счете, к процедурному представлению состава, последовательности и содержания ее построения.

Основой этого представления становятся такие уже рассмотренные ранее, в главе 2.1, составляющие, как действия, операции, стадии, этапы, фазы, циклы и соответствующие дефиниции. Последовательно согласовывая, увязывая и объединяя их в ходе субъективной организации процесса или выделяя при наблюдении объективно происходящих изменений, люди ориентируются на следующие, уже установленные ранее критерии определения этих составляющих (табл. 4.1.1).

Таблица 4.1.1

**Критерии определения составляющих процесса организации**

| Составляющая | Критерии определения                             |
|--------------|--------------------------------------------------|
| Действие     | Первичность, однозначность, законченность        |
| Операция     | Профессиональная ориентация и специализация      |
| Стадия       | Функциональная однородность и последовательность |
| Этап         | Промежуточная результативность и управляемость   |
| Фаза         | Выделяющаяся и характеризующая образность        |
| Цикл         | Периодически повторяющаяся последовательность    |

Такое широко распространенное, можно сказать общепринятое, понимание основных составляющих процесса организации не исключает, а, напротив, способствует проведению, при необходимости, более детальной дифференциации как содержания любой из них, так и перехода или иной коммутации между ними. Это особенно важно для исчерпывающего многообразия процедурного представления специа-

лизированных процессов, цели и содержание которых требуют более тщательного детерминирования.

Такой подход является необходимой организационной основой обеспечения содержательного взаимодействия между параллельными циклами и процессами, открывающей исключительно широкие возможности их представления и проектирования. Как было показано в главе 2.1 восприятие всех объективных, субъективных и смешанных процессов организации так или иначе коммутируется в сознании индивидуума в общую модель представления функционирования и развития мироздания, что необходимо опирается на предложенное видение процедуры.

Такое представление организации как процесса позволяет создать достаточно стройную и обоснованную модель его построения. Она объединяет общепринятое понимание сущности и содержания составляющих с логикой их процессуального взаимодействия, достоверно отражая все динамическое многообразие происходящего. Таким образом, типовая модель построения процесса организации как последовательной кооперации рассмотренных выше основных его составляющих представляется в следующем виде (рис. 4.1.5).

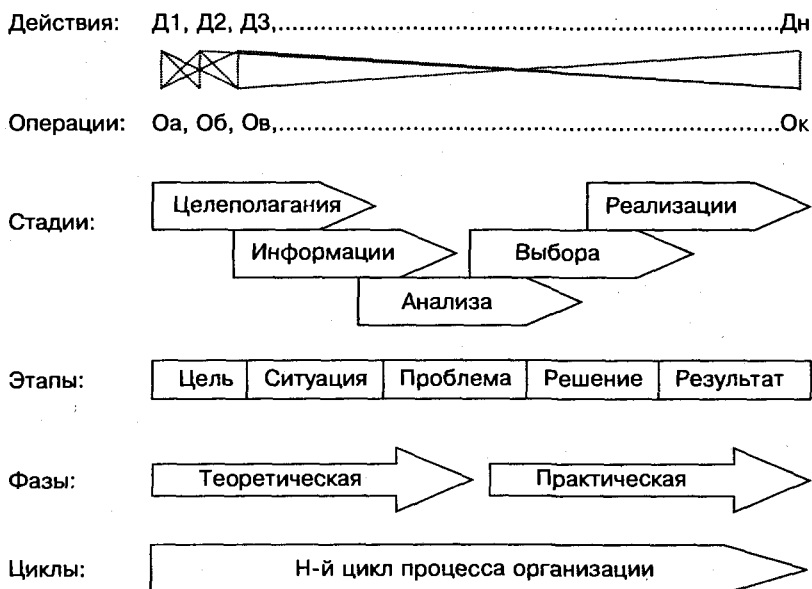


Рис. 4.1.5 Процедура организации субъективного процесса

Наиболее показательно представление такой модели построения процесса выглядит на примере реального производственного предприятия, обладающего всей совокупностью составляющих субъективной организации. Именно здесь простейшие целенаправленные действия, объединенные в профессиональные операции, обеспечивают последовательное осуществление производственными и управленческими подразделениями субъекта соответствующих функциональных стадий процесса организации.

Эффективная деятельность на стадиях позволяет получить промежуточные результаты, выделяющие этапы, последовательно формирующие достаточно самостоятельные, теоретическую и практическую, фазы осуществляющегося цикла процесса организации. Периодически повторяющаяся последовательность циклов складывается в единственный процесс, который, тесно переплетаясь с другими параллельно и последовательно осуществляющимися процедурами, формирует и представляет, в конечном счете, модель организации функционирования и развития реального производственного предприятия.

Базовая версия данной модели и конкретно адаптированные модификации процедур организации реальных процессов управления были разработаны, внедрены и успешно применяются на таких предприятиях, как Ракетно космическая корпорация «Энергия», ОАО «Второй московский часовой завод», Быковский авиаремонтный завод и др. в качестве организационно-методической основы построения и использования конкретных процедур управления. Практическое использование разработок по моделированию организации процесса управления и организационно-методических рекомендаций по их применению позволяет эффективно адаптировать системы управления предприятий и организаций к работе в реальных рыночных условиях. Опыт разработки, внедрения и сопровождения практического применения такого подхода позволил сделать следующий важный вывод.

**Вывод 4.1.1.** Динамическая организация достоверно представляется определенной последовательностью объединения действий, операций, стадий, этапов, фаз, циклов в общий процесс.

Этот вывод позволяет однозначно воспринимать, представлять и применять процессуальное выражение объективной, субъективной и смешанной организации последовательным дифференцированием и инте-

гированием основных ее составляющих. Такое комплексное отражение процессуальной организации закладывает единую методическую основу понимания не только динамической, но и статической организации как основного, промежуточного или окончательного результата ее произвольного развития или целенаправленного осуществления. Это позволяет раскрыть и проанализировать механизм взаимодействия динамической и статической организаций, что будет более подробно рассмотрено в последнем разделе настоящего учебника.

Комплексное отражение процесса смешанной организации убедительно подтверждает, что реальное осуществление человеческой деятельности представляет собой сложнейшее, интерактивное переплетение множества объективных и субъективных последовательностей в смешанный, универсальный, вероятностный процесс. Интуитивно воспринимаемая или строго идентифицируя его, каждый индивидуум так или иначе опирается на целый комплекс определений содержания, форм выражения, особенностей реализации. Но для эффективного представления, построения и осуществления такого процесса, прежде всего, необходимо знать характерные черты и особенности организации, исследованные в виде совокупности ее основополагающих свойств в главе 3.3 учебника.

Конфигурация построения модели такого взаимодействия играет не меньшую, чем содержание отдельных составляющих, роль в определении свойств субъективной организации. Собственно возможное разнообразие конфигураций построения и осуществления процессов настолько инвариантно, насколько сложны, специфичны и вероятностны цели или результаты их осуществления. Особенно явно это видно на примере анализа конфигураций развития жизненных циклов организации, продукта, товара и т. д. [92, 87], раскрывающего исключительное разнообразие их возможного построения. При этом в ряде случаев допускается изменение представленной выше последовательности основных составляющих процесса организации, например, на основе известной программной конфигурации «цикл в цикле».

Любые конфигурации интеллектуальной организации в качестве центрального звена своего проектирования, построения или осуществления всегда опираются на принимаемое индивидуумом или группой конкретное решение. Вне зависимости от того, представляет оно складывающееся субъективное восприятие, формируемое или разделяемое мнение, принимаемый вариант действия или выработанную оценку происшедшего, решение всегда становится доминантой процессуальной организации, во многом ее определяющей и раскрываю-

щей. Это обуславливает необходимость более детального анализа места и роли решения в процессе интеллектуальной организации.

Решение, представляющее прежде всего интеллектуальную модель организации действий индивидуума, является основополагающей формой проявления его отношения к окружающему миру. Действительно, возникновение решения как теоретическая выработка и принятие варианта действия представляет собой процесс определенным образом формирующейся системы интеллектуальной организации. На самом деле неважно, относится ли данное решение к целенаправленному воздействию на внешнюю систему и тогда становится управленческим или представляет собой новый вариант самоорганизации личности, оно в любом случае является интеллектуально формируемой моделью построения и осуществления процесса конкретной организации.

Вместе с тем прикладное формирование такой модели организации не завершается на интеллектуальном уровне, но является объектом и становится продуктом предметной адаптации, а в ряде случаев и реорганизации в процессе его практической реализации. Это означает, что на самом деле в конкретном организационном процессе реализуется не принятая ранее интеллектуальная модель организации, а некая ее производная, осуществление которой потребовало тех или иных изменений по ходу выполнения. Эти изменения сами по себе являются оперативными организационными процедурами, разрабатываемыми и реализуемыми индивидуумом в режиме реального времени.

Но в сознании индивидуума или на других информационных носителях, как правило, остается первоначальный, интеллектуально разработанный и теоретически принятый вариант построения и осуществления организации. Именно к этой первоначально разработанной и зафиксированной процедуре, как правило, осознанно или непроизвольно обращается индивидуум в аналогичных ситуациях, что вновь порождает необходимость их корректировки в процессе реализации. Наконец, рано или поздно это вырабатывает у индивидуума достаточно устоявшуюся процедуру построения и осуществления тех или иных процессов, адаптируемую и применяемую им уже на подсознательной основе.

Это обстоятельство сформировало необходимость такого принципиально нового понимания и применения интеллектуально-прикладной организации, как накапливаемый у индивидуума опыт планирования и осуществления организационной деятельности. Его значение в организации личности, определяющее в конечном счете уровень ее

социального развития, трудно переоценить (см. приложение 5). Именно опыт как основной ресурс разработки и осуществления интеллектуально-прикладной организации индивидуума становится определяющим фактором адекватного восприятия реальной оценки и эффективной реакции на происходящее, собственно и представляющих собой содержание самоорганизации.

И действительно, всем хорошо знакомо осуществление тех или иных процессов «по накатанной схеме», «с закрытыми глазами», отражающее не что иное, как применение накопленного опыта предыдущей реализации аналогичных действий в подобных ситуациях. Собственно опыт индивидуума как интеллектуально-прикладной организации и представляет собой определенный банк адаптированных решений, в котором черпаются аналогии и прообразы.

Концептуально такая модель может выглядеть следующим образом (рис. 4.1.6).

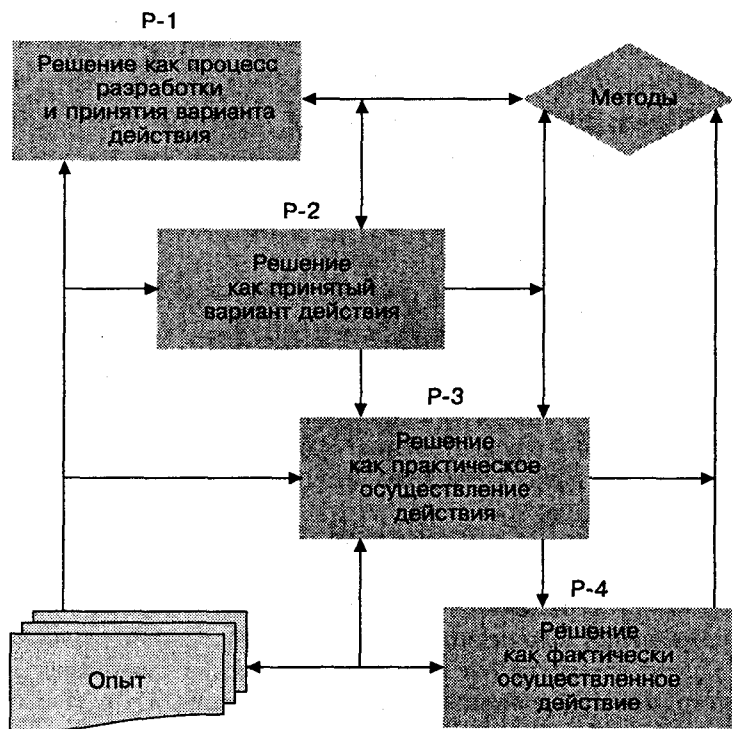


Рис. 4.1.6 Место и роль решения в организации индивидуума

Представленная модель отражает наиболее явные проявления решения в процессе целенаправленной организации, что уже само по себе предполагает определенную классификацию организационной деятельности и ее составляющих. Основными направлениями такой классификации являются: целевое, содержательное, процедурное, группировочное и объектное представление разнообразия построения и осуществления реальной организационной деятельности. Его подробным представлением, исследованием и применением все активнее занимается такое новое научное направление, как прикладная организация.

В отечественных и зарубежных публикациях по проблемам организации приводятся самые общие классификации процессуальной организации, основанные на последовательном выделении конструктивных особенностей ее построения и осуществления. Таким, достаточно традиционным и понятным подходом процессуальная организация делится на:

- ◆ случайную и целенаправленную;
- ◆ ориентируемую и программируемую;
- ◆ последовательную и параллельную;
- ◆ прямую, обратную и циклическую;
- ◆ временную, регулярную и постоянную;
- ◆ спонтанную и ожидаемую;
- ◆ латентную и открытую;
- ◆ общую и частную и т. д.

Приведение и анализ конкретных примеров проявления той или иной позиции данной классификации позволяют достаточно четко представить выделенные в качестве конкретных критериев особенности ее построения и осуществления. Именно они становятся ключевыми моментами разработки и реализации соответствующих организационных процедур.

Вместе с тем проведение той или иной классификации процессуальной организации становится основой для выделения и представления состава и содержания ее элементов, их агрегирования и применения при решении конкретных задач. Наиболее ярко и разнообразно такой подход раскрывается в результате исследования и представления инструментария организации, чему и посвящена следующая глава настоящего учебника.

## **Информационно-методический блок главы 4.1**

### **Контрольные задания**

1. Дайте определения процессов объективной, субъективной и смешанной организаций.
2. Назовите критерии определения составляющих процесса организации.
3. Представьте и охарактеризуйте типовую модель построения процесса организации.
4. Приведите примеры, иллюстрирующие процессы организации.
5. Определите место и роль индивидуума в организации.
6. Охарактеризуйте общую классификацию процессуальной организации.

### **Адреса корреспондирующих сайтов**

[http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/  
org\\_management.shtml](http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/org_management.shtml)

<http://mba.hse.ru/Publication/CorpLifecycles.htm>

<http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>

[http://www.nosorog.com/public/management/  
sovr\\_org\\_paradigma.html](http://www.nosorog.com/public/management/<br/>sovr_org_paradigma.html)

<http://tryphonov.narod.ru/>

### **Рекомендуемая литература**

1. *Адамецки К.* О науке организации. — М.: Экономика, 1972.
2. *Богданов А. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1 — М.: Экономика, 1989.
3. *Евенок Л. И.* Организация как система. — М.: Экономика, 1992.
4. *Климонтович Н. Ю.* Без формул о синергетике. — Минск: Высшая школа, 1986.
5. *Litterer J. A.* The Analis of Organization. — N.Y., 1993.
6. *Мильнер Б. З.* Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 1999.
7. *Selznick P.* Foundation of the Theory of Organization. — N. Y., 1976.

## Глава 4.2

### Инструментарий организации

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 4.2.** Агрегация, воздействие, деятельность, изменение, инструмент, комбинация, кооперация, координация, методика, набор, последовательность, последствия, применение, приспособление, процедура, результат, способ, средство, субъект, технология, универсальность, унификация, фактор, функция, часть, эффективность. Обоснование, разработка, апробация, адаптация, классификация, применение и модернизация современного инструментария организации.

Вся организационная деятельность индивидуума, группы, общества необходимо обеспечивается тем или иным набором конкретных средств целенаправленного воздействия, представляемым таким понятием, как **инструментарий**.

**Дефиниция 4.2.1.** Инструментарий (от лат. *instrumentum* — орудие труда) — упорядоченная совокупность, комплекс средств целенаправленного воздействия и методов их применения.

В отличие от отдельного инструмента, выбор, приспособление и применение которого могут осуществляться случайно, исходя из сложившихся обстоятельств, инструментарий изначально разрабатывается и формируется как единый комплекс обеспечения определенной деятельности. Этим обуславливается как собственно набор осваиваемых орудий, так и технология их кооперации, комбинации и применения. Причем такие взаимосвязи устанавливаются не только внутри относительно самостоятельных совокупностей орудий исследования и воз-

действия, но и между отдельными их составляющими или ими в комплексе.

Обоснование, разработка, построение и применение инструментария организации основываются на единстве универсального процесса исследования и воздействия, использовании его потенциала, содержания и результатов самым широким кругом ученых и практиков. Это позволяет исключить параллелизм, усовершенствовать последовательность организации, существенно повысить эффективность ее функционирования и развития, обеспечив целенаправленную координацию действий всех участников, пользователей и даже наблюдателей.

Подобная координация востребована целым рядом объективных факторов и субъективных целей. Прежде всего инструментарий исследования обосновывается, формируется и применяется универсально как к объективной, так и к субъективной организации. Более того, нередко именно он становится не только единой, но и единственной основой для разработки и осуществления целенаправленного воздействия на смешанную организацию.



**Иллюстрация 4.2.1.** Метеоусловия организации полетов авиалайнеров.

Инструменты исследования и воздействия должны быть достаточно самостоятельными, их естественное агрегирование не может деформировать содержание и результаты применения. Эта проблема является особенно актуальной для самых разнообразных конформистских организаций, где отчеты составляются по принципу «сколько надо, столько и покажем», а происшедшее и его результаты квалифицируются объяснением: «мы это и планировали». Успешное решение этой проблемы обуславливает необходимость обеспечения требуемого уровня независимости применения инструментария исследования и обоснованности и эффективности воздействия. На этом основании формулируется важное организационное правило.

**Правило 4.2.1.** Адекватное исследование необходимо обеспечивает эффективное воздействие.

В реальных условиях важно понимание того, что инструментальный подход фактически определяет не только два самостоятельных

процессуальных проявления, но всю возможную шкалу выделения, оценки, соотношения, трансформации, кооперации и т. д. исследуемого и изменяемого. Причем конфигурация этой шкалы может иметь не только линейное, но также параллельное и разветвленное, включая многомерное, представление, активизирующее разработку и применение производных модификаций в качестве самостоятельных инструментов, например классификации и соответствующей ей коррекции.

Формы моделирования такой инструментальной палитры в процессе адаптации также могут быть дифференцированы и приведены к субъектно-объектной базе, процедуре, структуре, специфическим особенностям и другим характеристикам конкретной организации. Это позволяет детальнее детерминировать применение разнообразных инструментов исследования и воздействия, расширять и представлять их в виде универсального спектра методов и средств, дифференцированно выбирать, целенаправленно модифицировать и использовать самые современные модели интеллектуальной и материальной организации (см. приложение 4).

Логика построения и использования комплексного инструментария организации закладывается в основы выработки, осуществления и применения конкретной методики анализа и оценки. Эффективность проведения исследований определяется универсальностью, разнообразием и уровнем развития инструментальной палитры, формированием широкого спектра необходимых способов применения самых разнообразных процедур компоновкой этих и других составляющих в единый комплекс прикладных конфигураций.

Все это убедительно доказывает, что совершенно необходимой основой разработки и осуществления любого воздействия становится адекватный ему инструментарий анализа и оценки выделяемых и исследуемых качеств организации, определяемый субъектно-объектной ориентацией. Причем как субъект, так и объект организации оказывают на формирование и применение этого инструментария свое определяющее воздействие. Так, например, именно субъект представляет и проигрывает наиболее вероятностные сценарии развития ситуации, а объектный подход непосредственно формирует необходимые основы построения и применения инструментария моделирования организации.

Собственно инструментарий моделирования широко и разнообразно применяется в программировании, проектировании, разработке, построении и сопровождении функционирования и развития самых разнообразных организаций. Примеры такого использования широко и под-

робно приведены в научных публикациях и отчетах по исследовательским программам, проводившимся непосредственно на конкретных предприятиях и в организациях [77, 97]. Они всесторонне раскрывают и убедительно показывают организационную природу формирования и эффективность применения моделирования, универсальность, комплексность и эффективность этого инструментария организации.

Сущность и основной эффект его применения заключаются в том, что моделирование позволяет путем проведения эксперимента избежать катастрофических ошибок, выявить экстремальные тенденции, определить перспективные направления. Это позволяет значительно меньшими средствами, но с большими гарантиями добиваться решающих инноваций в построении, адаптации и применении конкретного инструментария исследования и преобразования процессов смешанной и субъективной организации.

В реальной жизни, даже когда специально не акцентируется внимание на применении такого инструментария, в представлениях интеллектуальной организации собственного сознания индивидум все равно, так или иначе, «прокручивает» предстоящие действия и их возможные последствия, что само по себе уже является моделированием. Именно этой природой и определяются ключевое место, определяющая роль и стратегическая перспектива становления и развития моделирования в качестве одного из основополагающих агрегатов современного представления универсального инструментария организации.

Понятно, что инструментарий исследования включает в себя множество других самых разнообразных, постоянно совершенствующихся средств и способов изучения организации. Их состав, содержание, конфигурации взаимодействия и использования определяются целями, объектами и условиями применения, формой интеграции отдельных исследований в процесс организационных изменений и развития организации (см. приложение 4). Примеры такой интеграции будут рассмотрены в главе 6.3 учебника, здесь же авторы ограничиваются уже приведенными положениями представления инструментария исследования и оценкой его места и роли в формировании, функционировании и развитии современной организации.

Применение объектного подхода неизбежно сталкивается с необходимостью исследования и разрешения возникающих иерархических противоречий организации. В отличие от самоорганизации их значение в построении и использовании универсального инструментария организации резко возрастает, поскольку перемещается в сферу формирования и развития отношений управления. В ходе практического

применения инструментария организации, в рамках разработки и реализации конкретного воздействия противоречия непосредственно возникают при распределении полномочий и обеспечении координации между участниками этого процесса.

И действительно, разнообразие понимания, противоречия применения или даже подмена сущности координации содержанием организации встречаются в теории и практике достаточно часто [75, 18]. Подобные тенденции их сравнения, анализа и оценки, осуществляющиеся по ним заключения вновь актуализировали вопрос о теоретическом соотношении и практическом применении понятий организации и координации.

В ходе обоснования, построения и использования комплексного инструментария исследования и воздействия соотношение организации и координации становится одним из ключевых положений. Более того, это подталкивает ряд ученых и практиков к предположению о том, что организация агрегатно включает, должна или может включать в себя содержание координации на уровне субъекта исследования или воздействия.

Обоснованное разрешение этой проблемы необходимо для определения функционального проявления агрегата координации в инструментарии организации и может быть концептуально рассмотрено на следующей модели (рис. 4.2.1).

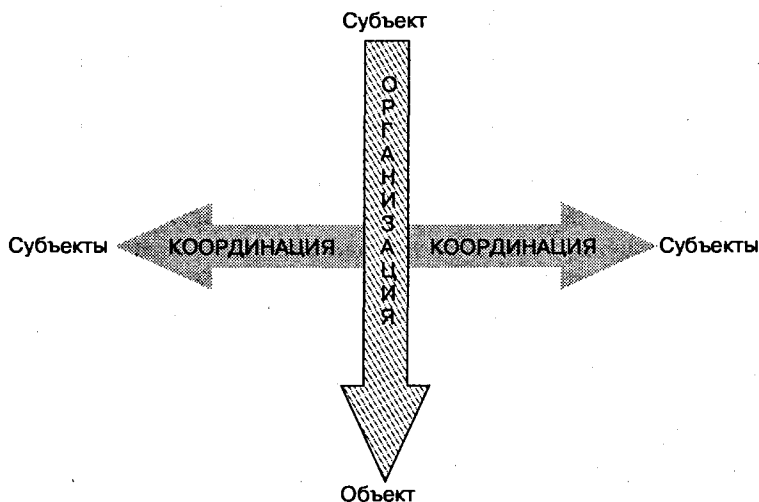


Рис. 4.2.1. Модель соотношения организации и координации

Как видно даже из поверхностного анализа построения данной модели, реальное соотношение организации и координации проявляется в наличии или отсутствии в них отношений иерархии. Действительно, организовать можно только подчиненного, но успех взаимодействия зависит и от тех, кто тебе не подчинен. Взаимоувязку совместных действий различных, самостоятельных субъектов по достижению единой на этом этапе цели обеспечивает функция координации (см. приложение 2). В таком проявлении координация не входит в функцию организации, но совершенно необходимо развивает применение инструментария организации.

Вместе с тем дальнейший анализ показывает, что управляющее воздействие, поднимаясь на более высокий уровень, для которого все участвующие в данном взаимодействии являются подчиненными, чьи совместные действия возможно и необходимо соответствующим образом организовывать, чаще всего становится неадекватным, опаздывает или выхолащивается административно-бюрократической процедурой. В этом случае содержание воздействия так или иначе преобразуется в последовательно интегрируемую в единый инструментарий организацию, что далеко не всегда оправдано ситуацией и обеспечивает эффективное решение стоящих задач.

Инструментарий координации изначально выделяется в качестве альтернативы организации, обеспечивая прямое, оперативное, равноправное взаимодействие между всеми заинтересованными, участвующими или пользующимися результатами субъектами. Оно складывается, формируется, осуществляется, корректируется и развивается на паритетных началах, в режиме реального времени, в рамках единого социально-экономического и административно-юридического рыночного пространства, что позволяет создать условия для обеспечения наиболее полного, всестороннего, равновесного и независимого учета как частных, так и общих интересов.

Вместе с тем содержание и результаты координации в значительной степени зависят от статуса и состояния корреспондирующих субъектов, что далеко не всегда обеспечивает равенство возможностей их взаимодействия. В этом случае координация латентно или открыто транспонируется в организацию, осуществляемую вышестоящим уровнем, на основе приоритета его формального или неформального статуса, а в ряде случаев положения одной из сторон.

Именно этот феномен часто принимают за координацию, входящую, по мнению некоторых исследователей [23, 69], непосредственно в состав организации. Между тем односторонняя, вертикальная ориента-

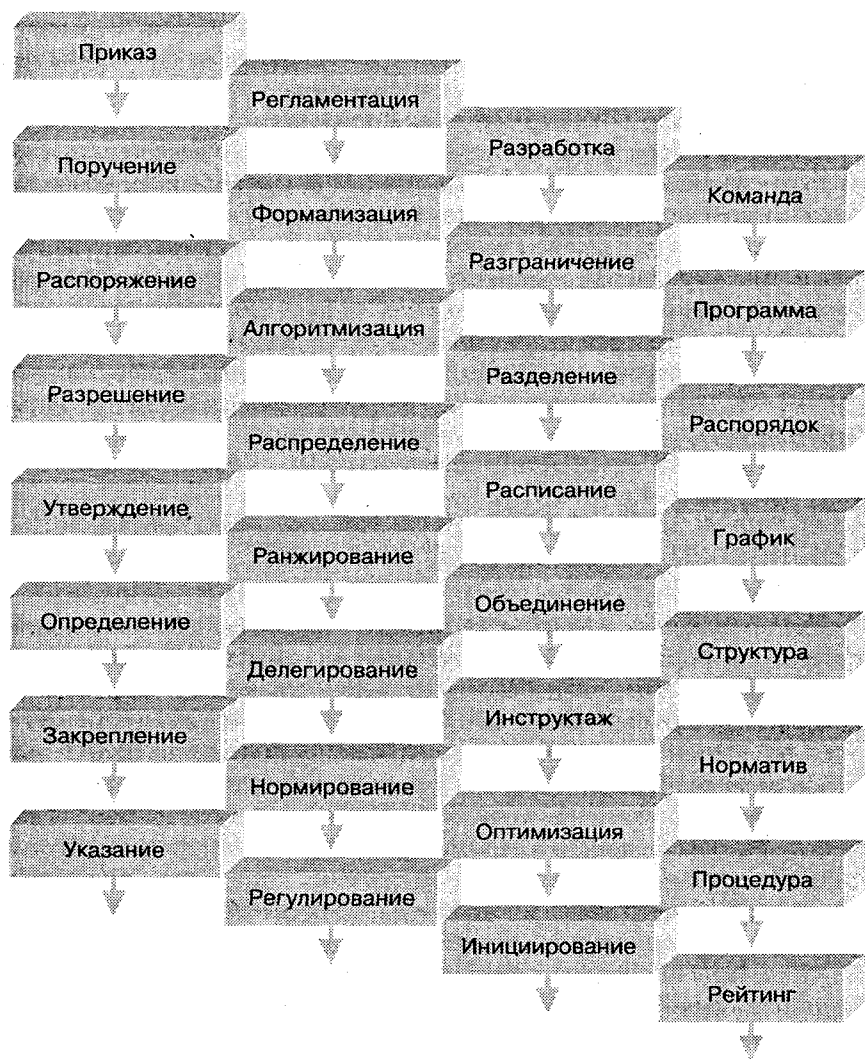
ция такого воздействия четко указывает на изначальное отсутствие в нем координации и его осуществление на строго организационных, иерархически развиваемых началах. И действительно, не приходя к приемлемому для всех соглашению о взаимодействии, стороны, как правило, апеллируют к вышестоящему уровню, полагаясь на его организационное участие в разрешении проблемы.

Приведенная конфигурация отражает соотношение организации и координации не только в исследовании, но и в воздействии на объект. Она позволяет предусмотреть возможность взаимодействия и даже трансформации организации и координации с определенными целями и на конкретных уровнях управления. Проблема комплексной реализации инструментария организации и координации, обеспечения их взаимодействия в процессах и системах управления будет более подробно рассмотрена в последнем разделе учебника, здесь же авторы останавливаются на уже выделенных выше различиях между ними.

Универсальность инструментария организации проявляется не только в разработке и применении единого механизма или его целенаправленной коммутации с такими функциями, как координация. Она, как это было показано в начале данной главы, также может самым непосредственным образом реализовываться в совершенно необходимом, органичном и последовательном объединении исследования и воздействия на объект. В этом плане универсальный инструментарий становится одним из специфических и в то же время наиболее часто встречающихся агрегатных проявлений конкретной организации.

Основывающийся на использовании широкой палитры самых разнообразных конфигураций сочетания внешних орудий, средств, способов, приемов, процедур непосредственного воздействия на формирование и развитие организационных отношений в реальных процессах и системах, инструментарий организации применяется в виде сложных универсальных конструкций, объединяющих отдельные составляющие в отлаженный целенаправленно действующий механизм организации. Базовые процедуры такого механизма постоянно модернизируются и наращиваются инновационными конфигурациями, во многом определяющими сущность и содержание организационных изменений и развития организации.

Конфигурации построения и применения такого инструментария понятны и разнообразны, решаемые ими задачи специфичны, но в целом наиболее часто встречающиеся агрегации базовых моделей могут быть представлены следующим образом (рис. 4.2.2).



**Рис. 4.2.2.** Базовые модели конфигурации инструментария организации

Приведенные здесь конфигурации имеют упрощенное (линейно-горизонтальное) представление, отражающее основные принципы, содержание и последовательность их разработки и построения. На практике

такая зависимость может разветвляться, развиваться, специализироваться и модернизироваться не только на стадии разработки, но и по ходу применения конкретного инструментария, что существенно расширяет прикладную палитру его использования.

При этом особое значение приобретают именно последовательность и преемственность линейной коммутации представленных цепочек, отражающей конкретную методику построения организационного инструментария. Так, в цепочке на первом уровне приказ уже собственным статусом определяет жесткость регламентирования осуществления той или иной команды. В каждом конкретном случае на этой основе должны формироваться, адаптироваться и применяться прикладные методики, обеспечивающие наиболее полное достижение целей организации путем целевого конструирования и использования той или иной агрегации.

**Дефиниция 4.2.2.** Агрегация (от лат. *aggrego* — присоединение) — построение и применение устойчивых соединений.

Представленные в агрегациях базовых моделей цепочки последовательностей формирования и применения инструментария, при сохранении общей логики их построения, могут и должны адаптироваться, модифицироваться и модернизироваться в соответствии с изменением и развитием целей, объектов и условий организации. Более того, базовые модели и призваны отразить только общую конфигурацию построения и применения конкретного агрегата инструментария в качестве прообраза конструирования целенаправленного прикладного инструментария организации.

Вместе с тем эти модели потому и называются базовыми, что в ходе разработки и применения организационного инструментария они устоялись, закрепились и используются в качестве отправного алгоритма для построения новых модификаций. В качестве целенаправленного и законченного агрегата они komponуются на основе модульного подхода к применению инструментария. Так, часто используемые комбинации отдельных составляющих или целые цепочки складываются в достаточно устойчивые агрегаты, применяемые в различных процедурах, механизмах и условиях организации.

Например, метод бригадного подряда, оптимизирующий формы, повышающий качество и сокращающий сроки работы, используется в самых разнообразных моделях и механизмах хозяйствования. При этом

в качестве инструмента организации может применяться универсальный способ самоокупаемости, обеспечивающий экономию ресурсов, заинтересованность и ответственность конкретных исполнителей за конечные результаты работы. Такой прикладной подход к построению инструментария организации был разработан, внедрен, длительное время сопровождался в применении и показал свою высокую эффективность на ОАО «Второй московский часовой завод».

Вертикальная доминанта построения модели, представленной на рис. 4 2 2, выделяет исключительно широкое разнообразие палитры и возможности осуществления последовательности качественных преобразований в формировании и применении инструментария прикладной организации. Так, приведенная в модели последовательность выбора инструмента из палитры: приказ — распоряжение — указание и т. д., отражает существенное разнообразие возможностей конкретного метода воздействия, во многом определяющее соотношение эффективности организации и управления.

И действительно, приказ и распоряжение как реально преобладающие (более 65% всех разрабатываемых и осуществляемых в отечественной практике актов) организационно-распорядительные методы воздействия форматируют организацию в качестве жесткой функции управления, централизующей принятие решения. Ими предусматривается разработка конкретного содержания действий на уровне принятия решения с последующими транслированием ответственности и контролем исполнения по принятому плану.

В отличие от них указания применяются (менее 12% из общего количества актов) для обращения внимания исполнителя на конкретную проблему. Такое воздействие в конечном счете делегирует полномочия по поиску диссонанса, разработке, принятию и реализации решения исполнителю, то есть практически обуславливает необходимость его самоорганизации и самоуправления.

Важно понимать, что с расширением применения указаний профессионально-квалификационный уровень исполнителя и всей организации в целом приобретает устойчивую тенденцию к росту в отличие от осуществления приказной централизации, которая со временем его понижает, последовательно дезорганизуя как процесс, так и систему. Такой парадокс обуславливается тем, что исполнитель лишается самостоятельности, а руководитель перегружается ответственностью. Это показывает, как выбор инструмента воздействия обуславливает, а в ряде случаев непосредственно определяет идеологию осуществления организационной деятельности.

Анализ влияния выбора того или иного инструмента на формирование и реализацию идеологии организации позволяет сделать стратегически важный вывод.

**Вывод 4.2.1.** Выбор инструментария обуславливается стратегий организации.

Этим еще раз подчеркивается место и роль инструментария в разработке и осуществлении процессуальной организации. Они проявляются в строгой ориентации разрабатываемой и осуществляемой стратегии на соответствующие ей методы и средства ее реализации.

В целом, первый створ модели, представленной на рис. 4.2.2, раскрывает палитру форм администрирования, сочетающих общие методы, конкретные способы и универсальные инструменты с механизмом социальной организации. Ее функционирование объективно основывается на использовании информационных, административных, финансовых, структурных и других средств организации, обеспечивающих действие всего универсального инструментария в целом.

В таком подходе под средствами организации, в частном случае, понимаются все используемые ресурсы или произведенные и применяемые управленческие продукты, с помощью которых обеспечивается достижение желаемого результата. Упор здесь делается на построение прикладных моделей организации и агрегатов администрирования на основе представленного на рис. 4.2.2 базового инструментария. При этом разнообразие применяемых средств ограничивается только имеющимися в системе полномочиями и ресурсами их осуществления и в значительной мере определяет общую эффективность разработки и применения инструментария организации.

Прикладной подход показал исключительную эффективность при его использовании в качестве учебно-методической основы построения и осуществления профессиональной подготовки менеджеров высшей квалификации по программам «Мастер делового администрирования». Необходимость применения подобного подхода подчеркивалась в «Принципах Европейского стандарта МВА», на основе которых реализуются прикладные модификации программы подготовки менеджеров в России. Их результаты подтвердили значительное повышение учебно-методического эффекта в условиях преподавания курса на основе применения прикладного подхода к организации. Но наиболее

весомые результаты применение такого подхода показало в производственных организациях, где на его основе разрабатывается и реализуется целый комплекс современных научно-производственных продуктов.

Естественно, что прикладной подход к разработке и применению организационного инструментария должен включать в себя ресурсы регулирования как наиболее оперативного средства реагирования организации на изменение ситуации. Его основой становится целенаправленное повышение уровня самоорганизации путем последовательной децентрализации и поэтапного делегирования. Более того, инструмент регулирования и саморегулирования не только развивает новый, но и существенно повышает эффективность использования уже имеющегося потенциала.

Именно такой эффект, обеспечивающий достижение максимальной реализации внутреннего потенциала организации, и используют современные методики применения инструментария на основе развития самоорганизации. Они обеспечивают особо показательные результаты совершенствования организации корпоративных процессов в конкурентных, рыночных условиях. Достижение такого результата основывается на избирательной оптимизации применения уже освоенных инструментов и повышения эффективности их комбинирования и агрегирования.

Первоначально применение рейтинга в той или иной организации рассматривалось исключительно в качестве нормативного или структурообразующего коэффициента оценки соответствия, ранжирования и т. д. Но объектное совершенствование и последовательное расширение сфер и форм применения рейтинга неожиданно обнажили латентные конфигурации его воздействия на личность и группу работников в режиме развивающейся самоорганизации. В реальных организациях обнаружилось, что не рассчитываемые на основе рейтинга коэффициенты или даже размеры денежных выплат, а формируемое им внутригрупповое ранжирование оказывает мощнейшее воздействие на активизацию действий индивидуума. Ярким примером применения подобного подхода является использование агрегаций рейтингового инструмента производственной организации.

На этой основе была разработана, внедрена и успешно применяется процедура рейтингового инструмента в разделении и кооперации труда в цехах № 21 и 23 ОАО «Второй московский часовой завод». Она показала эффективность делегирования таких полномочий непосредственно работнику с целью создания механизма саморегулирования разделения, специализации, закрепления, кооперации, интенсифика-

ции и оплаты труда внутри сборочной бригады. В общем виде укрупненными блоками такая процедура может быть представлена следующим образом (рис. 4.2.3)



**Рис. 4.2.3.** Процедура применения рейтингового инструмента в разделении и кооперации труда

Разработка и осуществление представленной процедуры основаны, как уже отмечалось выше, на делегировании прав и обязанностей регистрации и оценки осуществляемых действий непосредственно их

исполнителю. Это сводит в единый реестр перечень практически выполняемых работ, функций, заданий с их фактически сложившейся оценкой. Анализируя содержание и результаты труда, бригада коллегиально принимает решение об удорожании одних, невостребованных, но необходимых по технологии видов работ, за счет пропорционального удешевления других, на выполнение которых претендует большее, чем требуется, число сборщиков.

Более сложная процедура применения рейтингового инструмента основывается на свободной корректировке оценки выполняемых работ, что приводит к изменению стоимости единицы рейтинга и существенно более сложной трансформации внутрибригадных отношений. Такой подход позволяет коренным образом реформировать организацию и оплату работ, обеспечивая возможности существенно большего маневра как руководителей, так и исполнителей. При этом сохраняется самоорганизационная основа применения такого инструмента, что позволяет обеспечить его адекватность социальной организации и существенно повысить доверие к нему.

В результате, в полном соответствии с действием принципа рыночной конъюнктуры, в бригаде осуществляется перманентное саморегулирование разделения, специализации, закрепления, кооперации, интенсификации, оценки и оплаты труда сборщиков в условиях относительно постоянного размера фонда оплаты труда за определенный объем и качество выполненных работ в течение конкретного периода времени. Таким образом, механизм социально-экономического саморегулирования на основе применения рейтингового инструмента позволяет наиболее эффективно адаптировать реальную организацию к рыночным отношениям.

Понятно, что помимо саморегулирования внедрение такого инструментария изначально включало необходимую кооперацию и регулирующие воздействия руководителей и специалистов, органично интегрировавшиеся в общую процедуру. В последующем это стало одним из факторов обоснования, разработки и осуществления переноса и адаптации применения рейтингового инструмента в управленческие подразделения предприятий и организаций, что позволило быстрее подготовить их к работе в рыночных условиях.

Тиражирование разработок рейтингового инструментария в самых разнообразных организациях рыночной идеологии показало исключительную эффективность и перспективу применения и развития рейтингового инструмента организации и координации. Адаптация и внедрение той или иной модификации рейтингового инструментария

в реальные процедуры управления, осуществляемые на ряде крупных, средних и малых предприятий и организаций, показали потенциал ее совершенствования, основывающийся на:

- ♦ формировании механизма последовательной саморегистрации индивидуального и группового рейтинга организации;
- ♦ детерминировании информационной базы обоснования и расчета рейтинга адекватной дискрециям и динамике организации труда;
- ♦ внедрении перманентного рейтингового сопровождения процессов субъективной и смешанной организации индивидуума и группы;
- ♦ развитии инструментария декларации и иницилируемого доступа к рейтинговой информации в режиме реального времени,
- ♦ целенаправленной содержательной интеграции использования рейтингового инструментария в процедуры управления.

Вместе с тем применение рейтингового инструмента уже выявило тенденции формирования, развития, адаптации и специализации целой палитры адаптированного, частного организационного инструментария в условиях конкретной организации. Наиболее ярко она проявляется в разработке и применении практических приемов и способов организации деятельности, конкретно позиционирующихся в организационной структуре предприятия, подразделения, индивидуума.



**Иллюстрация 4.2.2.** Ранжирование по классности, разрядности, универсальности.

Так, определяющие права, обязанности и ответственность работника документы строго регламентируют содержание профессиональной деятельности, иерархию подчинения, процедуры производственного и административного взаимодействия с коллегами, непосредственную организацию трудового процесса и рабочего места. Тем самым заложенные в них инструменты существенным образом детерминируют и специализируют состав и содержание палитры организационного воздействия.



**Иллюстрация 4.2.3.** Должностные инструкции, положение о подразделении.

Подобные направления совершенствования инструментария организации целенаправленно, подробно и комплексно разрабатываются такой дисциплиной, как научная организация труда (НОТ), ставящей своей целью оптимизацию взаимной организации предмета, средств, условий, продукта и исполнителя труда. Наряду с уже сформировавшимися и традиционно применяемыми приемами и инструментами [2, 17] в последнее время НОТ разрабатывает новые подходы [13, 19] к саморегулируемой организации трудовой (например, сетевой или программно-целевой) кооперации на основе применения инновационных ресурсов современных информационных технологий

Сущность построения и применения системы НОТ проявляется в делегировании нарастающего объема и разнообразия заданий и полномочий по их выполнению конкретным исполнителям, функционирующим в режиме реального времени. В рыночных условиях это ограничивает или даже исключает возможность эффективного иерархического воздействия, что неизбежно переносит центр тяжести на уровень исполнения. Понятно, что такая организация стимулирует становление и применение широкого спектра оперативных инструментов организации и координации на основе самоорганизации и взаимной инициации.

Подобный подход наиболее полно и всесторонне воспринимает, мобилизует и использует рыночные ресурсы и условия конкурентного функционирования и венчурного развития организации на основе расширения и углубления практики применения инструментов активизации, мобилизации, саморегулирования.



**Иллюстрация 4.2.4.** Организация дистрибьюторских компаний, участие в прибылях.

В условиях рынка углубляется профессионально-индивидуальная адаптация такого подхода в качестве самостоятельного перспективного направления совершенствования, формирования и применения организационного инструментария. Это проявляется в сложившейся в последнее время тенденции роста значения личного доверия руководителя группе ближайших специалистов, распределения и закрепления за ними обязанностей на основе апробации и оценки эффективности их персонального осуществления тем или иным сотрудником.

Например, оперативный характер работы диспетчера обуславливает высокую напряженность, динамичность и интенсивность ее орга-

низации, которая возможна только на основе адаптации индивидуальных качеств работника к содержанию и особенностям осуществления технологического, коммерческого или иного процесса. Она выражается в формировании и закреплении адаптированного инструментария самоорганизации работника, обеспечивающего выявление и использование его индивидуальных психофизиологических, интеллектуальных, коммуникационных качеств личности. В процессе индивидуальной адаптации эффективно используются такие организационные приемы, как процедурная индивидуализация, чередование видов деятельности, саморелаксация, аутотренинг, инновационное инициирование и т. д.

Приведенные выше и используемые в научной литературе [3, 21] направления и примеры проявления инструментария организации позволяют сделать вывод об объективно-субъективной природе, открытом характере его становления и развития, широкой сфере адаптации и применения. При этом сохраняется универсальность его восприятия и использования, обеспечивающая адекватность взаимодействия различных организаций и исполнителей. Это позволяет целенаправленно и перманентно совершенствовать как собственно инструменты, так и методику их применения в различных организациях и ситуациях.

Изложенная в данной главе концепция обосновывает представление того, что в целом современный инструментарий организации является перманентно, инициативно, специализированно и комплексно развивающимся ресурсом средств интеграции, объединения и целенаправленного исследования и организационного воздействия на процессы и системы.

На этом основании в научных исследованиях и практической деятельности инструментарий принято квалифицировать как комплекс взаимно адаптированных, внешних относительно объекта, теоретических и практических приемов и средств исследования и воздействия, позиционированных в палитре методов их применения. При этом допускается самое широкое понимание конкретного выражения инструмента как средства внешнего исследования или воздействия на организацию. Такой подход позволяет не только открыто и развернуто классифицировать сложившиеся формы организационного инструментария, но и достаточно четко и определенно прогнозировать направления, содержание и тенденции его модернизации, совершенствования и инновации.

## Информационно-методический блок главы 4.2

### Контрольные задания

1. Приведите пример применения вами того или иного инструментария.
2. Проанализируйте формирование взаимосвязей внутри инструментария.
3. В чем различны инструменты исследования и воздействия?
4. Проранжируйте представленные на рис. 4.2.2 инструменты по:
  - ♦ силе действия;
  - ♦ сложности применения;
  - ♦ частоте использования.
5. Приведите пример наиболее распространенных агрегаций инструментария организации.
6. Сопоставьте применение инструментария организации в ситуациях приложения 1, 4, и 5.

### Адреса корреспондирующих сайтов

[http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/  
org\\_management.shtml](http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/org_management.shtml)

<http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>

[http://www.de.isu.ru/program/progs/prog\\_10.html](http://www.de.isu.ru/program/progs/prog_10.html)

<http://www.isea.ru/russian/structure/fgu/egu/kurs/egu13.htm>

[http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/index.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/index.htm)

### Рекомендуемая литература

1. *Валуев С. А. и др.* Организационный менеджмент. — М.: Нефть и Газ, 1993.
2. *Гастев А. К.* Как надо работать. — М.: Экономика, 1966.
3. *Золотогоров В.* Организация и планирование производства. — М.: ИНФРА-М, 2001.
4. *Керженцев П. М.* Принципы организации. — М.: Экономика, 1989.
5. *Оучи У.* Методы организации производства: японский и американский подходы. — М.: Экономика, 1984.
6. *Pinchot G. and an.* The Intelligent Organization. — S. F.: B.K.P., 1996.
7. *Тейлор Ф. У.* Научная организация труда. — М.: Республика, 1992.
8. *Scott W. R. and an.* Formal Organizations. — S. Fr., 1992.

## Глава 4.3

# МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 4.3.1.** Агрегат, активизация, взаимодействие, деятельность, единство, изменения, инструмент, интерес, комплекс, механизм, мотив, объединение, последовательность, процедура, рычаг, социальный, стимул, условие, фактор, характеристика, экономика. Сущность и содержание, формирование, функционирование, совершенствование и развитие механизма организации.

Механизм как целенаправленно функционирующая система методов, инструментов, рычагов и процедур взаимодействия различных субъектов и объектов представляет собой сложную по природе, интегральную по форме, динамично функционирующую организацию. По сути и содержанию именно организация случайного или целенаправленного объединения систем, самостоятельных составляющих и их взаимосвязей в ходе определенного процесса, осуществляемого в конкретных условиях, и получила название **механизма**.

**Дефиниция 4.3.1.** Механизм (от лат. *mechanize* — система преобразования движения) — система организации взаимодействия.

Собственно, тот или иной способ объединения отдельных составляющих в единый механизм проявляется непосредственно в процессе его функционирования. Главное в механизме — как, каким образом организуется такое объединение. В этом понимании механизм можно представить в виде интеллектуальной системы, технологии или способа функционирования, то есть «ноу хау», некой модели деятельности, организованной определенным образом.

**Дефиниция 4.3.2.** Механизм ( от лат. *mechanik* — образец построения) — модель взаимодействия составляющих организации.

Содержание и последовательности естественных процессов складывались по эволюционно устанавливавшимся связям и зависимостям осуществления процедур или функционирования систем. Многие из них наблюдаются, целенаправленно изучаются и адаптируются человеком в тех или иных интересах. Состав и содержание устоявшихся конфигурации и внешних взаимосвязей этих явлений также отражаются в сознании человека некой интеллектуальной моделью построения и осуществления механизма некой организации.

Со временем осмысление принципов действия этих механизмов на основе общего развития сознания и действия позволило человеку широко и разнообразно применять их с целью создания и использования новых, смешанных организаций. Так, например, в способе организации функционирования паровой машины используется модель механизма кругооборота воды в природе, наблюдавшегося и исследовавшегося целыми поколениями.

Наиболее распространенное практическое представление механизма связано с материальной, субъективной организацией, создаваемой и функционирующей с определенными целями. Самыми распространенными примерами здесь могут служить технический механизм машины, состоящий из взаимосвязанных и целенаправленно взаимодействующих реальных деталей, агрегатов, узлов, рычагов, передач, или хозяйственный механизм управления, также включающий экономические аналоги перечисленных составляющих.

**Дефиниция 4.3.3.** Механизм ( от греч. *mechanike* — искусство построения) — система организации функционирования и развития.

Естественным, природным прообразом, по которому представляется, проектируется и строится концептуальная модель любого механизма, является организм. Это понятие, широко и каждодневно применяемое в бытовом языке, требует более подробного обоснования его научного содержания и использования в социально-экономических исследованиях. Прежде всего оно необходимо в теории организации, поскольку в ней впервые формулируются, идентифицируются и классифицируются понятия органа, организма, организации процессов

и систем. Более того, здесь уже возникает и развивается переплетение понятий организма и механизма, например при выделении органа механизма.

Такое обоснование требуется еще и потому, что, быть может, именно в неадекватной ассоциации, аналогии, копировании или даже смешении принципов формирования, функционирования и развития организма и механизма кроется одно из основополагающих противоречий развития современных взаимоотношений природы и разума [57, 29].

В практическом применении и энциклопедической дефиниции термин **организм**, определяется как живое существо, обладающее совокупностью характерных свойств, отличающихся от неживой материи. В этом определении проводится принципиальное разграничение между сущностью и содержанием понятий «организм» и «механизм». Оно проявляется в принципиально ином, значительно более высоком уровне формализации построения, функционирования и развития механизма. Это, в свою очередь, обуславливает соответствующее отражение и представление его содержания, конструкции, степеней свободы и уровня организации.

**Дефиниция 4.3.4.** Организм (от лат *organizo* — устраиваю, сообщаю стройный вид) — естественно сложившаяся и развивающаяся форма жизни.

Понятие «организм», прежде всего, указывает на объективную природу возникновения, эволюционный характер становления и развития организации, естественный потенциал саморегулирования. В отличие от механизма, изначально выражающего определенный уровень, устанавливаемый целью его создания, составляющие организма формируются и развиваются эволюционно, взаимосвязанно, последовательно. Наконец, сами термины «организм» и «организация» происходят от одного корня, что указывает на единство их генезиса.

Вот почему сравнение того или иного объекта с организмом подразумевает относительно более высокий уровень комплексности, гармонии, самодостаточности, саморегулирования и, в конечном счете, совершенства формирования, функционирования и развития организации.

Более подробное сопоставление позволяет выделить целый комплекс различий между организмом и механизмом, представляющийся следующим образом (табл. 4.3.1).

Таблица 4.3.1

**Сравнительный анализ понятий «организм» и «механизм»**

| Критерий / Понятие    | Организм       | Механизм                     |
|-----------------------|----------------|------------------------------|
| Природа происхождения | Объективная    | Смешанная или субъективная   |
| Первичные качества    | Наследуемые    | Целенаправленно формируемые  |
| Основа существования  | Самосохранение | Целевое функционирование     |
| Ресурсы развития      | Собственные    | Привлекаемые и интегрируемые |
| Период существования  | Жизненный цикл | Устанавливаемый срок         |

Уже из этого анализа видно, что свободная ассоциация представлений и применений понятий «организм», «механизм» и их составляющих вольно или невольно допускает существенные искажения их сущности, характера и содержания. Они, так или иначе, проявляются в формализации строения и функционирования организма, перенесении свойственных только ему качеств в механистические теории, реализации технократического подхода к социально-экономическим процессам, что должно учитываться при использовании этих понятий и проведении ассоциаций между ними.

В основу разработки механизма, помимо органических ассоциаций, ложатся знания законов и принципов организации конкретных наук и сфер деятельности, чьи методы, инструменты, рычаги и процедуры используются в ходе его построения. **Инструмент** чаще всего понимается как определенное средство, например реконструкции.

**Дефиниция 4.3.5.** Инструмент (от лат. *instrumentum* — орудие) — универсальная форма организации внешнего воздействия.

В отличие от инструмента **рычаг** встроен в механизм и является его непосредственным, внутренним, конструктивным элементом.

**Дефиниция 4.3.6.** Рычаг — первичный механизм или его составляющая.

Так, в качестве внутреннего рычага хозяйственного механизма организации эффективно применяется материальная ответственность

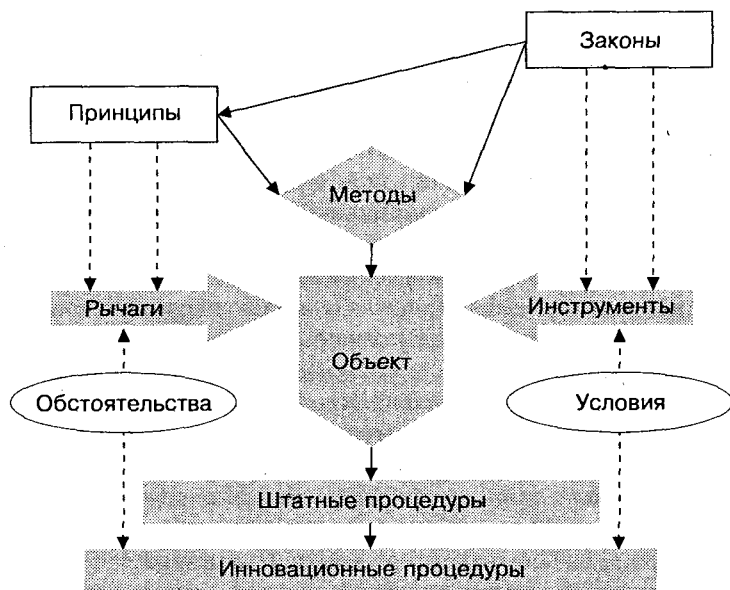
работника за находящееся в его распоряжении имущество предприятия. Внешним, дополняющим действие механизма инструментом организационного воздействия, в случае утраты или порчи этого имущества, может служить административная или уголовная ответственность гражданина. Такое различие в понимании и применении инструментов и рычагов позволяет достаточно четко определить их место и роль в построении и функционировании механизма. Основным здесь является признание того, что инструмент универсален не только потому, что может применяться в разных механизмах, но и потому, что с помощью него, собственно, и создается любой из них.

Рычаг, в отличие от инструмента, не только является непосредственной составляющей механизма, но формируется и адаптируется специально для него, используется в целях его функционирования. В различных механизмах могут применяться рычаги, функционирующие по одним и тем же принципам.

Адаптированное понимание и применение инструментов и рычагов обуславливает, с одной стороны, достаточно точное определение их роли в механизме организации, а с другой — обеспечивает исключительно широкие возможности его построения и представления. В этой связи необходимо четко представлять широкий спектр разнообразия рычагов организации и их сочетания как основного ресурса построения требуемых механизмов. Понятно, что вся совокупность инструментов также представляет собой некую организацию как систему, освоение и применение которой в виде конкретного инструментария во многом обуславливает эффективное достижение поставленных целей.

Особое место в построении механизма организации занимают базовые процедуры и инновационные ресурсы их модификации. Собственно, любой механизм всегда разрабатывается и формируется прежде всего в расчете на осуществление определенного пакета предусмотренных процедур. Более того, в частном случае он может конструироваться и применяться только для осуществления одной-единственной процедуры, как это, например, происходит при регистрации. Этим определяются место и роль обстоятельств, условий и процедур в формировании и функционировании механизма организации, представленные на рис. 4.3.1.

Важный эффект механизма организации проявляется и в потенциале инновации, адаптации и осуществления конкретно не предусмотренных ранее процедур. Ценность эффективного механизма организации заключается в его универсальной способности адаптации к новым задачам и условиям.



**Рис. 4.3.1.** Формирование механизма организации

Универсальность эффективной организации, инновационный ресурс модификации процедур функционирования ее механизма обеспечивают стратегическую устойчивость процессов и систем. Именно это качество позволяет изучать и тиражировать эффективные механизмы организации, совершенствовать их обоснование и построение, повышать эффективность применения [43, 14]. На использовании этого ресурса основаны все научные исследования, построения и представления областей знаний, описывающих как объективные, так субъективные и смешанные организации.

Как уже отмечалось выше, субъективные и смешанные модели механизма организации, сформированные в соответствии с действием объективных законов, общепринятых норм и субъективных приоритетов, воспринимаются и применяются целенаправленно. В процессе наблюдения, исследования и использования человеком объективной, субъективной и смешанной организаций их понимание также, рано или поздно, представляется в виде общего механизма, например цепной реакции, логики мышления и сетевой организаций.

По образцу и подобию формирования и функционирования механизма объективной организации человек создает и успешно применяет

множество смешанных и субъективных организаций, обеспечивающих эффективное достижение его конкретных целей. Это свидетельствует о необходимости и возможности применения понятия «механизм», процедур его разработки, построения, функционирования и совершенствования практически к любой организации.

Наиболее показательным примером такого применения является обоснование, разработка и представление механизма организации индивидуума. Этот феномен последовательно объединяет преимущества организма и механизма, поскольку одновременно является моделью функционирования естественного физиологического начала и развиваемого, в том числе формализацией соответствующей логики, сознания.

Человек, формирующийся, функционирующий и развивающийся физиологически и интеллектуально, как естественный организм, неизбежно формализует, заимствует и тиражирует те или иные механистические элементы, алгоритмы, подходы. Такая конвергенция формирует принципиально новые организации, интегрирующие органические и механические начала, как это происходит в механизме социальной организации. Причем здесь наиболее обоснованно применение термина «механизм», поскольку в ходе формирования такой организации неизбежно закладывается и развивается необходимый уровень ее формализации.

Как уже было изложено в главе 1.1 учебника, социальная организация представляется сложной, развернутой и интерактивно взаимодействующей моделью, конфигурация построения которой опирается как на объективные, так и на субъективные начала. Ее место и роль в цивилизации исчерпывающе отразить сложно. Это и обусловило особый интерес науки и практики к разработке и представлению комплексной модели механизма социальной организации [20, 60].

Практически во всех процессах функционирования и развития современной цивилизации социальная организация играет все более возрастающую, а в определенных областях и решающую роль. Она все чаще ставит цели, которые могут привести к трансформации объективной организации. Более того, уровень развития социальной организации, ее ориентации и активность взаимодействия с окружающей природой сегодня уже во многом определяют сохранение и развитие цивилизации. Именно этим значением определяются исключительная сложность и обуславливаемый ею особый интерес исследователей к обоснованию и построению адекватной модели механизма социальной организации.

На современном уровне развития научных представлений, с позиций теории организации и других наук, концептуальное построение и целенаправленную формализацию комплексного формирования, функционирования и развития механизма социальной организации можно условно отразить следующим образом (рис. 4.3.2).

В качестве инициатора представления, основы формирования и цели применения механизма социальной организации выступает человек, причем одновременно как субъект и объект целенаправленного воздействия, осуществляемого индивидуально или в рамках различных общественных ассоциаций. Представленный механизм выделяет и отражает первичность самоорганизации индивидуума, его интересов и мотивов поведения, во многом обуславливающих формирование и становление личности в определенных общественных условиях. В реальной жизни это происходит в исторически сложившейся и мало в чем изменяющейся последовательности.

Первоначально активность индивидуума определяют генетически наследованные инстинкты, проявляющиеся в виде непосредственной реакции на окружающее (вектор 11 на рис. 4.3.2). В ряде достаточно специфических, но далеко не редких случаев они проявляются спонтанно и осуществляются динамично и непосредственно через формирование и реализацию простейших мотивов его поведения (директория Д, рис. 4.3.2).

Ассоциируясь с внешней средой, обеспечивая удовлетворение собственных нужд и желаний, индивидуум закрепляет проявляющиеся инстинкты в виде первичных потребностей, непосредственно обуславливающих его активность (вектор 12, рис. 4.3.2). Именно эта активность окончательно формирует процесс организации, восприятия и реализации индивидуумом первичных потребностей через устойчивые мотивы (директория Г, рис. 4.3.2).

Формирование, закрепление, развитие и реализация субъективных мотивов разными индивидуумами рано или поздно приводят к возникновению между ними противоречий, угрожающих стабильности существования социальной организации. Разрешение этих противоречий становится одной из постоянных тактических целей общественного развития, достижение которой обеспечивается формированием системы определенных воздействий на индивидуума (директория А, рис. 4.3.2), обуславливающих социальную нормализацию его активности.

На первых шагах становления и развития сознания индивидуума (вектор 1, рис. 4.3.2), под воздействием непосредственно окружающих

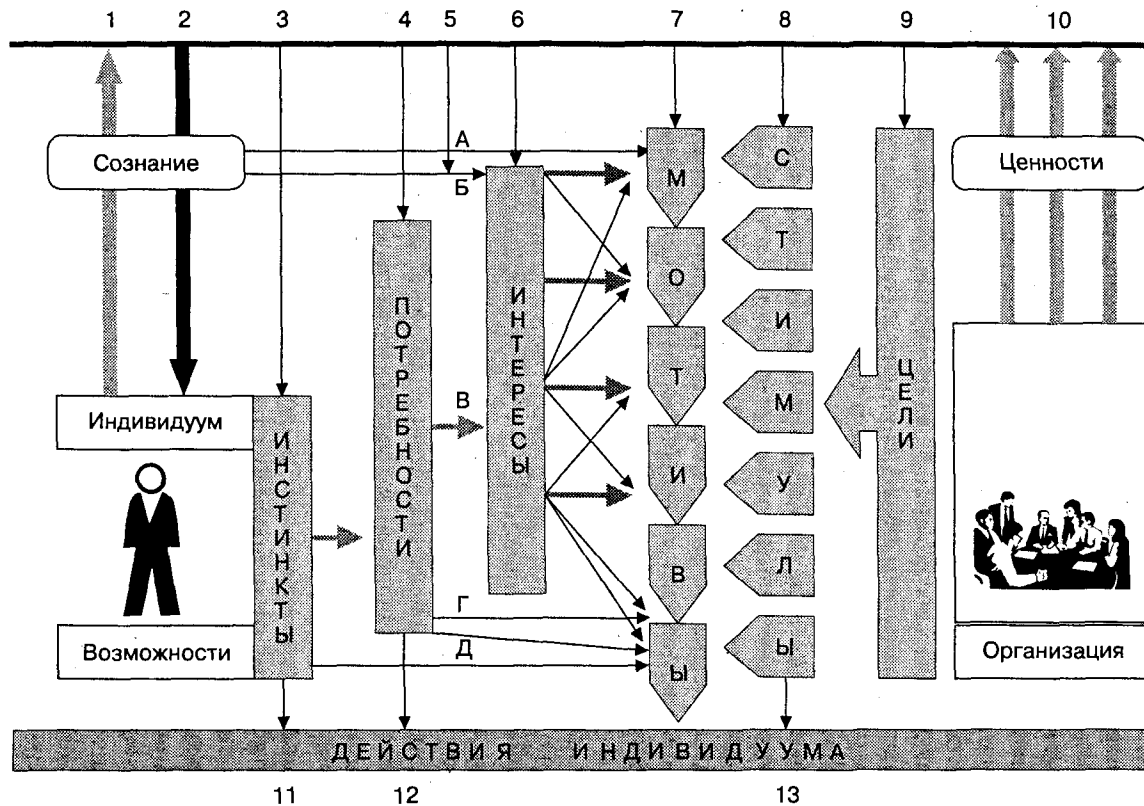


Рис. 4.3.2. Механизм социальной организации

людей и общества в целом (вектор 2, рис. 4.3.2), в результате поэтапного осознания инстинктов (вектор 3, рис. 4.3.2), осмысления совокупности проявившихся потребностей (вектор 4, рис. 4.3.2) и оценки собственных возможностей формируется система интересов личности, обуславливающая большинство ее последующих действий (директория В, рис. 4.3.2).

Как отдельные рычаги приведенного механизма социальной организации, так и их возможные комбинации, раскрывающиеся по каждому из факторов достаточно широкой и разнообразной палитрой, оказывают только вероятностное воздействие на поведение человека. В конечном счете оно становится функцией исключительно широкого круга формализуемых, представляемых и вообще не идентифицируемых аргументов, что еще раз напоминает о первично органической природе формирования и функционирования такой организации.

Это оказывает существенное воздействие на развитие научных представлений о формировании и функционировании механизма сложных организаций с определяющим участием человеческого фактора. Его активизация, конструктивное и эффективное взаимодействие с окружением, отраженные на рис. 4.3.2, во многом определяют жизнеспособность социальной организации, перспективы ее развития. Они определяются уровнем развития рычагов мотивации поведения индивидуума, адекватностью конфигураций их применения реальным задачам социальной организации.

Механизм социальной организации, действие рычагов мотивации поведения личности основываются не только на ее непосредственных нуждах, реализующихся в виде системы осознания и удовлетворения собственных потребностей. Общественное воздействие целенаправленно формирует интересы, выходящие за рамки непосредственных потребностей личности (векторы 10 и 5, рис. 4.3.2), которые определенным образом мотивируют соответствующую активность (директория Б, рис. 4.3.2). Их действие обусловлено интеграцией личности в социум, отражает социальный характер непосредственного взаимодействия индивидуума с окружающими, особенности построения его взаимоотношений с обществом в целом.

Ряд действий индивидуума, формы проявления и содержание которых зависят от уровня развития его интеллектуальной организации и совокупности личных качеств, продолжают определяться непосредственно неосмысленными им потребностями и даже неосознанными инстинктами. Они также обуславливают и формируют определенные мотивы поведения индивидуума (директории Г и Д, рис. 4.3.2), кото-

рые в виде скрытых рычагов нередко побуждают его к частично или полностью неосознанным поступкам.

Естественно, что подобные действия могут ущемлять интересы других индивидуумов, что соответственно побуждает их к противодействию и, в конечном счете, открытому столкновению. Такое развитие ситуации разрушает социальную организацию и вынуждает общество принимать соответствующие меры по ее стабилизации и восстановлению. Механизм социальной организации стабилизирует развитие подобных тенденций, обеспечивая своевременное применение эффективных мер воздействия. Теоретически подобные меры могут включать в себя самый разнообразный спектр как превентивных, так и оперативных реакций социума, но на практике они осуществляются в виде формирования и применения в той или иной степени жесткой системы принуждения индивидуума к соблюдению определенных норм поведения в обществе (векторы 6–9, 13, рис. 4.3.2).

С целью обеспечения эффективной координации и гармоничного взаимодействия индивидуумов организация или общество в целом формируют систему внешних инструментов воздействия на личность (вектор 7, рис. 4.3.2). Она представляет собой универсальную палитру разнообразных стимулов, принуждающих индивидуума или целую группу к определенной активности, целенаправленной деятельности, соблюдению сложившихся норм поведения.

Формирование и практическое применение мотивов и стимулов тесно взаимосвязаны, что допускает смешение этих понятий. Между тем содержание и последовательность их возникновения, формирования, становления, развития, применения и взаимодействия известны с древних времен и представляются в четко формализованном виде, наиболее полно отражаемом следующим сравнительным анализом основных факторов их проявления (табл. 4.3.2).

Таблица 4.3.2

**Сравнительный анализ мотивов и стимулов организации индивидуума**

| <b>Фактор</b>         | <b>Мотивы</b>  | <b>Стимулы</b>   |
|-----------------------|----------------|------------------|
| природа возникновения | внутренние     | внешние          |
| порядок становления   | первичные      | производные      |
| основы формирования   | индивидуальные | социальные       |
| структура построения  | субъективная   | объективные      |
| методы применения     | частные        | общие            |
| форма действия        | опосредованные | непосредственные |
| сущность действия     | побуждения     | принуждение      |

Данное представление соотношения возникновения, становления и развития мотивов и стимулов активизации индивидуума имеет особое значение для понимания процесса организационного поведения личности. В отличие от действия внутренних, в той или иной степени осознанных, мотивов поведения индивидуума, стимулы в виде внешних инструментов не опосредованно и мягко побуждают, а непосредственно и жестко принуждают личность к конкретным действиям, обеспечивая безусловное соблюдение определенных норм, следование конкретным правилам, выполнение целенаправленных программ действий.

Состав и содержание таких программ могут быть различными и зависят от формируемых обществом целей, признаваемых законов и ценностей, системы власти и уровня развития самоуправления и культуры поведения. Выполнение подобных программ конкретным индивидуумом или группой носит, естественно, субъективный характер, отражающий уровень развития мотивации и эффективность выбора, адаптации и применения систем материального и морального стимулирования. Но в любом случае такие программы основываются на организации эффективного взаимодействия между мотивами и стимулами как самостоятельными факторами процесса активизации. Проведенный анализ позволяет достоверно утверждать следующее:

**Вывод 4.3.1.** В механизме социальной организации мотивы и стимулы представляют самостоятельные и тесно взаимодействующие элементы единой системы активизации индивидуума.

Самоорганизация там, где она осуществляется, изначально предполагает наличие субъекта, который ее и реализует. Но любая субъективная организация, в свою очередь, начинается и реализуется прежде всего в отношении самого субъекта. Двумя этими исходными положениями и объясняется примат самоорганизации социально-экономических систем. Более того, даже самое простейшее организационное воздействие на окружающий мир возможно только как результат пусть элементарной или даже примитивной, но совершенно необходимой самоорганизации субъекта.

В реальной жизни организацию окружающего мира можно рассматривать как результат достижения определенного уровня самоорганизации, что обуславливает необходимость адекватного представления ее содержания. С этих позиций самоорганизация представляет собой предтечу, совершенно необходимое начало любой организации вообще.

Понятно, что и это заключение относится непосредственно к социально-экономическим системам, и прежде всего к индивидууму, с которого авторы и начинают исследования самоорганизации.

Основой проведения такого анализа становится собственно возникновение субъекта, являющееся результатом процесса объективного эволюционного развития. Понятно, что его содержание, включающее этапы генетической или физиологической организации, необходимо предшествует, но непосредственно не представляет собой самоорганизацию, хотя с какого-то момента организм индивидуума развивается достаточно самостоятельно. Этот феномен является предметом исследования биологии, физиологии и других специальных дисциплин, раскрывающих процессы объективной и смешанной организации на соответствующих уровнях и в конкретных аспектах.

Отправной точкой и необходимой основой социальной организации становится возникновение и развитие сознания индивидуума как проявление процесса и системы интеллектуальной организации. В этом смысле самоорганизацию индивидуума можно квалифицировать как его осознанную деятельность по упорядочиванию представлений и овладению действиями [15, 90]. Под этим подразумеваются исследования и воздействия индивидуума, направленные на самого себя, осмысление и обеспечение собственных потребностей, формирование знаний, оценку качеств и овладение навыками, обогащение культурой и достижение определенного уровня развития личности.

Все это можно представить в виде шести соответствующих стадий самоорганизации, формирующихся с возникновением сознания индивидуума и так или иначе развивающихся на протяжении всего его жизненного цикла (рис. 4.3.3).



**Рис. 4.3.3** Стадии самоорганизации жизненного цикла индивидуума

Представленная модель отражает общую конфигурацию и последовательность становления и развития самоорганизации индивидуума. Понятно, что начало, интенсивность, результат осуществления стадий самоорганизации могут достаточно широко варьироваться в зависимости от индивидуальных особенностей и конкретных условий, но их содержание уже определено, что позволяет структурировать и детерминировать этот процесс.

Так, достаточно полно исследованные и широко представленные в научной литературе [39, 51] модели обеспечения первичных потребностей индивидуума основываются на генетически наследуемых инстинктах, приобретаемых и закрепляемых каждым, функциях становления и осуществления жизнедеятельности. Их последовательное совершенствование и ассоциативное применение в иных целях и сферах приводит к формированию единой комплексной системы навыков самоорганизации индивидуума, реализуемых, прежде всего, в процессе изучения окружающего мира. Этим, в свою очередь, обеспечивается и начало стадии овладения необходимыми знаниями, содержание которой последовательно расширяется и специализируется на протяжении всего жизненного цикла индивидуума [79, 85].

Собственно, этого уже достаточно для самостоятельного существования и развития человека, но социальный характер его взаимодействия с окружающим миром объективно обуславливает осуществление высших стадий самоорганизации. Прежде всего, это освоение культуры как общепринятого выражения морфологии организации жизнедеятельности социума [87, 79], обеспечивающего целенаправленное, адекватное, в том числе профессиональное, взаимодействие между индивидуумами, что будет исследовано в разделе 6 учебника.

Организационно позиционирующей административное и социальное положение индивидуума становится стадия получения и закрепления им формального и неформального статуса. Она осуществляется параллельно и последовательно в самых разнообразных организациях, обеспечивающих или обуславливающих эффективность его функционирования и развития.

Наконец, высшим уровнем самоорганизации индивидуума становится искусство как достижение наибольшего эффекта и гармонии в самовыражении и самореализации его творческого потенциала. При этом основным выражением достигнутого уровня самоорганизации становится удовлетворение личности самим процессом инновации, априори обеспечивающее индивидуально или социально значимые результаты. Понятно, что оно не всегда и далеко не полностью мо-

жет разделяться окружающими, но эта оценка относится уже к внешней организации и хотя влияет на статус личности, но не всегда становится непосредственной составляющей самоорганизации индивидуума.

Анализ также позволяет сделать вывод о перманентности осуществления самоорганизации в жизненном цикле индивидуума, что определяет ее место и роль в общей системе организации и управления. Вместе с тем он предопределяет необходимость исследования конкретного наполнения каждой стадии самоорганизации и взаимодействия между ними на протяжении жизненного цикла индивидуума. Постановка и решение этих задач возвращают нас к начатому в главе 2.3 рассмотрению структуризации мотивации как внутреннего побуждения индивидуума к активности.

Так, в соответствии с действием закона онтогенеза система интересов индивидуума, отражаемая личностной адаптацией общественно значимых ценностей и совокупностью осознания и представления собственных потребностей, претерпевает последовательное развитие и видоизменяется на всем протяжении как трудового, так и жизненного цикла каждого человека. Она определяющим образом влияет на последовательные преобразования взглядов индивидуума, меняющихся от оптимистических до пессимистических убеждений, развивающихся от радикальных к либеральным, жизненной позиции, трансформирующейся от реформистской к консервативной.

Это существенным образом предопределяет и корректирует реальную самоорганизацию индивидуума в рамках действия общего механизма социальной организации. Становясь основой личностной ориентации, такая система на каждом этапе жизни человека формирует состав и содержание рычагов механизма самоорганизации индивидуума в виде широкого спектра практического проявления самых разнообразных мотивов его действия. Наиболее полно они представляются палитрой вариаций применения реального механизма взаимодействия внутренних рычагов побуждения индивидуума к активности, отраженной на рис. 4.3.4.

Здесь агрегируются пять ступеней мотивов самоорганизации индивидуума в соответствии с выявленной выше последовательностью реализации основных стадий этого процесса. При этом действие каждого мотива дает возможность применять определенное количество конкретных рычагов, универсально обеспечивающих осуществление мотивации или стимулирования личности в рамках единой социальной организации.

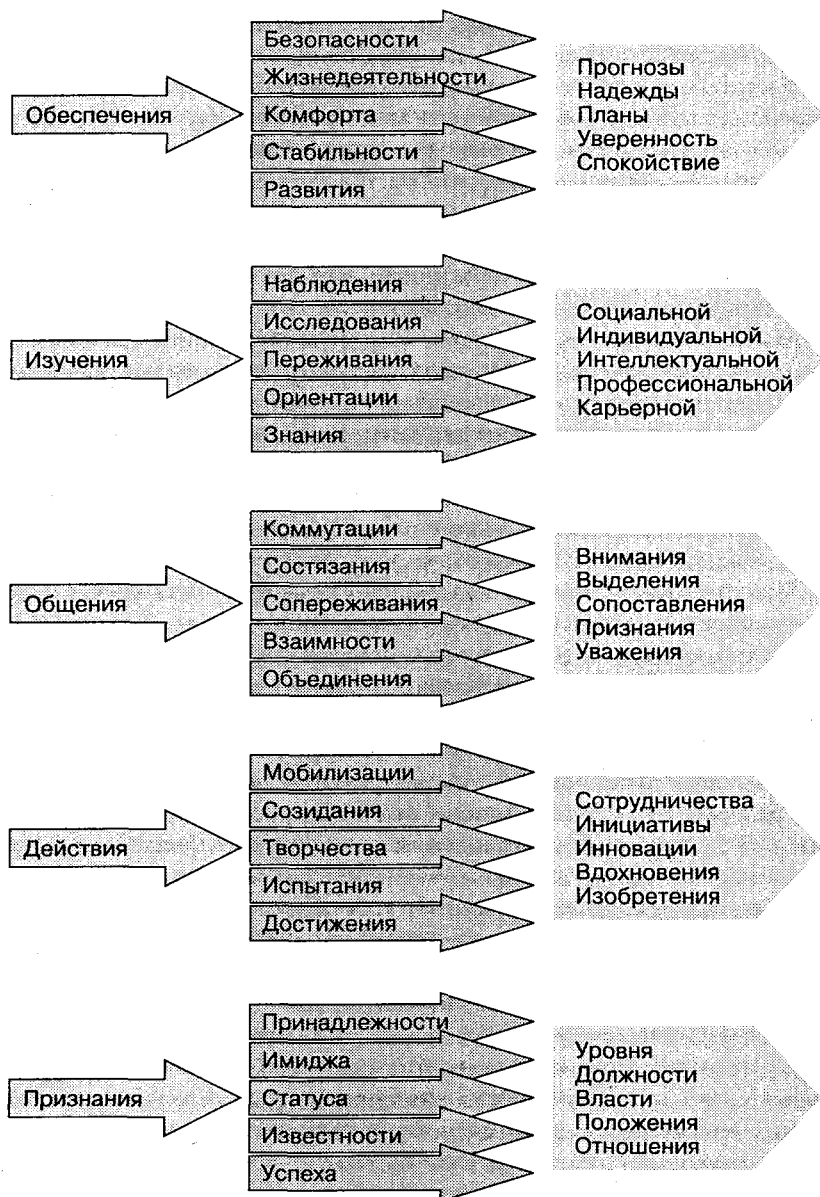


Рис. 4.3.4. Структуризация мотивации индивидуума

Архитектоника и содержание данной модели существенно отличаются от чаще всего рассматриваемых социологами и психологами конфигурации по Маслоу, поскольку отражают организационный подход к представлению самоорганизации индивидуума. Им обеспечивается не только и не столько классификация мотивов поведения индивидуума, сколько их органичная преемственность, взаимосвязь, группировка и взаимодействие со стимулами на основе универсальной системы рычагов механизма самоорганизации.

Представление места и роли универсальных рычагов воздействия на индивидуума особенно важно здесь, поскольку именно оно обеспечивает дальнейшую интеграцию самоорганизации в общий механизм социальной организации. В приведенной модели спектры наиболее значимых из таких рычагов развернуты применительно только к одному мотиву из каждой выделенной группы. В реальном механизме мотивации самоорганизации каждый мотив может действовать посредством адаптированной системы подобных, единых с механизмом стимулирования, универсальных рычагов, обеспечивая побуждение индивидуума к активности.

Понятно, что представленная модель отражает структуризацию общей конфигурации мотивов самоорганизации индивидуума, практическое формирование и применение которой осуществляется конкретным субъектом в реальных условиях. Так, в зависимости от самых разнообразных факторов индивидуум по-разному формирует свое представление об окружающем мире, определяет отношение к нему, вырабатывает возможные варианты реакции, мобилизует необходимые ресурсы и т. д. Все это также реализует механизм самоорганизации, но уже применительно к целям его функционирования и развития в окружающей среде.

Наконец, осмысление результатов собственных действий и происходящих перемен, стимулирующее воздействие непосредственного окружения и конкретных субъектов управления рано или поздно заставляют каждого индивидуума адаптировать сложившуюся самоорганизацию к изменившимся условиям, что проявляется в новых взглядах, ориентации, позиции, активности и соответствующем уровне его развития. Прежде всего это происходит в рамках и условиях конкретных социальных организаций, в которых так или иначе позиционирует себя индивидуум.

В ходе обеспечения необходимых условий существования, становления и развития личности, интеграции в общество каждый индивидуум первоначально эволюционно, а начиная с определенного этапа

развития и целенаправленно самоорганизуется. Это происходит в рамках таких последовательно интегрирующихся социальных организаций, как семья, социум и т. д. Причем такие процессы осуществляются индивидуумом в нескольких социальных организациях одновременно, что оказывает определяющее воздействие на осуществление самоорганизации.

Формирование этих связей определяется объективными условиями воздействия окружающей среды, логикой общественного развития и совершенствованием самоорганизации, отражая преемственность возникновения, становления и закрепления наиболее стабильных и эффективных форм первичных и производных социальных организаций.

Самостоятельно и инициативно развиваясь в социальных организациях на основе постоянно совершенствующейся самоорганизации, индивидуум достигает высокой квалификации и профессионального мастерства, выражающихся в результатах работы организации, общественном признании достигнутого и, в конечном счете, в его карьерном росте. Расширение и углубление потенциала самоорганизации преследует и обеспечивает прежде всего формирование, закрепление и развитие этих и ряда других специфических свойств, обуславливающих самостоятельное решение стоящих перед индивидуумом задач. Вместе с тем оно создает необходимые условия для инновации и становления принципиально иных качеств личности, востребование которых определяется прогрессом цивилизации.

Именно таким совершенно необходимым и определяющим проявлением уровня развития самоорганизации индивидуума становится принятие и реализация решения, обеспечивающего достижение стоящих перед ним целей. Собственно, самостоятельное решение возникающих, делегируемых или формируемых индивидуумом задач и представляет собой непосредственное содержание самоорганизации.

Уровень самоорганизации индивидуума во многом и определяется его способностью накапливать и использовать собственный и заимствованный опыт, применяя самый разнообразный инструментарий разработки, принятия и реализации типовых и инновационных решений. Аспекты проблемы уже были рассмотрены в главе 4.1 учебника. Здесь же мы ограничиваемся представлением решения только как выражения одного из основных проявлений потенциала механизма организации и реализующейся в нем функции самоорганизации индивидуума.

Понятно, что решение, представляющее универсальную форму выражения интеллектуально-прикладной самоорганизации, наполняется достаточно разнообразным содержанием, объединяет индивидуум-

мов в группы в зависимости от цели, объекта, средств и условий разработки и применения. При этом решение, как уже отмечалось выше, является центральным звеном процесса целенаправленного воздействия субъекта на объект, то есть управления. Причем в большинстве случаев как тот, так и другой могут состоять не из одного, а из нескольких участников, что обуславливает необходимость подробного исследования и представления концепции формирования и использования самоорганизации группы индивидуумов.

Становление социальных организаций, закрепление и развитие конкретных форм их реализации в социуме, разделение, специализация и кооперация как наиболее эффективные методы организации совместного труда [66, 27] обусловили формирование широкого спектра устойчивых групп индивидуумов. Их возникновение, становление, функционирование и развитие чаще всего являются целью и содержанием управления, но оно само и, в конечном счете, общая эффективность осуществления этих процессов в определяющей мере зависят от механизма самоорганизации группы.

Самоорганизация может стать существенным и даже непреодолимым препятствием внешнему воздействию на организацию, что обуславливает возникновение социальных конфликтов. В этом случае прогрессивность целей того или иного начала становится второстепенным фактором, а сложившаяся ориентация и механизм самоорганизации обуславливают конструктивность общего развития организации. Все это определяет место и роль исследования, разработки и представления обоснованной концепции механизма групповой самоорганизации как стратегического ресурса и решающего условия функционирования и развития любой социальной организации.

Механизм групповой самоорганизации можно представить следующим образом (рис. 4.3.5).

В представлении такой концепции прежде всего необходимо разделить содержание и влияние самоорганизации и управления на процессы формирования, функционирования и развития группы. Исследование этой проблемы далеко не всегда однозначно, что обуславливается тесным переплетением разнообразных начал в процессе постановки и достижения совместных целей группы. В реальной жизни управление в определенной мере уже рассчитано на конкретный уровень самоорганизации, которая его развивает или сдерживает по ходу достижения общих целей.

Наиболее обоснованным и убедительным подходом к исследованию корпоративной самоорганизации является выделение и анализ про-



**Рис. 4.3.5.** Основы механизма групповой самоорганизации

явления формальной и неформальной организации в любой группе. При этом первая, как правило, выражает содержание и результат управления, а вторая, в числе других факторов, — состояние и развитие самоорганизации. Иначе говоря, в любой группе индивидуумов именно неформальная организация наиболее полно выражает сущность и содержание потенциала самоорганизации, возможности его мобилизации и использования в процессе целенаправленного функционирования и развития.

Конкретные проявления ресурсов и условий самоорганизации в неформальной организации группы принимают преемственно развивающиеся выражения, в которых последовательно выделяются:

- ♦ общность миссии и целей участников;
- ♦ необходимое разнообразие состава группы;
- ♦ комплексность подготовки и слаботанность команды;
- ♦ авторитетность формальных и неформальных лидеров;
- ♦ уровень самовыражения и реализации личности в группе;
- ♦ позиционирование, признание и оценка места и роли каждого;
- ♦ удовлетворение от совместного участия в работе команды;
- ♦ позиционирование группы в общей организации и т. д.

Приведенная классификация отражает элементы, наиболее часто выделяемые самими участниками самоорганизации. В зависимости от конкретной формы социальной организации, как уже отмечалось выше, проявление самоорганизации группы, команды, коллектива, при-

нимает и противоречивые выражения. Это отражает специфику объединения, индивидуальность участников, уникальность корпоративной самоорганизации.

Проведенное выше сопоставление основных свойств самоорганизации комплексно раскрывает составляющие синергетического эффекта неформальной организации. Особое место среди них занимают определяющие свойства групповой самоорганизации, проявляющиеся в конъюгированности, ингрессивности, эмерджентности, эгрессивности, корреляционности (см. табл. 3.3.1). Их сущность раскрывает природу механизма групповой самоорганизации как мобилизации скрытых и формирования новых качеств организации инициированием развития ее внутренних ресурсов.

В реальном взаимодействии в группе эффект самоорганизации наиболее ярко и результативно проявляется в процессах:

- ♦ формирования морально-психологического климата,
- ♦ выдвижения и избрания статусных персоналий;
- ♦ разработки решений методом мозгового штурма;
- ♦ наставничества и поддержки молодых специалистов;
- ♦ саморегулирования разрешения межличностных конфликтов;
- ♦ формирования коллегиальных и коллективных мнений и т. д.

Всем известно проявление негативного выражения эффекта самоорганизации по все острее заявляющей о себе проблеме ликвидации «дедовщины» в армейских организациях или анализу стратегии и тактики принятия решений участниками популярной телевизионной игры «Слабое звено». В этих ситуациях контрастно проявляется доминирование индивидуального и группового эгоизма как определяющего фактора формирования деструктивной модели командной самоорганизации, что в том или ином виде нередко встречается непосредственно в производственных, а в последнее время все чаще и в коммерческих организациях. Очевидно, что главные ресурсы преодоления подобных тенденций сосредоточены также в потенциале совершенствования механизма групповой самоорганизации

Эти и другие проявления действия механизма самоорганизации становятся непосредственными предметами конкретных исследований таких областей знаний и дисциплин, как социология, конфликтология, организационное поведение и т. д. Теория организации выделяет и структурирует эти свойства в качестве целенаправленного или сопутствующего результата формирования, функционирования и раз-

вития социальной организации. Она раскрывает природу и обосновывает применение организационно-методического подхода к исследованию и разрешению возникающих теоретических и практических проблем самоорганизации.

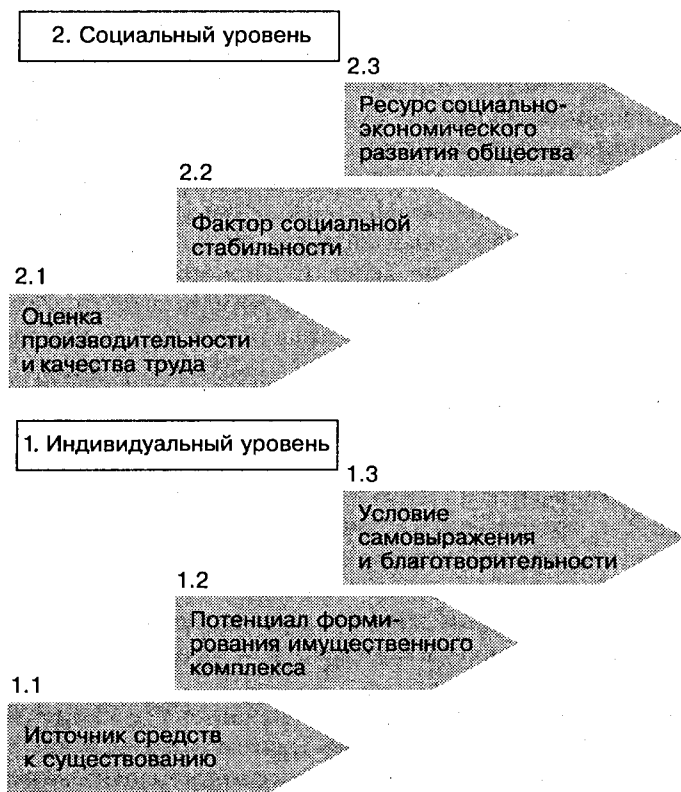
На этой основе содержание таких дисциплин, как «Прикладная организация», может насыщаться конкретными разработками, алгоритмами, процедурами формирования, закрепления и развития, необходимыми для организации и управления ее качеством самоорганизации. Такие задачи в проблемно последовательной постановке и развитии эффективно решаются в ходе организации и проведения программ профессиональной подготовки и повышения квалификации менеджеров предприятий и организаций.

Самые разнообразные свойства самоорганизации, их конструктивное использование или эффективное преодоление во многом обуславливают необходимость построения и развития соответствующих механизмов, формируемых и применяемых обществом в ходе социального прогресса. Так, организацией механизма экономического стимулирования решается широкий спектр универсальных задач адаптации взаимодействия процедур стимулирования. Он реализует разнообразные формы и методы денежного и иного материального вознаграждения в натуральном и нормативном выражении, которые активизируют действия индивидуума.

Этим обуславливается система обеспечения устойчивого воздействия на индивидуума механизма экономического стимулирования, организация построения и применения которого представлена на рис. 4.3.6.

Конфигурацией организации представленного механизма выделяются индивидуальный и социальный уровни построения модели экономического стимулирования, тесно взаимосвязанные между собой и отражающие архитектонику, содержание и последовательность взаимодействия составляющих его методов, процедур, рычагов. Применение представленного механизма основывается на обеспечении целенаправленного использования универсального инструментария экономического стимулирования личности.

На индивидуальном уровне применения механизма экономического стимулирования выстраиваются агрегаты взаимодействия первичных инструментов. Так, организация оплаты труда в качестве системы оценки и компенсации вложенных работником усилий является самым распространенным и действенным рычагом, обеспечивающим формирование фундамента всей системы (см. приложение 2). Это отражает первичное восприятие и применение данного механизма как



**Рис. 4.3.6.** Организация механизма экономического стимулирования

способа материального обеспечения физического существования работника.

Вместе с тем стимулирование тесно взаимосвязано и органично обуславливает организацию процесса формирования имущественного комплекса обеспечения комфортных условий существования и развития индивидуума. Подобная организация рано или поздно объединяется с рычагами самовыражения и благотворительности как способами реализации творческих и гуманистических начал личности, отражающими стремление к высшим проявлениям индивидуальности. Это взаимодействие выражается в организации семьи, воспитании детей, увлечении творчеством, общественной деятельности, участии в гуманитарном вспомоществовании на основе осознанных интеллектуальных и материальных вложений индивидуума.

На социальном уровне прежде всего выделяется комплексный ресурс — оценка производительности и качества труда, первоначально определяющая общественный статус индивидуума. Его применение традиционно ориентируется на уровень заработной платы и других, причитающихся работнику средств, формирующих, в свою очередь, условия достижения социальной стабильности. Комплексное использование потенциала этого рычага обеспечивает устойчивую ориентацию индивидуума на сохранение, совершенствование и развитие сложившейся системы экономического стимулирования, определяющую формирование атмосферы доверия и партнерства в обществе. Вместе с другими составляющими оно определяет механизм стабильного социально-экономического развития, обеспечивающий формирование и приумножение индивидуального, корпоративного и общественного экономического потенциала в виде соответствующих распределений и инвестиций в социальный прогресс организаций всех уровней.

Такой подробный пример представления механизма социальной организации необходим для того, чтобы на понятных каждому процедурах показать конкретную реализацию его построения и применения. Естественно, что использование данного ресурса проводится общими, универсальными, средствами и методами, но их взаимосвязь и зависимость также во многом определяет механизм конкретной организации.

Конструктивность и стройность концепции построения основных рычагов и форм осуществления и развития взаимодействия индивидуума и общества обеспечивается ее представлением в виде организации как интеллектуальной системы отражения действия социально-экономического механизма. Это подтверждает методическую эффективность применения единого организационного подхода с целью представления универсальной модели механизма социально-экономической организации.

Анализ построения и функционирования механизма организации, проведенный на таком конкретном примере, наиболее полно и всесторонне отражает сущность и особенности взаимодействия и развития не только строго формализованных, но и вероятностных процессов и систем. Именно это окончательно доказывает возможность и эффективность отражения формирования, функционирования и развития и построения любых механизмов посредством моделей интеллектуальной организации.

## Информационно-методический блок главы 4.3

### Контрольные задания

1. Проведите сравнение понятий организм и механизм.
2. Классифицируйте применение понятия механизм.
3. Приведите примеры и рассмотрите действие механизма социальной организации:
  - в семье;
  - в коллективе;
  - в обществе.
4. Сопоставьте и проанализируйте действие:
  - инструментов и рычагов;
  - мотивов и стимулов;
  - правил и ответственности.
5. Перечислите воздействующие на вас механизмы.
6. Сопоставьте анализ механизма организации в ситуациях приложений 1 и 4.

### Адреса корреспондирующих сайтов

<http://markus.spb.ru/biblioteka/guru.shtml>

<http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>

<http://www.syktso.ru/business-delo/>

<http://www.defacto.ru/sp.asp?cod=5&lvl=2&page=9>

<http://ims98.nw.ru/>

### Рекомендуемая литература

1. *Акофф Р.* О целеустремленных системах. — М.: Советское радио, 1972.
2. *Александров Е. А. и др.* О некоторых организационных качествах функционирования систем. — М.: Наука, 1968.
3. *Byers P.* Organizational Communication. — Boston: A/B, 1997.
4. *Мароши М.* Организация. Стимулирование Эффективность. — М.: Прогресс, 1981.
5. *Новицкий Н. И.* Организация производства на предприятии. — М.: ИНФРА-М, 2002.
6. *Thompson J. D. and an.* Organizations in Action. — N.Y., 1967.
7. *Chisholm Rupert F.* Developing network organization: leaning from practice and theory. — Harlow: Addison Wesley, 1998.

## Раздел 5

# ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СИСТЕМА

---

В мире все системно.

*Овидий*

Любая организация как система является результатом процесса ее объективной, субъективной или смешанной организации. Подавляющее большинство процессов функционирования и развития осуществляются в реальных системах или между ними [18, 99]. Наконец, все окружающее человека воспринимается им в качестве объективно, субъективно или смешанно организованной системы.

Именно поэтому распространенность восприятия организации как системы, приоритет применения такого понимания на практике обуславливают необходимость всестороннего и комплексного ее исследования. Основным содержанием такого исследования становятся обоснование основополагающих понятий, отражение внутреннего строения организации, представляемые в первой главе раздела.

Сущность понятия «организация» выделяется уже в самом распространенном определении системы как совокупности взаимосвязанных элементов. Именно установление взаимосвязи в системе понимается под объективным или субъективным процессом динамической организации. Сама же система является наиболее общим и естественным представлением статической организации. Значение этого понятия в исследовании происхождения, построения и развития современной цивилизации является определяющим. На этой основе в главе 5.2 осуществляются разработка и структуризация определяющих классификаций организации как системы.

Ведущее значение понятия «система» обуславливает общую систематизацию представлений в качестве универсального подхода к отражению и анализу любого объекта. Более того, взаимосвязи между отдельными объектами также рассматриваются с позиций систематизации, определяющей их в качестве элементов гиперсистемы. Такой подход предопределяет исключительное значение исследования социально-экономической системы, системного разнообразия, условий и форм его возникновения, становления и развития, целей и средств ее разработки, построения и совершенствования.

## Глава 5.1

# СУЩНОСТЬ И СТРОЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 5.1.1.** Звено, иерархия, институт, линейность, миссия, объединение, орган, построение, применение, связи, содержание, строение, структура, ступень, сущность, уровень, учреждение, форма, функция, элементы. Восприятие, понимание, идентификация и применение сущности проявления организации как системы, ее состав, содержание, строение и применение с позиций внутреннего формирования и внешнего взаимодействия.

Наиболее распространенное восприятие социально-экономической организации как системы традиционно представляет ее в качестве непосредственного объединения составляющих организационно выделенного объекта. Этот подход, достаточно полно приведенный в научных публикациях и отраженный в главе 1.1 настоящего учебника, обоснованно и убедительно обуславливает выделение «теории организаций» в качестве самостоятельной научной дисциплины. Ее содержание широко и разнообразно отражает объект, предмет, цели, ориентацию, построение и применение понятия организации как системы в исследовательской деятельности ученых и прикладных воздействиях практиков.

Этим подходом к восприятию и пониманию организации как реально существующего объединения составляющих и их свойств определяется ее **сущность**.

**Дефиниция 5.1.1.** Сущность — внутреннее состояние предмета, выражающееся в единстве реализации его свойств и отношений.

Именно единство, объединение, взаимосвязь как образные характеристики проявления сути организации наиболее полно и универсально выражают системную основу, определяющую ее внутреннее состояние. Причем это относится к самым разнообразным проявлениям, восприятиям и применениям любых реально существующих или идеально представляемых объективных, субъективных и смешанных организаций. Такое объединение целенаправленно выделяется и исследуется системным подходом, рассматривающим любой объект как совокупность взаимосвязанных элементов.

Целенаправленное применение понятия «система» в теоретическом и практическом аспектах осуществления, исследования или воздействия уже указывает на наличие определенной организации. Более того, применение этого термина предполагает присутствие составляющих, определенным образом связанных между собой в нечто целое. И, что особенно важно для понимания сущности организации, на основании действия закона синергии можно предположить, что это целое обладает некими качествами, в полной мере не свойственными ни одному из его составляющих в отдельности.

Собственно, в этом основном качественном эффекте объединения и заключается наиболее важная для понимания и использования цель или миссия организации как системы. Они выражают конечные проявления, результирующую сторону, основной эффект организации, завершающий представление ее сущности в виде комплекса наиболее важных и явных характеристик. В таком восприятии и понимании сущность организации проявляется непосредственно в конкретном результате ее формирования, функционирования и развития.

Но сущность как философская категория прежде всего выделяет главное, устанавливает определяющие данную организацию положения, вскрывает и представляет с целью дальнейшего изучения и использования ее содержательный потенциал. Это позволяет идентифицировать каждую конкретную организацию, определить ее место и роль в макроорганизации, сформировать представления об основных этапах и характеристиках осуществления ее жизненного цикла. Вся совокупность таких основополагающих характеристик организации в значительной мере обуславливает цели и возможности ее использования, что также определяет их в качестве важного проявления ее сущности.

Наконец, понимание сущности в конкретном, прикладном выражении, как правило, ассоциируется со смысловым, внутренним содержанием организации. Она отражает идею, принцип, «ноу хау» построе-

ния организации как то, с чего, на какой основе, вокруг чего осуществлено объединение. В таком понимании суть организации следует искать внутри нее, в единстве и взаимосвязи объединяемых ею составляющих, форме и способе этого объединения, создаваемыми им новыми свойствами и потенциале их практического применения.

Наиболее точно эту внутреннюю сторону организации, во многом определяющую ее сущность и обуславливающую потенциал, отражает **структура**.

**Дефиниция 5.1.2.** Структура (от лат. *structura* — строение, расположение) — отражение внутреннего строения системы.

В разделе 2 настоящего учебника мы уже рассматривали это определение понятия «структура» применительно к любой организации и сопоставляя его с процедурой. Здесь же оно приводится в качестве непосредственной характеристики именно и только системы, подчеркивая статичность, стабильность, строгость ее внутренней организации.

Понятно, что разнообразие организаций обуславливает формирование достаточно широкой палитры структур их построения, в которой могут быть представлены самые различные конфигурации. Так, с их помощью отражается внутреннее строение как любых объективных организаций на атомном уровне, так и полностью субъективных, интеллектуальных организаций, формирующихся, развивающихся и применяющихся исключительно в сознании одного отдельного индивидуума.

**Иллюстрация 5.1.1.** Структура молекулы вещества.

Этим обуславливается всеобщность и эффективность постановки и применения структурного подхода к отражению, представлению, исследованию, конструированию, построению, функционированию, модернизации, совершенствованию и развитию организации.

**Иллюстрация 5.1.2.** Структура представлений сознания.

Иными словами, на основании представленных положений можно достаточно обоснованно и однозначно сформулировать следующее важное правило:

**Правило 5.1.1.** Любую систему всегда можно представить той или иной структурой.

Это правило применяется настолько общепринято, широко и безусловно, что, представляя организацию как систему, отражая ее на том или ином информационном носителе, поясняя ее состав и содержание исследователи, так или иначе обращаются к ее внутреннему строению, то есть структуре, порой просто отождествляя ее с видением системы.

Рассматривая любую систему как совокупность взаимосвязанных элементов, естественно предположить, что и ее структура также будет отражением определенных элементов и установившихся между ними связей. Руководствуясь этим положением, с одной стороны, и выделяя простейшую часть построения структуры из совокупности элементов и связей — с другой, авторы условились называть такую первичную составляющую ее **звеном**.

**Дефиниция 5.1.3.** Звено — элемент структуры, представляющий первичную часть или подразделение организации.

При этом необходимо особенно подчеркнуть позиционированный подход к пониманию и применению данного определения. Он предполагает, что звено выделяется из устойчиво организованной взаимосвязи (например, звено цепи), которой, в конечном счете, и обуславливается его место и роль в структуре организации.

Такое понимание совершенно необходимо для определения приоритета, последовательности, преемственности, порядка, иерархии, полномочий и т. д. элементов в организации. Это отражает общую конфигурацию построения связей между отдельными элементами структуры организации. Во многом именно на этой основе происходит их объединение и позиционирование, обуславливается взаимосвязь и взаимодействие как внутри, так и вне организации.

Объединение нескольких звеньев в структурно выделяемое, устойчивое образование, выполняющее самостоятельную функцию, получило название **орган**.

**Дефиниция 5.1.4.** Орган (от греч. *organon* — орудие) — структурная часть организации, наделенная самостоятельными функциями.

Родственность понятий «орган» и «организация» является далеко не внешним, произвольным или случайным совпадением. Более того, в частном случае процессуальное понимание организации может определяться как функционирование органа, а орган — как конкретный исполнитель в процессе деятельности организации. Такое тесное и многоплановое переплетение дефиниций непосредственно указывает на генетическое единство этих двух понятий, их органическую взаимосвязь, четкость и взвешенность применения в каждой конкретной организации.

Такое восприятие и понимание сущности и содержания органа структуры позволяет обоснованно сформулировать следующее важное положение:

**Положение 5.1.1.** Орган представляет собой устойчивое объединение определенных звеньев структуры, то есть является организацией в организации.

В частном, хотя и достаточно редком случае орган может состоять из одного первичного элемента — звена, но и тогда состав и содержание выполняемых им функций, сложная система взаимосвязей, статус позиционирования в структуре определяют его в качестве первичной организации. Этим подчеркивается структурообразующее место и системоорганизующая роль органа, формирующие организацию и обеспечивающие ее функционирование и развитие. Такой выделенный статус органа структуры, пусть даже не имеющего соответствующего указания в своем названии, как правило, подчеркивается развитой конфигурацией его внутренних и внешних связей.

В соответствии с действием закона формации, подробно рассмотренным в главе 2.3 настоящего учебника, именно связи между элементами во многом определяют строение организации. Их структурное и содержательное разнообразие достаточно определено и четко делится на два вида:

- ♦ линейные, обеспечивающие реализацию всей совокупности функций;
- ♦ функциональные, специализирующиеся на одной или нескольких из них.

Ими обуславливается линейно-функциональная природа формирования, функционирования и развития структуры организации.

Потенциал разнообразия комбинирования связей представляет собой последовательно усложняющуюся и инвариантно реализующуюся динамичную модель построения и осуществления универсальной палитры конкретных процедур взаимодействия структурных элементов.

Два этих начала — четкость разграничения связей и инвариантность их комбинирования — являются источниками построения и представления всего многообразия реальных и конструируемых структур организации. В мобилизации и использовании ресурсов конструирования моделей их взаимодействия заложен главный потенциал функционирования и развития структуры организации.

Основной доминантой конструирования, позиционирования и развития линейных и функциональных связей структуры организации является ее **иерархия**.

**Дефиниция 5.1.5.** Иерархия (от греч. *hieros arche* — порядок власти) — соподчиненность элементов структуры организации.

Универсальное определение этого понятия уже рассматривалось в главе «Тезаурус парадигмы организации», но здесь его новая редакция уточняет роль иерархии в структуре организации. Прежде всего она проявляется в установлении строгой, однозначной, вертикально ориентированной зависимости элементов структуры, обуславливающей их полномочия, подчиненность и возможность взаимодействия.

Установление отношений иерархии в структуре организации обуславливает применение конструктивно корреспондирующего с ней понятия **уровень**.

**Дефиниция 5.1.6.** Уровень — горизонталь, определяющая равнозначное по иерархии расположение элементов структуры

Осуществляемое на основе иерархии позиционирование уровней структуры становится базовой конструкцией формирования, функционирования и развития организации. Все элементы любой организации прежде всего позиционируются по уровням структуры, соответствующим сложившимся эволюционно или целенаправленно закрепленным за ними, месту и роли, составу и содержанию реально исполняемых ими функций, распределению полномочий, ответственности и т. д.

Вместе с тем уровень, определяя доминанту второго измерения отражения внутреннего строения организации, обуславливает возможность его комплексного графического представления. Собственно проецирование пересечения уровня и иерархии на структуру организации представляет собой своеобразную систему координат. Она позволяет четко и быстро идентифицировать или позиционировать любой элемент и каждую связь в структуре организации. Именно эта система координат обуславливает основные директории формирования и развития связей в структуре организации.

Применение понятия уровня в качестве оси системы координат, инструмента горизонтального разграничения формирования и представления состава и содержания структуры организации предполагает выделение элементов вышестоящего и нижестоящего уровней. Взаимно позиционируя элементы структуры по ее иерархии, они обуславливают применение понятия **ступень**.

**Дефиниция 5.1.7.** Ступень — совокупность звеньев и органов, позиционированных на общем уровне структуры.

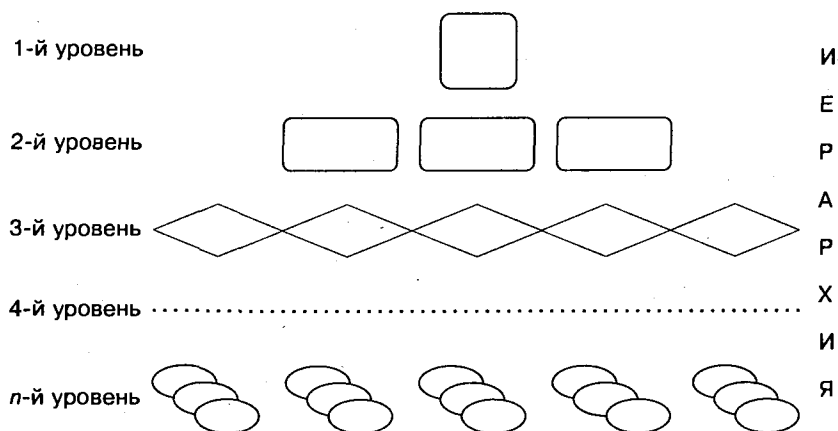
Выделение понятия ступени в структуре организации позволяет наиболее точно представить коммутации или перемещения по ней вверх и вниз, аналогично движению человека по лестнице. Именно эта аналогия стала основанием введения в обращение широко и разнообразно применяемых словосочетаний «иерархическая лестница», «карьерная лестница» и т. д.

Ступень как совокупный, комплексный и наиболее образный элемент построения структуры организации завершает ее вертикально ориентированное представление в виде последовательно формирующейся, иерархически ранжируемой, функционально конструируемой и графически отраженной модели.

Концептуально наиболее полное представление архитектоники построения такой модели соответствует конструкции пирамиды. В ней каждый последующий уровень представляет, как правило, большее количество элементов, с одной стороны, подчиненных вышестоящему органу, а с другой — подчиняющих ряд нижестоящих составляющих звеньев.

На практике такая модель используется в отражении внутреннего строения большинства прежде всего смешанных организаций, проецируясь для простоты восприятия на двухмерную, иерархически

уровневую систему координат, представляющуюся следующим образом (рис. 5.1.1).



**Рис. 5.1.1.** Модель пирамидальной структуры организации

Позиционирование элементов по уровням такой модели приобретает достаточно четкую, содержательную ориентацию, представляющую общую иерархию организации. В пирамидальной архитектонике такой модели, как правило, первому уровню соответствуют линейные, второму — функциональные, третьему — технологические и тому подобные признаки позиционирования элементов структуры. Подобный подход к дифференцированию уровней структуры отражает последовательность постановки и разрешения задач внутренней организации, соответствующую общей логике конфигурации построения дерева целей (см. рис. 2.3.3). Это позволяет обосновать, выработать и применить единый структурный подход, последовательно обеспечивающий комплексное формирование, эффективное функционирование и гармоничное развитие организации.

Собственно, вертикально ориентированное расширение конфигурации пирамидальной структуры по уровням организации и отражает последовательное детерминирование ее целей, задач, методов, средств и т. д. В них раскрывается состав и содержание основных элементов организации, их взаимосвязь и взаимодействие в рамках принимаемой организационной структуры, возможности модернизации конфигурации ее построения. На практике это проявляется в увеличении числа уровней, формировании подуровней, выделении межуровневых

формирований, обеспечивающих все многообразие современных структур организации.

Такой подход в целом обуславливает последовательное и всестороннее представление и отражение строения смешанной организации следующими основными видами структур:

- ♦ общая структура (ОС);
- ♦ процессуальная структура (ПО);
- ♦ организационная структура управления (ОСУ);
- ♦ структура внешних связей (СВС).

Состав, содержание, построение и представление каждой из этих структур определяются самостоятельными методами и средствами, разрабатываемыми, адаптируемыми и применяемыми на основе единого структурного подхода. Так, в ОС принято отражать агрегатно укрупненные блоки организации в их приоритетном ранжировании, в ПС — основные подразделения организации в реальной технологической последовательности, в ОСУ — иерархию управления, в СВС — спектр и ориентацию взаимосвязей.

Самым распространенным и уже в силу этого разработанным представлением результата применения структурного подхода является **организационная структура управления**.

**Дефиниция 5.1.8.** Организационная структура управления отражает внутреннее строение управляющей системы.

При этом под управляющей системой организации принято понимать совокупность всех ее элементов, принимающих участие в разработке и выборе варианта решения, доведения его до исполнителей и контроле и оценке получения результата. Именно ОСУ, разрабатываемая на основе конкретно-объектного подхода, отраженного в процессуальной (производственной, коммерческой, сервисной и т. д.) структуре, во многом обуславливает общее строение организации.

Естественно, что разнообразие объектов управления предопределяет необходимость разработки и применения соответствующих концепций, методик разработки классификаций представления палитры ОСУ, что является предметом самостоятельных научных направлений и учебных дисциплин. В рамках рассматриваемой темы необходимо сформировать общий универсальный подход к типологии ОСУ, завершающий представление единой концепции отражения внутреннего строения организации (табл. 5.1.1).

Таблица 5.1.1

**Типология организационных структур управления**

| Тип структуры | Принципы и проявления                                                                                                                                                                                 |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Штабная       | Линейно-функциональная структура, выстроенная по принципу централизованно-лучевой конфигурации. Представляется классическими, эшелонными, дивизионными и другими вариациями.                          |
| Матричная     | Линейно-функциональная структура, выстроенная по принципу координатно-кооперационной конфигурации. Представляется программно-целевыми, проектными, сегментными, продуктивными и другими вариациями.   |
| Объектная     | Линейно-функциональная, комбинированная структура, выстроенная по принципу объектного выделения. Представляется производственными, филиальными, корпусными, цеховыми и другими вариациями.            |
| Органическая  | Приоритетно линейная, эволюционно складывающаяся структура без вертикальной доминанты иерархии. Представляется проектной, бригадной, звеньевой, групповой, комиссионной и другими вариациями.         |
| Мобильная     | Инновационная структура, выстроенная на основе применения динамических приемов организационного проектирования. Представляется гибкой, ротационной, корректирующей, сканирующей и другими вариациями. |

Реальные ОСУ, как правило, формируются, функционируют и совершенствуются на модульной основе, которая обеспечивает параллельное применение различных типов структур, целенаправленно адаптируемых для соответствующих подразделений управляющей системы. Это позволяет полнее мобилизовывать и интегрировать их настоящие и потенциальные возможности.

Содержательное исследование, конструирование, построение, использование и развитие строения организации, рассматриваемые соответствующими учебными дисциплинами и научными направлениями, опираются на общую для разработки и построения любых структур, концепцию организационного проектирования. Ее основными методическими положениями являются:

- ♦ системный подход;
- ♦ функциональный анализ;

- ◆ корреспондирование связей;
- ◆ иерархическое ранжирование;
- ◆ универсальное моделирование.

Цель разработки и применения системного подхода заключается в обеспечении целостности организации как совокупности взаимосвязанных элементов на всех этапах преобразования ее внутреннего строения. При этом нередко применяются такие парадоксальные подходы, как, например, «объединение путем разделения». Откровенно спекулятивное применение этого метода, используемое, как правило, в политических организациях, с латентными, дезинтеграционными целями существенным образом подрывало доверие к нему ученых и практиков.

**Иллюстрация 5.1.3.** Деорганизация хозяйственных связей предприятий СНГ в 90-х гг. XX в.

Между тем основой такого подхода является хорошо знакомая по всем понятной и привычной процедуре классификации последовательность действий: «разделяем — идентифицируем — объединяем». Именно она является конструктивным примером осуществления разделения старой организации на составляющие с целью последующего объединения в новую, лучшую организацию. Там, где целью преобразований действительно является реальное развитие организации, а не ее разрушение, системный подход неизбежен и эффективен.

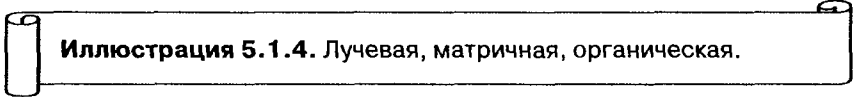
Важнейшим положением разработки и осуществления реорганизации внутреннего строения организации является целенаправленное проведение функционального анализа. Причем осуществление такого подхода должно носить настолько перманентный характер, насколько непрерывно и последовательно функционирует организация.

Проблема здесь заключается в том, что закрепленное, например ОСУ, распределение функциональных обязанностей не только не в состоянии, но и не должно сдерживать естественное развитие содержательного участия элементов в общем взаимодействии. С углублением и расширением тенденций специализации детерминирование и перераспределение функций внутри структуры совершенно неизбежны. Это порождает необходимость их своевременной регистрации и учета в процессе функционирования и модернизации организации.

Решение такой задачи и основывается на проведении мониторинга и функционального анализа структурного строения организации, его

соответствия меняющимся внутренним и внешним условиям функционирования и развития. В современных системах такая задача благодаря развитию организации выделяется в самостоятельную конкретную функцию управления. Это позволяет проводить непрерывный и последовательный процесс разделения, специализации и кооперации составляющих структуры на основе перманентного проведения функционального анализа ее соответствия обеспечению достижения, в конечном счете, миссии организации.

Как уже не раз отмечалось выше, определяющим фактором строения организации объективно является разрабатываемая и реализуемая модель формирования связей между ее составляющими. Она отражает потенциал корреспонденции элементов и обеспечиваемые им свойства организации в целом. Выбранная и используемая в рамках единой организации модель может разнообразно и последовательно транспонироваться в соответствии с иерархическим ранжированием, применяемым как между ее составляющими, так и внутри них.



#### Иллюстрация 5.1.4. Лучевая, матричная, органическая.

Развитие и использование потенциала корреспонденции элементов организации объективно является необходимой основой расширения палитры разнообразия структур и форм представления ее строения. А она, в свою очередь, существенно расширяет возможности целенаправленной и своевременной адаптации строения организации к постоянно меняющемуся спектру решаемых ею задач. Это позволяет учесть многообразие специфики функционирования различных элементов и обеспечить, на этой основе, наиболее эффективное достижение целей каждого из них и всей организации в целом.

Важнейшим положением организационного проектирования является универсальное моделирование, закладывающее методическую основу унификации, например, смешанной организации. При этом свойство **универсальности** отражает способность организации осуществлять решение широкого спектра разнообразных задач без изменения своего строения, а понимание свойства **унификации** заключается в целенаправленном приспособлении строения организации к решению определенного ряда задач на основе единого подхода.

**Дефиниция 5.1.9.** Универсальный (от лат. *universalis* — всеобщий) — общий, применяемый ко всему без ограничений.

**Дефиниция 5.1.10.** Унификация (от лат. *unus* — один) — применение единого подхода к ряду разных организаций.

По сути — это одна из ведущих характеристик современной рыночной организации, отражающая развитие потенциала обеспечения устойчивости как ее внутренней структуры, так и внешней формы. Обусловливаемый переходом к рыночным отношениям приоритет свободного функционирования и развития хозяйственных организаций объективно предопределяет необходимость их унификации как способности к переориентации, диверсификации, конверсии и т. д.

**Аннотация 5.1.1.** Об этом неоспоримо свидетельствует анализ состава и содержания, заявляемых в уставных документах вновь регистрирующихся организаций, видов предпринимательской деятельности [102, 105].

Такое положение объективно обуславливается развитием рыночных отношений, необходимостью обеспечения адекватной свободы целевой адаптации и применения соответствующих организаций. Но содержание такой адаптации не должно и не может постоянно затрагивать строение организации.

Напротив, адекватность реакции организации на изменение рыночной конъюнктуры должна обеспечиваться стабилизирующим воздействием универсальности ее внутреннего строения, позволяющей разрабатывать и осуществлять эффективное решение ряда достаточно разнообразных, но заведомо понятных задач единой, унифицированной структурой.

**Иллюстрация 5.1.5.** Матричные структуры по продукту, проекту, программе.

С этой целью внутреннее строение организации заранее разрабатывается и формируется в расчете на успешное решение предполагаемого ряда задач в рамках единой программы унификации. Ее содержание и направленность в значительной степени определяются непосредствен-

но сегментом рынка, в котором существует данная организация. Причем определяющее значение здесь приобретают динамичность, пластичность, зависимость конъюнктуры данного сегмента рынка.

В каждом конкретном случае выбор и адаптация модели унификации внутреннего строения организации могут существенно зависеть и варьироваться по уровням ее самостоятельности и развития, степени ассоциированности, статусу позиционирования и т. п. Эти и многие другие показатели, как правило, учитываются эмпирически, в процессе адаптации и внедрения выбранной модели. Разработка и осуществление программы унификации позволяют стабилизировать строение организации, обеспечивая решение широкого круга разнообразных задач на протяжении длительного периода времени в рамках единой и устойчивой структуры.

Постановка, адаптация и применение этих пяти ведущих положений организационного проектирования в самых разнообразных научных и практических целях и сферах имеют под собой единую объективную основу. Она складывается из следующих базовых составляющих:

- ♦ эргономическая природа формирования, отбора и закрепления наиболее устойчивых и продуктивных структур организации;
- ♦ эволюционный характер происходящих преобразований элементов и связей между ними;
- ♦ периодическое проведение реорганизации структуры в соответствии с изменившимися условиями функционирования организации.

Основываясь на действии закона перехода количества в качество, учет и реализация этих составляющих обеспечивают перманентность, последовательность и преемственность модификации, модернизации, совершенствования и развития структуры организации в соответствии с объективно, субъективно и смешанно осуществляющимися организационными изменениями. Вместе с тем такая структуризация позволяет эффективнее разрабатывать и осуществлять конкретные процедуры проектирования и внедрения организационных изменений непосредственно в процессе их рыночного функционирования.

Более подробно, предметно и комплексно, как указывалось выше, постановку и применение всей совокупности инструментария организационного проектирования рассматривают такие дисциплины, как «Организационный менеджмент», «Организационные изменения» и «Организационное проектирование». В рамках настоящего учебника эти вопросы концептуально еще будут рассмотрены в последней

главе раздела 6 в ходе анализа базовых моделей применения инструментария организационного проектирования.

Структура, отражающая внутреннюю конфигурацию строения организации, в процессе ее всестороннего и комплексного представления необходимо и гармонично дополняется ее формой. Это понятие и классификация его проявлений уже рассматривались в главе «Морфология организации» и еще станут предметом непосредственного исследования форм социально-экономических организаций в третьей главе настоящего раздела. Здесь же мы остановимся только на взаимосвязи структуры и формы организации как основе всестороннего и комплексного представления ее строения.

Прежде всего необходимо отметить, что форма, как и структура организации, во многом определяется строением ее связей. В этом понимании именно связи приоритетно генетически и наиболее явно обуславливают единство внутреннего и внешнего строения организации. Понятно, что конкретные проявления такого единства могут приобретать достаточно разнообразные выражения, но его определяющее значение в формировании и представлении строения организации не вызывает сомнения. Оно проявляется в воздействии сущности и содержания организации на форму.



**Иллюстрация 5.1.6.** Дочерние, инновационные, венчурные организации.

Вместе с тем проявление единства организации в том или ином виде, выражается внутри каждой из приведенных форм, обеспечивая ее адаптацию к происходящим в ней процессам. Наиболее часто это выражается в учредительных документах, внутренних положениях, должностных инструкциях и т. д., которые обеспечивают окончательную адаптацию, привязку, интеграцию формы и содержания.

Форма организации строго регламентируется конкретными правовыми положениями, состав и содержание которых в российских реалиях еще окончательно не устоялись. Это накладывает отпечаток вероятностного подхода к разработке и реализации стратегии перспективного развития внутреннего строения и внешнего оформления организации как единого комплекса ее организационно-методического обеспечения.

## Информационно-методический блок главы 5.1

### Контрольные задания

1. Выделите и проранжируйте основные составляющие сущности организации как системы.
2. Проанализируйте различия в понимании сущности статической и динамической организации.
3. Сопоставьте понятия звена и органа структуры организации.
4. Охарактеризуйте подходы к классификации организационных структур управления.
5. Определите взаимосвязь между структурой и формой организации как проявлениями ее внутреннего и внешнего строения.
6. Проанализируйте системное представление ситуации в приложении 2.

### Адреса корреспондирующих сайтов

<http://markus.spb.ru/biblioteka/guru.shtml>

<http://socio-org.narod.ru/>

<http://www.syktsu.ru/bisness-delo/>

[www.emsi.ru/420-022html](http://www.emsi.ru/420-022html)

### Рекомендуемая литература

1. *Беляев А. А., Коротков Э. А.* Системология организаций. — М.: ИНФРА-М, 2000.
2. *Гиг Ван Дж.* Прикладная общая теория систем. Кн. 1. — М.: Мир, 1981.
3. *Евченко Л. И.* Организация как система. — М.: Экономика, 1992.
4. *Мильнер Б. З.* Теория организаций. — М.: ИНФРА-М, 1999.
5. *Смирнова В. Г., Мильнер Б. З., Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г.* Организация и ее деловая среда. — М.: ИНФРА-М, 2000.
6. *Хакен Г.* Синергетика: иерархии неустойчивости в самоорганизующихся системах и устройствах. — М.: Мир, 1985.
7. *Хачатуров С. Е.* Организация производственных систем (теоретическое основание организационной науки). — Тула: Школа, 1996.
8. *Chisholm Rupert F.* Developing network organization: leaning from practice and theory. — Harlow: Addison Wesley, 1998.

## Глава 5.2

# КЛАССИФИКАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 5.2.1.** Вид, группировка, качества, класс, критерий, множество, особенность, отличие, оценка, параметр, признак, ранжирование, реквизит, род, свойства, совокупность, сопоставление, специализация, тип, фактор, характеристика, часть, шкала. Цели, методы, средства, формы и содержание обоснования проведения и применения результатов классификации организаций.

Любое наблюдение, а тем более исследование рано или поздно накапливает такое количество представлений об объекте, предмете, свойствах и т. д. изучаемого, что оно требует упорядочивания. Это необходимо для того, чтобы учесть, систематизировать, сохранить и обеспечить возможность эффективного использования таких представлений в научных и практических целях. Подход, состав, содержание и методика осуществления всех этих и им подобных действий получили название **классификации**.

**Дефиниция 5.2.1.** Тип (от греч. *typos* — отпечаток) — совокупность характерных внешних черт и признаков организации.

Причем такое представление является самым понятным, часто употребляемым и непосредственным проявлением интеллектуальной организации.

Соподчинение группировок, призванное отразить их соотношение, взаимосвязь, последовательность осуществления и т. д., обуславливается, как правило, их внешними характеристиками и факторами

окружающей среды. Своим построением, конфигурацией и ориентацией соподчинение определяет приоритет, ранжирование, преемственность, соответствие, координацию, корреспонденцию, коммутацию, кооперацию и т. д. групп, выделяемых конкретной классификацией.

Наиболее привычная и понятная форма представления соподчинения составляющих классификации отражается графически, что еще раз подчеркивает ее организационную природу. На этой контрастно отражаемой графической основе соподчинение выделяемых классификацией группировок представляется иерархией, уровнями, ступенями, створами, сегментами, спектрами и другими, уже определенными в предыдущих главах учебника методами и инструментами позиционирования групп.

Составом и содержанием самих групп она определяет сущность объединения, соединения, включения или, наоборот, распределения, разграничения, разделения, разъединения и исключения классифицируемого. С этой целью в ходе подготовки и проведения классификации разрабатывается, адаптируется и применяется исключительно широкая палитра соответствующих критериев. Они также исполняют роль инструмента разработки и осуществления классификации, но в данном случае уже применительно к собственно процедуре группировки составляющих.

Основными критериями разработки и проведения любой группировки тех или иных составляющих классификации становятся их вид, параметры, признаки, содержание, наиболее полно выражаемые качествами организации. Понятно, что эти качества, их формирование, закрепление и развитие могут являться следствием проявления как того, что именно объединяется в организацию, так и того, как осуществляется такое объединение. В любом случае такие качества являются основным результатом организации, определяющим ее место и роль, ценность и значение для всего окружения [4, 15].

Именно поэтому большинство организаций характеризуется, оценивается, получает названия как в рамках тех или иных классификаций, так и вне их проведения по своим основным качествам, определяемым чаще всего случайным или целенаправленным достижением эффекта синергии. Эти качества, их проявление, понимание, сопоставление и применение становятся предметом специальных исследований и разработок, результаты которых всесторонне представляются самыми разнообразными классификациями организаций.

Последовательное выделение, изучение, сопоставление и матричное наложение исследуемых качеств позволяет сформировать и представить интегральную оценку совокупности свойств организации как процесса, так и системы. При этом в виде структурной основы форми-

рования и применения такой классификации может использоваться хронологическая, технологическая, конструкционная, иерархическая или какая-либо иная доминанта. Ее выбор обуславливается основными целями, задачами, требованиями и условиями обоснования, разработки, построения и применения конкретной модели классификации.

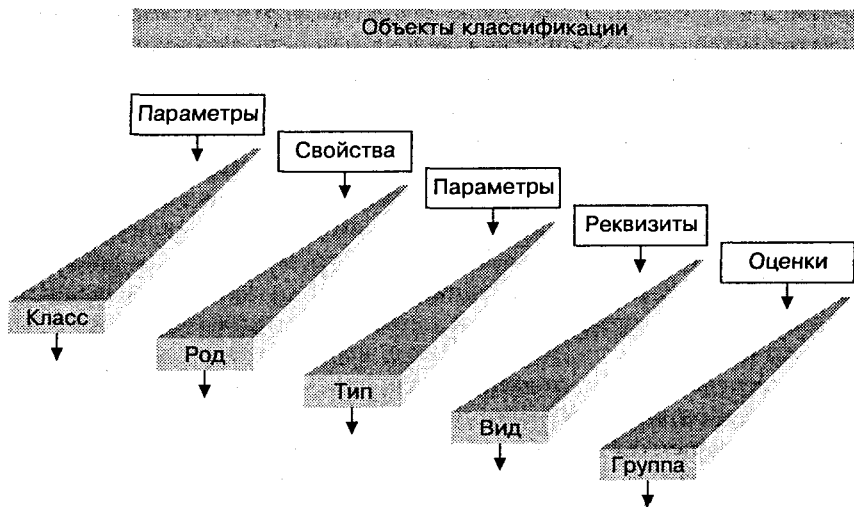
Ранее уже отмечалось, что собственно классификация как инструмент исследования представляет собой одну из широко распространенных и наиболее часто применяемых систем интеллектуальной организации и поэтому требует самостоятельного обоснования и изучения. Вместе с тем она очень часто лишь отражает объективно, эволюционно, естественно формирующиеся группы, совокупности, множества, преемственности, последовательности, иерархии и т. д., представляя соответствующую организационную природу их возникновения, становления и развития. Именно поэтому применение классификации приобрело исключительно широкий и универсальный характер не только в исследованиях объективной и субъективной организации, но и прежде всего в обосновании, разработке, оптимизации, упорядочивании и осуществлении целенаправленного воздействия.

Сущность классификации заключается в представлении, совокупности исследуемых объектов, свойств и т. д. в виде в той или иной степени строгой модели, определяющей их внешнее восприятие, параметры идентификации, характеристики, оценки, особенности применения и на этой основе объединяющей их в группы. Наименования групп, как правило, отражающие выбранные или уже традиционно применявшиеся критерии классификации, раскрывают ведущие свойства составляющих их объектов и тем самым обеспечивают их более эффективное изучение и применение.

Универсальность классификации, обуславливаемая собственно природой инструментария, с одной стороны, и свободой выбора и применения адекватной критериальной шкалы — с другой, делает эту интеллектуальную организацию одной из основополагающих составляющих большинства областей теоретических знаний и сфер практической деятельности.

Такой подход к пониманию и построению классификации как системы интеллектуальной организации может быть представлен, например, следующим образом (рис. 5.2.1).

Любая классификация более или менее определенной совокупности объектов начинается с выбора критериев, в качестве которых на первом этапе чаще всего выделяются и применяются явные, внешние или внутренние, признаки. Их выбор, как правило, достаточно свободен и основывается на конкретно складывающихся прагматических



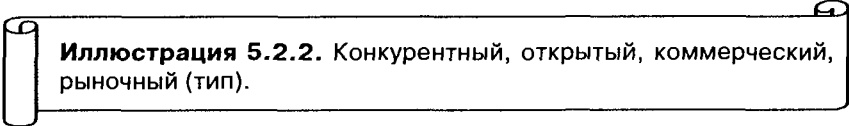
**Рис. 5.2.1.** Критерии классификации организации

обстоятельствах или делегируется вместе с постановкой задачи. Со временем эти признаки могут утрачивать свое самостоятельное значение, но сохраняться именно в виде критериев классификации, например, при формировании и выделении классов в самых разнообразных, в том числе абстрактных, множествах. Отчасти именно поэтому выделяемые ими группы получили наименование «классов».

Более серьезные, научно обоснованные и последовательно нарастающие исследования систем выявляют их основополагающие свойства, широко применяемые в виде качественных критериев классификации. Они в целом характеризуют внутреннее состояние системы, отражают природу ее происхождения, выделяют важнейшие характеристики. Наиболее последовательно, обоснованно и убедительно эти критерии применяются при выделении, формулировке и формировании групп по критерию «род». В них объединяются, идентифицируются и позиционируются совокупности объектов по критериям, прямо или косвенно указывающим на единство происхождения, общность природы или однородность процессов их возникновения, становления, развития.

**Иллюстрация 5.2.1.** Мужской, средний, женский, войск, общий, первый (род).

Третьей группой критериев чаще всего выбираются параметры, оценивающие явные, объективно складывающиеся или наглядно выделяющиеся конструктивные характеристики наблюдаемых и исследуемых элементов или им соответствующих множеств. Они воспринимаются и идентифицируются по аналогии с уже хорошо известными объектами, которые рассматриваются в качестве прообразов, выделяя критерий тип.



**Иллюстрация 5.2.2.** Конкурентный, открытый, коммерческий, рыночный (тип).

**Дефиниция 5.2.2.** Классификация (от лат. *classis* — разряд, класс) — представление совокупности системой соподчиненных, обусловленных группировок.

К типичным могут относить состав, строение, соотношение классифицируемых объектов, определяющие единство или общность их формирования и развития. Научное исследование и сделанное на его основе описание совокупности таких проявлений получило название «типология».

В группировке однотипных объектов достаточно часто применяются условности, вводятся понятия конкретных типов в качестве общего, широко распространенного свода конструктивных совокупностей наиболее характерных, контрастно проявляющихся особенностей, определяющих объекты классификации. Здесь применяется практически неограниченный спектр аналогов и подобий, описывающих общие черты внешнего проявления объектов, их отношение, внутреннюю аналогию или образную похожесть на других. Такая классификация, как правило, является наиболее явной и вместе с тем достаточно общей, обуславливая необходимость дальнейших уточнений.

Наиболее свободным и часто применяемым критерием классификации являются субъективно выбираемые, регистрируемые или устанавливаемые **реквизиты**.

**Дефиниция 5.2.3.** Реквизит (от лат. *requisitum* — необходимое) — присваиваемый организации необходимый для идентификации признак.

Именно по реквизитам ищутся, находятся, устанавливаются, выделяются, идентифицируются, регистрируются, группируются, корреспондируются.

пондируют и т. д. самые разнообразные объекты. Наиболее часто используемыми среди них являются критерии, классифицирующие объекты по их порядковому номеру, коду и т. д. в ряду аналогичных внешне-му виду конструктивным особенностям, закрепляющемуся признаку восприятия или, что уже абсолютно субъективно, присваиваемому наименованию организаций.

Окончательные уточнения сущности и содержания рассматриваемых объектов проводятся с помощью применения самых гибких и разнообразных критериев классификации в виде оценки тех или иных качеств, параметров, показателей, субъективно или экспертно используемой в каждой конкретной ситуации. С их помощью формируются достаточно условные, свободно трансформирующиеся группы, как правило, целенаправленно сориентированные в выделении и применении. При чем классификация на группы по свободно выбранным и применяемым критериям может развиваться и осуществляться неограниченно долго и глубоко, что обуславливает использование внутри нее возможности последующего разделения на основе вновь принимаемых критериев.

Приведенная модель выбора критериев и построения системы универсальной классификации имеет достаточно общее, широко применяемое представление, реализующее методику последовательного выделения свойств и группировки объектов. При этом как в выбранных критериях классификации, так и в формируемых объединениях применяется общепринятая логика структурного анализа «от сложного к простому». Именно это позволяет последовательно выделять и использовать в качестве критериев внешние признаки, внутренние свойства, их основные параметры, устанавливаемые реквизиты и их экспертные оценки.

Иными словами, в соответствии с приведенным выше подходом и отражающей его моделью (рис. 5.2.1) классификация представляет совокупность объединения групп в виды, видов в типы, типов в роды, родов в классы. Понятно, что эта последовательность может иметь и нередко имеет большее число ступеней развития, в том числе и на основе других критериев выделения, но логика ее осуществления, как правило, остается прежней.

Такой достаточно универсальный метод, как последовательно-пре-емственный анализ, позволяет обосновать и сформировать основные разряды классификации, объединяющие объекты по признакам таксономического, генетического, типологического, видового, группового или иного критериального единства на научной основе. Этот анализ становится необходимой процедурной или структурной основой

представления, разработки и построения процессов и систем. Применение в классификации последовательно-преемственного метода анализа в качестве основного инструмента познания позволяет исследовать и представить внутренний состав и содержание объективной, смешанной и субъективной организации.

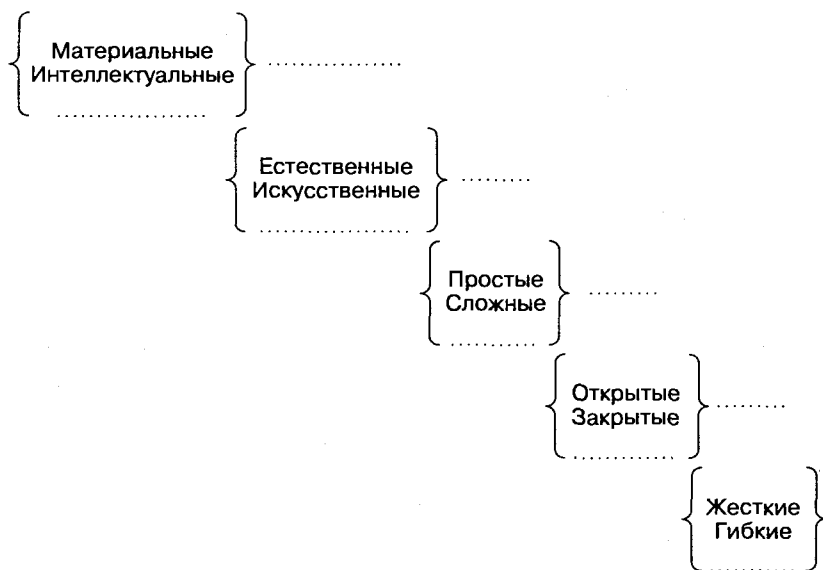
Все эти достаточно очевидные заключения приводятся и рассматриваются в настоящем учебнике с позиций обоснования и представления организационной природы построения и применения единой методики и общей основы инструментария исследования и воздействия. Такое понимание, в свою очередь, позволяет представить методически общий организационный подход к исследованию и воздействию любых объектов и предметов, с любыми целями и в любых условиях. Это становится совершенно необходимой базой организационно-методической разработки, внедрения и сопровождения применения современных научно-производственных продуктов. На этой единой организационно-методической основе осуществляется их тиражирование, адаптация и использование в самых разнообразных организациях.

Как уже отмечалось выше, в спектре выбора и применения критериев разделения и группировки исследуемых объектов может выделяться и применяться сколь угодно много ступеней и критериев классификации в соответствии с конкретно решаемыми ею задачами. Это отражает проецирование инструментального подхода на процедуру разработки, выбора, адаптации, кооперации и применения палитры критериев классификации, что, в свою очередь, позиционирует ее также в качестве инструментария интеллектуальной организации.

В ряде случаев традиционно применяемые, заданные или единственные возможные критерии во многом предопределяют или даже диктуют форму и содержание классификации, что само по себе становится методом ее обоснования и проведения. Такая зависимость требует более подробного исследования и представления открытого подхода к классификации.

Практическое применение этого подхода к исследованию организации позволяет анализировать, описывать и систематизировать, в соответствии с поставленными и решаемыми задачами, неограниченные совокупности и множества самых разнообразных объектов в виде открытой системы классификации, представленной следующим образом на рис. 5.2.2.

Понятно, что открытость данной модели предполагает возможность ее последовательного развития как по горизонтали и вертикали, так и в других плоскостях и измерениях. Она обеспечивает неограничен-



**Рис. 5.2.2.** Модель открытой системы классификации организации

ную, саморазвивающуюся перспективу комплексного представления и описания организации как системы.

Применение организационного подхода в различных областях исследований и сферах практической деятельности может неоднократно повторять приведенную конфигурацию в самостоятельных плоскостях и на различных уровнях, уточняя и расширяя конкретные представления организации, что широко и разнообразно используется в научных исследованиях и практической деятельности. Более того, критерии классификации, процедуры анализа будут задаваться реальными целями, ресурсами, условиями исследований или воздействий, что существенно повысит обоснованность и эффективность применения инструментария.

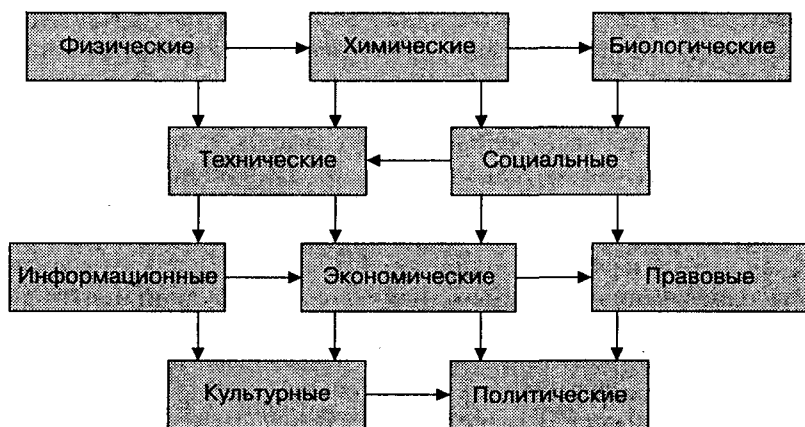
В рамках осуществления открытого подхода ученые и практики последовательно выделяют адаптированные шкалы классификации систем организации, определяют их в диапазонах параметров:

- ♦ от упорядоченных до стихийных;
- ♦ от устойчивых до неустойчивых;
- ♦ от стационарных до мобильных;
- ♦ от развивающихся до затухающих;

- ♦ от централизованных до децентрализованных;
- ♦ от самоуправляемых до подчиненных;
- ♦ от независимых до интегрировавшихся и т. д.

Причем выбор и применение конкретных критериев классификации организаций определяются целями, субъектами и объектами, факторами и условиями непосредственного использования его результатов.

Наиболее показательное применение данного подхода к построению хронологической доминантной классификации основных систем организации современного мира, представленной следующей моделью (рис. 5.2.3).



**Рис. 5.2.3.** Хронологическая классификация основных организаций

Применение хронологической доминанты в построении данной классификации позволяет представить не только последовательность формирования основных систем организации современного мира, но и логику их взаимодействия в процессе его развития. Это положение особенно важно для понимания и представления последовательности преобразования реальной взаимосвязи объективной и субъективной организации в ходе общего эволюционного развития вселенной.

Так, процесс зарождения планеты Земля в виде последовательности возникновения, формирования, взаимодействия и объединения физических, химических и биологических систем в конкретных условиях обеспечил происхождение жизни и, на определенном этапе организационной эволюции, — появление человека.

Эволюционная теория происхождения человека, приобретения им первичных навыков, становления и развития сознания в качестве одного из необходимых условий рассматривает использование естественных технических систем, примитивных орудий, инструментов. Альтернативные гипотезы возникновения жизни на Земле просто приводят собственно технические системы как условия или обстоятельства происхождения и развития человека. Так или иначе, все существующие концепции допускают, что первичная техническая организация в своем естественном, природном выражении как минимум сопутствовала появлению и развитию человека.

Объективное стремление к самосохранению, воспроизводству, совершенствованию индивидуума определило необходимость создания и развития социальной системы, как основной формы организации цивилизации. В свою очередь, ее становление и развитие необходимо обеспечивалось активной мобилизацией и использованием самых разнообразных ресурсов окружающей среды, в том числе в виде приспособления существующих природных и создания новых технических систем. Именно этим обуславливается феномен их возникновения и парадоксальная роль в становлении и развитии эволюционного и революционного процессов социальных метаморфоз.

Становление и развитие социальной системы порождало необходимость определения и установления условий ее функционирования, обеспечения основными ресурсами существования. Этот процесс обуславливал и необходимо сопровождался целенаправленным и последовательным формированием информационной, культурной, экономической, правовой систем, выразившимся, в конечном счете, в создании государства. В свою очередь, возникновение государства как исторически выделившейся, официально закрепленной и социально признанной интеграции определенных организаций сформировало политическую систему современного общества.

Понятно, что в реальных условиях возникновение и становление всех этих организаций осуществлялось не только последовательно, но и параллельно, тесно переплетаясь и взаимно обуславливая прогресс цивилизации. В этом плане приведенная выше классификация не претендует на однозначность, а всего лишь выстраивает общую конфигурацию классификации основных систем организации мироздания.

Вместе с тем данная хронологическая классификация систем смешанной организации позволяет представить общественный прогресс в виде последовательности важнейших этапов развития, результатом каждого из которых становилось закрепление определенной формы организации как той или иной социальной системы цивилизации (рис. 5 2.4).



**Рис. 5.2.4.** Классификация социальных организаций

Данная классификация основывается на определении сущности взаимосвязи формирования, преобразования и развития социальных организаций. Это позволяет вскрыть не только конкретные формы и складывающуюся иерархию, но и направления, характер, содержание социальной эволюции, последовательность становления и развития их основных форм в рамках и условиях всеобщей организации цивилизации. Каждый индивидум одновременно позиционируется сразу в нескольких организациях, которые и формируют его ориентацию, корреспонденцию, что существенным образом предопределяет его самовыражение.

В ходе обеспечения необходимых условий существования, становления и развития личности, интеграции в общество каждый индивидум первоначально эволюционно, а начиная с определенного этапа развития и целенаправленно, позиционируется. Это происходит в рамках системы таких последовательно интегрирующихся социальных организаций, как:

- ♦ семья — нация — социум;
- ♦ товарищество — объединение — союз;
- ♦ коллектив — кооператив.

Приведенная здесь последовательность цепочек социальных организаций отражает преемственно-позиционированный подход к формированию их классификации. Его применение обусловлено тем, что,

как уже отмечалось выше, процессы позиционирования осуществляются индивидуумом параллельно-последовательно в нескольких самостоятельных организациях одновременно, что оказывает определяющее воздействие на архитектонику и содержание классификации социальных организаций.

Формирование последовательности этих цепочек, преемственности позиционируемых в них моделей определяются, с одной стороны, объективными условиями воздействия окружающей среды и логикой общественного развития, а с другой — целенаправленной модернизацией и совершенствованием самоорганизации индивидуума, отражая последовательность и преемственность возникновения, становления и закрепления наиболее стабильных и эффективных форм первичных и производных социальных организаций. Такой анализ позволяет представить реальные факторы формирования и развития связей в конфигурациях тех или иных классификаций.

Архитектоникой представленной классификации, отражающей сложные, параллельно и взаимно развивающиеся процессы, выделяются и такие значительно более сложные, многофакторные и вероятно ориентированные на конкретные результаты цепочки развития социальных организаций, как:

- ◆ коллектив — товарищество — семья;
- ◆ кооператив — предприятие — объединение — общество — нация;
- ◆ корпорация — союз — соглашение — сообщество — социум.

Направления и последовательность их формирования, функционирования, взаимосвязи, преобразования и развития во многом отражают возможности субъективного участия человека в процессах поиска, выбора, построения, адаптации и закрепления наиболее конструктивных форм социальных организаций и взаимодействия между ними, обеспечивающих решение более сложных задач. Логика представления этих форм и последовательностей возможного взаимодействия между ними отражает процессы конструирования и синтеза социальных организаций в ходе эволюции и развития общественного сознания.

Вместе с тем именно многообразие этих форм, активное участие в их становлении и развитии конкретного индивидуума во многом определяют и формируют реально осуществляемую им самоорганизацию. Более того, в зависимости от целей, содержания и условий той или иной социальной организации индивидуум формирует и специализирует соответствующие ресурсы самоорганизации, обеспечивающие его адекватную адаптацию. Так, в семье, коллективе и т. д. это прояв-

ляется в статусе межличностных отношений, на предприятии и в корпорации — в должностной субординации и т. д.

Понятно, что анализируемая конфигурация отражает только самые общие направления и распространенные формы классификации социальных организаций в последовательности построения основных взаимосвязей между ними. Но вместе с тем она создает конструктивные условия для достаточно четкого определения директории формирования практически любого, в том числе и пока никогда не создававшегося, социального образования. Формируя систему новых взаимосвязей, такой инновационный подход, в свою очередь, также будет определять то или иное построение ранее не имевшейся конфигурации и новое содержание элементов и связей классификации социальных организаций.

Выделение приведенных последовательностей формирования и развития социальных организаций, их влияния на функционирование самоорганизации индивидуума обеспечивает обоснование общей открытой модели классификации ее представления. Такой подход позволяет представлять всю возможную совокупность конфигураций формирования и развития связей между объектами классификации: векторно-ориентированными директориями, створами, секторами, эшелонами, направлениями. Их последующее наполнение и детерминирование новыми формами классификации социальных организаций раскрывает перспективы ее содержательного совершенствования и развития.

При этом необходимо помнить, что в каждом из сложившихся и представленных направлений функционирования и развития человеком ставятся и решаются первично самостоятельные задачи, которые объединяются, переплетаются и взаимодействуют в рамках формирования единого дерева целей индивидуума и организации. Это означает, что реальная модель построения классификации социальных организаций, ее ориентации, конфигурации, модификации определяется архитектурой целей, задач, решений и т. д.

Аналогичный феномен характерен и для большинства юридических лиц, также представляющих соответствующие формы позиционирования и взаимодействия социальных организаций. Исходя из архитектуры дерева целей корпоративного функционирования и развития, они определяют и реализуют широкое разнообразие форм своего участия в тех или иных социальных организациях.

Важно понимать, что процессы такой интеграции в реальной жизни осуществляются как последовательно, так параллельно и смешанно, обуславливая многофакторный статус участия одного и того же инди-

видуума или юридического лица одновременно в различных системах социальных организаций.

**Положение 5.2.1.** Отдельный индивидуум является представителем нации, общества, социума, может быть членом семьи, товарищества, коллектива, кооператива, работать в корпорации или на предприятии и в объединении, участвовать в союзах, соглашениях, ассоциациях тех или иных юридических лиц — и все это одновременно.

Этим определяется сложнейшее построение, переплетение и взаимодействие разнообразия классификации системы социальных организаций современной цивилизации, отражается место и роль человека в формах ее проявления и развития. Это обуславливает необходимость выработки и реализации универсального подхода к постановке и применению единой концепции построения классификаций социальных организаций.

Представленная в данной главе модель может стать комплексной и эффективной основой построения и применения единого научного подхода к определению классификации, представляющей палитру возможного участия конкретных форм социальных организаций в становлении организации индивидуума и социальных образований в целом. Одним из показательных примеров такого участия является целенаправленное воздействие приоритетно интеллектуальных организаций, функционирование которых во всем их многообразии немислимо без определяющей роли самых разнообразных классификаций.

В процессе становления и закрепления социальных систем они последовательно воспринимали и использовали закономерности и принципы объективной организации. Человек ассоциативно копировал процедуры и системы организации окружающего мира. На основе понимания и применения классификационного инструментария реальное становление и развитие наиболее совершенных социальных систем во многом обеспечивается уровнем интеллектуальной организации общества, чей потенциал и является основным ресурсом построения универсальной системы классификаций социальных организаций.

Практическое применение этого инструментария и использование его результатов в рыночных условиях будут подробно исследованы в третьей главе настоящего раздела, посвященной непосредственно социально-экономическим организациям.

## Информационно-методический блок главы 5.2

### Контрольные задания

1. Обоснуйте применение классификации в качестве инструментария интеллектуальной организации.
2. Проранжируйте цели постановки и применения инструментария классификации в:
  - исследовании;
  - воздействии;
  - оценке результатов организации.
3. Приведите конкретные примеры выбора и применения критерийной шкалы классификации реальной организации.
4. Выделите критерии отнесения социальной организации к той или иной группе классификации.
5. Попробуйте спрогнозировать становление новых форм социальных организаций на основе уже сложившейся их классификации.
6. Проведите классификацию организаций в ситуациях приложений 1 и 3.

### Адреса корреспондирующих сайтов

<http://amreferat.boom.ru/33.html>

<http://markus.spb.ru/biblioteka/guru.shtml>

<http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>

<http://socio-org.narod.ru/>

<http://www.isea.ru/russian/structure/fgu/egu/kurs/egu13.htm>

### Рекомендуемая литература

1. *Александров Е. А. и др.* О некоторых организационных качествах функционирования систем. — М.: Наука, 1968.
2. *Беляев А. А., Коротков Э. А.* Системология организаций. — М.: ИНФРА-М, 2000.
3. *Мильнер Б.З.* Теория организаций. — М.: ИНФРА-М, 1999.
4. *Пригожин А. И.* Современная социология организаций. — М.: Ин-тертранс, 1995
5. *Hage J* Teories of Organizations. — N. Y., 1980.

## Глава 5.3

# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 5.3 1.** Ассоциация, бизнес, ведение, государство, гражданский, дело, деятельность, институт, кодекс, коммерция, корпорация, миссия, общество, предпринимательство, свобода, социум, статус, управление, учреждение, форма, хозяйственная, человек, экономика. Цели, сущность и содержание социально-экономических организаций, их жизненный цикл, организационно-правовые формы и особенности функционирования и развития.

Теория организации и весь комплекс организационных наук призваны обеспечить адекватное представление и эффективное отношение человека к окружающему мирозданию. Этим обуславливается их методологическое значение для развития всего комплекса наук и применения их знаний на практике. Вместе с тем организационные науки разрабатывают непосредственную организационно-методическую основу отражения и представления любых субъективных организаций, в которых основным элементом является человек. Именно этот подход, его разработка, применение и значение для современного общественного развития реализуются в социальных организациях.

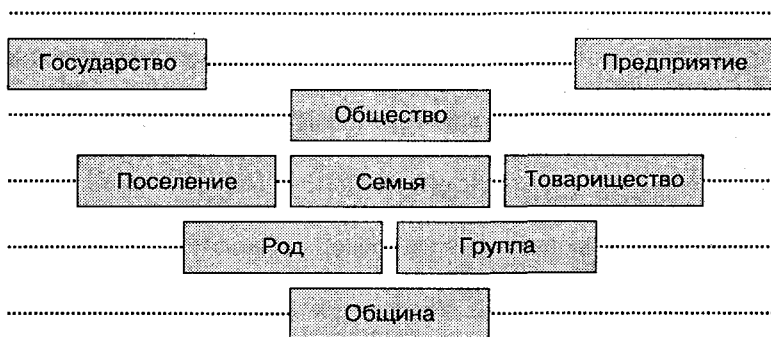
Являясь основным источником создания и приумножения ресурсов функционирования и развития социума и обуславливая тем самым эффективность формирования других смешанных организаций, эти образования играют ведущую роль в прогрессе цивилизации. В них создается, распределяется и потребляется основная часть самых разнообразных продуктов деятельности человека, что обуславливает саму возможность его разумного существования и развития.

Социальная организация как система в целом представляется основным результатом и сущностью субъективно-объективного процесса организации, которые выражаются в создании, формировании, специализации, применении и развитии универсального потенциала институтов постановки и достижения целей общества. Миссии, принципы, методы, функции, средства и многообразие этих организаций во многом определяют содержание деятельности социума, что обуславливает необходимость их постоянного совершенствования и развития.

Собственно, уже структуризация социальной системы, ее представление в виде определенным образом построенной совокупности институтов, учреждений, предприятий и организаций объективно выдвигают их в качестве непосредственного объекта исследования. Вся система официальных, политических, юридических, трудовых, хозяйственных, административных и других отношений ориентирована и реализуется, прежде всего, в соответствии с формой, содержанием, статусом выделенных организаций. Их разграничение и классификация стали необходимой основой построения системы государственного управления, формирования и осуществления процедур корреспонденции и взаимодействия с ними самостоятельных юридических и физических лиц.

В отличие от объективных и материальных социальные организации складывались или создавались в соответствии с последовательно формирующимися и развивающимися целями человека (см. рис. 5.2.4). Они изначально во многом определяли состав социальных организаций, построение и совершенствование их структуры, характер и содержание осуществляемой ими деятельности. Причем если последовательность эволюции социальных организаций в значительной мере определялась объективными условиями и факторами, то их формы и структуры являлись ассоциативными или инновационными разработками общества. Концептуальную модель формирования и развития эволюции социальных организаций можно представить следующим образом (рис. 5.3.1).

Представленная модель отражает только несколько наиболее значимых форм социальных организаций, позиционированных по уровням развития. Как отмечалось выше, последовательность эволюции социальных организаций определяется объективными условиями и субъективными требованиями, что в значительной степени ограничивает их разнообразие. Этими же началами и обуславливается необходимый состав социальных организаций, обеспечивающий решение нарастающего комплекса задач развития цивилизации.



**Рис. 5.3.1.** Модель эволюции социальных организаций

Так, последовательностью эволюции форм социальных организаций обеспечивались:

- ◆ организация рода от общины к семье;
- ◆ безопасность и защита населения — от общины через род и поселение к государству;
- ◆ совместное использование природных ресурсов — от общины через группу и товарищество к обществу;
- ◆ совершенствование условий хозяйственной деятельности — от общины через группу и товарищество к предприятию и т. д.

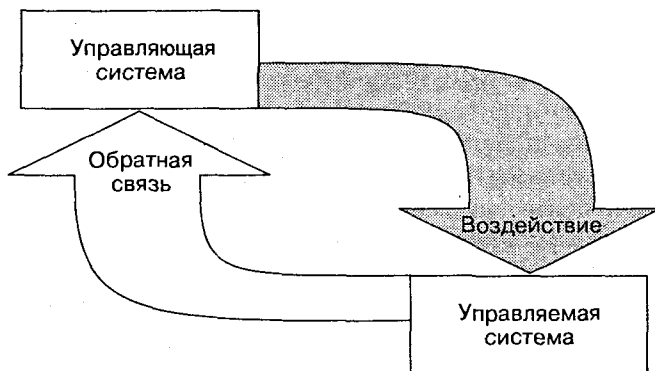
Понятно, что жизненные реалии существенно обогатили и разнообразили палитру форм социальных организаций, но ее общая эволюция развивается именно по такой конфигурации взаимосвязей, ответственности и совершенствования форм.

Синергетический эффект формирования социальных организаций складывался эволюционно, а развивался и совершенствовался целенаправленно, последовательно обеспечивая решение следующих важнейших задач прогресса:

- ◆ обеспечение выживания;
- ◆ увеличение народонаселения;
- ◆ расширение и освоение территорий;
- ◆ объединение, сохранение и использование ресурсов;
- ◆ разделение, специализация, распределение и кооперация труда;
- ◆ формирование необходимого разнообразия существования;
- ◆ осуществление гармоничного и комплексного развития.

При этом на каждом новом уровне развития формировались новые или ему приводились в соответствие прежние формы социальных организаций.

Как уже отмечалось выше, внешними условиями и внутренними факторами предопределялось исключительное разнообразие их форм и специфика применения. Но у всех социальных организаций складывалась и развивалась единая, отличающая именно их внутреннее строение модель функционирования. Она обязательно так или иначе структурировала социальную организацию на управляющую и управляемую системы, корреспондирующие между собой целенаправленным воздействием и обратной связью. Это обусловило формирование и использование общепринятого, классического отражения модели социальной организации следующим образом (рис. 5.3.2).



**Рис. 5.3.2.** Классическое представление модели функционирования социальной системы

Собственно, эта модель впервые и выделила определяющий признак социальной организации — формирование и осуществление управления как целенаправленного воздействия субъекта на объект. Она же стала основой представления общей, производственной, организационной и других структур социальной организации, детерминирования и представления их целым комплексом разнообразных элементов и связей. Представленный в главе 5.1 настоящего раздела (см. рис. 5.1.1 и табл. 5.1.1) анализ строения организации в полной мере соответствует именно такому отражению, восприятию и пониманию всего комплекса структур, определяющих социальную организацию.

На основе представленного подхода обеспечивается единое восприятие отражения и использования результатов исследования строения социальных организаций в самых разнообразных научных направлениях и учебных дисциплинах. Но прежде всего он важен для комплекса управленческих знаний, целенаправленно разрабатываемых, накапливаемых и используемых в процессе формирования, функционирования и развития социально-экономических организаций. Наиболее явно это следует из результатов применения конкретно-исторического подхода к изучению экономического становления общества.

Первоначально функционирование простейших социальных организаций обеспечивалось естественными природными ресурсами в процессе их периодического (сезонного) сбора, натурального обмена и потребительного использования. Это заложило естественные, эволюционные основы формирования экономических отношений собирательства, накопления, распределения, потребления, что, в свою очередь, прямо обусловило становление первичной социальной иерархии, поскольку востребовало применение регуляторов таких отношений.

Темпы развития народонаселения, необходимость, естественность и выгодность совершенствования и развития обмена накопленными ресурсами, произведенными продуктами и, наконец, непосредственно человеческим трудом поставили задачу воспроизводства этого потенциала. Именно этой задачей было впервые обусловлено целенаправленное и последовательное выделение, становление и развитие экономических функций социальных организаций. Они, в свою очередь, востребовали выработку и проведение уже достаточно обоснованной и последовательной экономической политики социальной организации.

Со временем это обусловило выделение, становление и развитие исключительно широкого спектра самостоятельных социально-экономических организаций. Понятно, что и все остальные социальные организации так или иначе участвуют в экономических процессах, но в миссии специализированных организаций такая составляющая доминирует. Именно это позволяет выделять и идентифицировать социально-экономическую организацию следующим образом:

**Дефиниция 5.3.1.** Социально-экономическая организация — обособленное объединение людей с целью совместного решения экономических задач.

Такое определение обуславливает исключительно широкий и разнообразный спектр классификации социально-экономических организаций, в качестве критериев позиционирования которого могут применяться специализированные как внешние, так и внутренние факторы. На этой идентификационной основе выделяются, исследуются, модернизируются, квалифицируются, используются и совершенствуются конкретные формы социально-экономических организаций, большинство из которых принято называть хозяйственными.

Это символическое определение они получили не в связи с указанием права собственности или выделением в организационной структуре должности хозяина, как считают некоторые исследователи истории экономического развития, а, прежде всего, в соответствии с их внутренним содержанием, осуществляемыми в них процессами, ставящимися и достигаемыми целями.

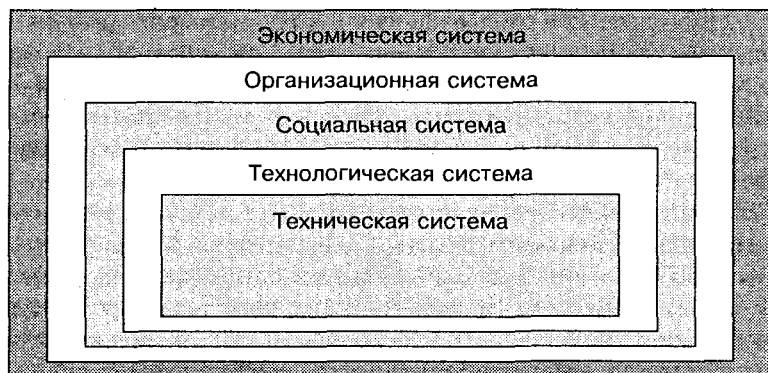
С одной стороны, эти социальные образования изначально предопределяли необходимость решения задач регулирования, определявшихся как обособленный объект организации, управляемый специально выделенным субъектом. Такое принципиальное, первично осуществленное разделение и послужило основанием для отражения их внутреннего строения взаимосвязью управляющей и управляемой систем (см. рис. 5.3.2).

С другой стороны, содержание их функционирования и развития определяет, несет и последовательно расширяет ярко выраженную хозяйственную ориентацию, обусловленную разработкой, постановкой и достижением соответствующих целей. Они определяются конкретным содержанием объекта воздействия, осуществляющихся в нем процессов, необходимых для этого составляющих.

Такие цели необходимо выделяются внутри любой социальной группы как комплекс мероприятий ее материально-технического обеспечения. В специально создаваемых хозяйствующих организациях они становятся основным содержанием целенаправленного функционирования и развития. Именно эти составляющие служат определяющими ориентирами основного содержания формирования и функционирования хозяйственных организаций.

**Положение 5.3.1.** Хозяйственная организация создается и функционирует с целью эффективного управления находящимся в ее ведении имуществом.

Главным конечным результатом функционирования хозяйственных организаций является производство и реализация продукта или услуги, удовлетворяющих реальный потребительский спрос. Именно это обеспечивает получение средств, необходимых для покрытия расходов, осуществления воспроизводства и развития организации. С этой целью формируется общее строение социально-экономических организаций, которое можно представить следующим образом (рис. 5.3.3).



**Рис. 5.3.3.** Общее строение социально-экономической организации

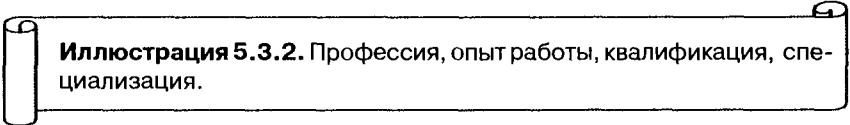
Приведенная схема общего строения социально-экономической организации позволяет достаточно четко определить цели, место и роль, состав, содержание, иерархию и взаимосвязь формирования, функционирования и развития основных образующих ее систем.

Прежде всего в качестве основы социально-экономической организации формируется техническая система, объединяющая здания, сооружения и оборудование, размещенные в конкретном месте. Состав, содержание и соответствие этой системы наследуются или определенным образом формируются в виде самостоятельного производственно-технического комплекса. При этом подобная система предполагает специализированное производство или может приспособливаться к решению новых задач.

**Иллюстрация 5.3.1.** Лизинг, рейтинг, приобретение, строительство нового комплекса.

Содержание такой специализации или приспособления определяется принимаемой или разрабатываемой организацией технологией или пакетом технологий функционирования. По ним выстраиваются, модернизируются и развиваются конкретные технологические процессы, последовательности, процедуры, обеспечивающие производство продукта или услуги. Именно они составляют основное содержание технологической системы социально-экономической организации.

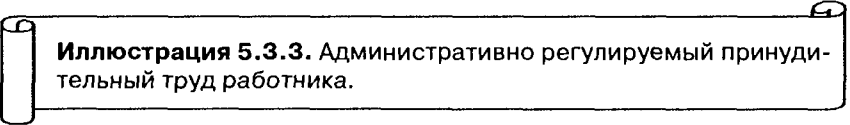
Социальная система профессионально объединяет работников, способных производить необходимые продукты и услуги на имеющейся технике по принятой технологии. Такая способность работника может рассматриваться в качестве требования первичного отбора или формироваться и совершенствоваться в процессе профессионального обучения или производственного освоения уже после приема персонала в социальную систему организации.



**Иллюстрация 5.3.2.** Профессия, опыт работы, квалификация, специализация.

Труд работников определенным образом упорядочивается с целью обеспечения эффективности их функционирования и взаимодействия в рамках организации. Это заключается в их закреплении за рабочим местом, подчинении своему руководителю, установлении определенных правил внутреннего распорядка, режима работы, формы контроля, механизма ответственности и т. д. Выделение, постановка и решение этих задач обеспечиваются такими составляющими, как структуризация, субординация, регламентация, инструктирование и широкий спектр форм применения других, самых разнообразных инструментов организации. Эти и другие методы, средства, инструменты установления той или иной степени определенного порядка объединяет организационная система.

Четырех приведенных систем уже достаточно для того, чтобы произвести конкретный продукт или услугу, но эффективность такой социально-экономической организации никогда не достигнет уровня, обеспечивающего адекватное удовлетворение перманентно меняющегося рыночного спроса на ассортимент и качество предлагаемых товаров и услуг, их соответствие платежеспособным запросам потребителя.



**Иллюстрация 5.3.3.** Административно регулируемый принудительный труд работника.

Сама социально-экономическая организация без формирования и развития соответствующего механизма корпоративной заинтересованности никогда не сможет обеспечить такой уровень эффективности труда работников, который позволит своевременно производить востребованный товар. Все это обеспечивает экономическая система такой организации.

**Иллюстрация 5.3.4.** Самофинансирование, расчет, экономическое регулирование.

Все перечисленные выше системы как определенным образом упорядоченные организации призваны обеспечить единство и общность своего гармоничного и комплексного развития, придав ему конкретную направленность. Прежде всего экономическая, а за ней последовательно и все четыре другие системы формируют общее строение социально-экономической организации, определяя ее содержание, взаимодействие составляющих и конечную ориентацию на рынок (см. приложение 2). Этим обуславливается не только внешняя ассоциация социально-экономической организации, но и разрабатываемая и реализуемая на ее основе концепция рыночного развития организации в целом.

Она основывается на централизации собственником пяти функций, определяющих стратегические перспективы и приоритеты развития социально-экономической организации как комплекса самых разнообразных составляющих. Здесь среди них выделяются уже не внутренние системы организации, а ее подразделения, структурные составляющие, самостоятельные образования, обеспечивающие достижение общих целей эффективного функционирования и развития. Такие первичные организации позиционируются на внутреннем, среднем и внешнем уровнях комплекса, отражающих ту или иную степень взаимодействия.

На внутреннем уровне позиционируются составляющие, обеспечивающие основной потенциал предстоящего развития всего комплекса. Их деятельность ориентирована на перспективу и на данном этапе может не только не приносить реальной прибыли, но и в течение какого-то периода, быть убыточной. Это связано с необходимостью наработки технико-технологического задела функционирования всего комплекса и может компенсироваться за счет других уровней. Главное, что дает внутренний уровень, заключается в разработке и реализации конкретного предложения в ответ на прогнозируемые перемены конъюнктуры рынка.

Средний уровень комплекса социально-экономических организаций позиционирует структурные подразделения и самостоятельные организации. Они необходимо обеспечивают функционирование всех его составляющих и, при соблюдении этого приоритета, получают возможность самостоятельной коммерческой деятельности. Это не только реально заинтересовывает персонал организаций, но и позволяет модернизировать производственный потенциал на основе реализации механизма самофинансирования.

Внешний уровень комплекса обозначает возможность позиционирования вновь создаваемых или систематически обновляемых малых, инновационных, венчурных, франчайзинговых и других высокоприбыльных организаций. Эксплуатируя составляющие внутреннего уровня и обеспечиваясь технико-технологическим и организационно-методическим сопровождением подразделений среднего уровня, они интенсивно отрабатывают прибыльные сегменты рынка с целью реинвестиции средств в перспективное развитие всего комплекса.

Направления таких вложений, как и перспективы функционирования и развития комплекса в целом, определяются, как было отмечено выше, в ходе выделения, централизации и реализации пяти стратегических функций управления социально-экономической организацией. Целенаправленная реализация именно этих пяти функций в конечном счете и объединяет подразделения и организации всех трех уровней в единый комплекс. Подобная концепция рыночного развития комплекса социально-экономических организаций представлена на рис. 5.3.4.

Разрабатываемая и реализуемая на основе представленной концепции конфигурация социально-экономических организаций последовательно интегрируется в общее рыночное пространство. Именно здесь складывается новый уровень формирования уже конъюнктурных и конкурентных отношений между социально-экономическими организациями и их комплексами, требующий установления адекватных форм и соответствующих механизмов взаимодействия. Это выражается в построении принципиально новых инфраструктурных социально-экономических организаций и адаптации к ним организационно-правовых форм предпринимательской деятельности.

Прежде всего необходимо понимать, что сам рынок должен функционировать как единая социально-экономическая макроорганизация, действующая на принципах обеспечения свободы экономических отношений. Это фундаментальное положение, изначально нарушавшееся в ходе проведения рыночных преобразований российской экономики



**Рис. 5.3.4.** Концепция рыночного развития комплекса социально-экономических организаций

1990-х гг., требует обеспечения свободной конкуренции всех производителей и потребителей в едином экономическом пространстве.

**Иллюстрация 5.3.5.** Создание тысяч бирж в качестве коммерческих структур, монополизирующих отдельные рынки.

Решение такой важнейшей инфраструктурной задачи, как показала мировая практика, возможно только на основе создания развитого комплекса, системы разнообразных рыночных организаций, обеспечива-

ющих ясный и свободный доступ на общий рынок всем производителям и потребителям на единых, гарантированных государством правилах.

**Иллюстрация 5.3.6.** Общенациональное биржевое пространство с фондовым, товарным и трудовым сегментами

Такие социально-экономические институты рыночной инфраструктуры объективно должны иметь развитую сетевую организацию, предоставляющую предпринимателю свои коммуникационные или какие-либо иные нужные ему ресурсы, на той или иной — безвозмездной, ассоциированной или компенсационной — но обязательно некоммерческой основе.

**Иллюстрация 5.3.7.** Ассоциации, торговые и клиринговые палаты, ярмарки, конкурсы, аукционы, тендеры, смотры

Общие процедуры формирования и функционирования таких некоммерческих социально-экономических организаций основываются на принципах обеспечения:

- ♦ открытого доступа;
- ♦ широкой информации;
- ♦ свободной конкуренции;
- ♦ государственных гарантий;
- ♦ антимонопольных ограничений и т. д.

Причем обязательность и безусловность действия этих принципов обеспечивается содержанием их организационной системы, строго регламентирующей осуществление предусмотренных процедур.

Соответствующим сводом регистрируемых уставов, принимаемых положений, разрабатываемых правил, утверждаемых алгоритмов, устанавливаемых процедур, вырабатываемых инструкций должна быть расписана вся палитра штатного функционирования такой организации. Это позволит исключить или как минимум строго ограничить влияние субъективных факторов на конкретные действия таких организаций.

В свою очередь, такое построение рыночной инфраструктуры предъявляет вполне определенные требования к участвующим в конкурентных отношениях хозяйственным организациям. Их формы, статус, пол-

номочия должны быть прозрачны и понятны окружающим, а ответственность по обязательствам обеспечиваться имуществом или декларироваться определенным образом. Это обусловило регламентацию организационно-правовых форм хозяйственных организаций, участвующих в рыночных отношениях.

Юридически формирование и функционирование социально-экономических организаций регламентируется Гражданским кодексом РФ, который предусматривает следующие статусные категории организационно-правовых форм (табл. 5.3.2).

*Таблица 5.3.2*  
**Организационно-правовые формы социально-экономических организаций**

| <b>Форма</b>                              | <b>Содержание</b>                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Производственный кооператив               | Добровольное объединение средств и труда граждан для совместной деятельности на основе членства, непосредственного участия в работе, имущественных или паевых взносов и субсидиарной ответственности |
| Полное товарищество                       | Договорное участие граждан в предпринимательской деятельности от имени товарищества, с отнесением ответственности на принадлежащее им имущество                                                      |
| Коммандитное товарищество (на вере)       | Объединение участников предпринимательской деятельности (товарищей) с вкладчиками, несущими ответственность в пределах внесенных ими сумм                                                            |
| Общество с ограниченной ответственностью  | Объединение участников, не несущих ответственности по обязательствам общества, учрежденное долевым капиталом одного или нескольких лиц                                                               |
| Закрытое акционерное общество             | Объединение участников, не несущих ответственности по обязательствам общества, учрежденное акционерным капиталом строго ограниченного круга лиц                                                      |
| Открытое акционерное общество             | Объединение участников, не несущих ответственности по обязательствам общества, учрежденное свободно вносимым и обращающимся акционерным капиталом                                                    |
| Унитарное предприятие (государственное)   | Коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепляемое за ней собственником и используемое для предпринимательства имущество                                                   |
| Некоммерческая организация (общественная) | Добровольное объединение граждан и юридических лиц на основе членства и участия в корпоративном процессе удовлетворения уставных потребностей                                                        |

При соблюдении этих общих и ряда частных законодательных положений учредительные документы, состав, содержание, наименование социально-экономических организаций могут формироваться достаточно разнообразно. Это обусловливается осуществляемыми ими процессами и отражается в принимаемых формах и названиях (рис. 3.2.2). Такой подход позволяет устанавливать их сегментно-рыночную ориентацию, адекватнее идентифицировать содержание деятельности, проводить более четкое позиционирование на рынке, обусловливать возможные модели коммуникации, формировать и поддерживать имидж.

В целом организационно-правовые формы социально-экономических организаций призваны, с одной стороны, позволить их четко идентифицировать, позиционировать в едином правовом пространстве, обеспечить соблюдение ими действующего законодательства и на этой основе защитить интересы собственников, инвесторов, кредиторов, контрагентов и участников их формирования, функционирования и развития.

С другой стороны, организационно-правовая регламентация открывает перспективы адекватного развития единого рыночного пространства, обеспечивающего действительно свободную конкуренцию, эффективное движение и использование капитала, равенство условий реализации возможностей и развития предпринимательской инициативы. Все это позволяет сделать важный вывод.

**Вывод 5.3.1.** Придание социально-экономическим организациям установленных организационно-правовых форм является необходимым условием становления и развития современных рыночных отношений.

Понятно, что состав и содержание приведенных в данной главе форм организаций не являются догмой, даже с позиций юридической регламентации. Их совершенствование, модернизация, адаптация к конкретным условиям неизбежно приведут к пересмотру кодекса, что, само по себе, только подтвердит объективно-субъективную природу проявления, совершенствования и развития социально-экономической организации в реальных условиях.

## Информационно-методический блок главы 5.3

### Контрольные задания

1. Охарактеризуйте генезис социально-экономических организаций.
2. Приведите примеры разнообразия форм их проявления.
3. Классифицируйте социально-экономические организации по:
  - целям создания;
  - формам функционирования;
  - направлениям специализации.
4. Приведите обоснование выделения основных организационно-правовых форм социально-экономических организаций в Административном кодексе РФ.
5. Определите основные тенденции совершенствования и развития современных форм социально-экономических организаций.
6. Выделите социально-экономические организации, участвующие в развитии ситуаций приложений 3 и 4.

### Адреса корреспондирующих сайтов

[http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/  
org\\_management.shtml](http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/org_management.shtml)

[http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/R37.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/R37.htm)

<http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>

[http://www.deisu.ru/program/progs/prog\\_10.html](http://www.deisu.ru/program/progs/prog_10.html)

<http://stasikhr.narod.ru/2000-hm/5.htm>

### Рекомендуемая литература

1. *Мильнер Б. З.* Теория организаций. — М.: ИНФРА-М, 1999.
2. *Минцберг Г.* Структура в кулаке. Создание эффективной организации. — СПб.: Питер, 2001.
3. *Паламарчук Г. Т. и др.* Принципы организации социальных систем. — Киев: Высшая школа, 1988.
4. *Пригожин А. И.* Современная социология организаций. — М.: Ин-тертранс, 1995.
5. *Смирнова В. Г., Мильнер Б. З., Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г.* Организация и ее деловая среда. — М.: ИНФРА-М, 2000.
6. *Hage J.* Theories of Organizations. — N. Y., 1980.
7. *Янг С.* Системное управление организацией. — М.: Дело, 1992.

## Раздел 6

# ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

---

На некотором этапе жизненного цикла практически каждой организации ее способность преуспевать вопреки самой себе иссякает.

*Брайен*

Наиболее естественной и уже потому приоритетной сферой реализации положений и разработок науки организации является управление. Тесная и многообразная взаимосвязь понятий и категорий организации и управления, их семантические и синонимические переплетения, пересечения и соотношения в теории и практике формирования и развития социально-экономических процессов и систем обусловили необходимость предметного сравнения, определения места и роли организации в управлении, разработки и представления механизма их взаимодействия.

Подобные разработки должны опираться как на теоретические построения, так и на анализ адаптации практического материала и быть направлены не столько на представление взаимосвязи отдельных понятий процессов и систем организации и управления, сколько на формирование универсальной и эффективной модели их соотношения и взаимодействия.

Универсальное определение комплекса проявлений организации, обоснование прикладной организации как научного направления и методики применения выделили необходимость адекватного представления сущности и содержания объекта управления в процессуальных, системных, интеллектуальных и других аспектах.

Развитие любых процессов и систем управления, как было установлено в предыдущих разделах учебника, изначально имеет организационную природу, в которой качественные преобразования становятся результатом накопления количественных изменений. Этим определяется выделение исследования организационных изменений и развития организации в качестве самостоятельной цели, средства, объекта концепции организационного прогнозирования.

## Глава 6.1

# МЕСТО И РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 6.1.1.** Базис, взаимосвязь, генезис, единство, зависимость, комплекс, концепция, место, методика, наука, область, ориентация, основа, практика, преемственность, производность, принцип, система, сфера, функция. Выделение, исследование, представление места и корреспонденции всего комплекса форм проявления организации в процессах и системах управления. Сущность, содержание и разнообразие спектра ролей организации в управлении.

Большинство исследований проявлений организации в управлении отражают традиционный подход к классификации и формализации их выражений, представления концепции взаимосвязи этих понятий. Такой подход получил научное обоснование, широкое распространение и адекватное восприятие [1, 33]. Его целью является теоретическое выяснение сущности и содержания формирования и развития их взаимосвязи и предложение конкретных форм и процедур их практического взаимодействия.

Несмотря на то что эта задача уже не раз ставилась и обсуждалась в целом ряде научных исследований, ее концептуальное разрешение с позиций разработки универсальной концепции организации нуждается в целенаправленном и комплексном обосновании и представлении. Прежде всего они должны дать ответ на вопросы о примате, первичности и производности, месте и роли, формах, системах, механизме и процедурах взаимодействия этих понятий.

Приведенные в разделе 3 учебника формы экономических организаций, их определяющее место и ведущая роль в представлении

процессов, систем и механизмов управления обуславливают особое значение выявления природы, условий и факторов сочетания и взаимодействия понятий организации и управления в социально-экономических системах.

С одной стороны, применение этих понятий в процессах и системах современного управления устоялось и характеризуется пусть и широким, но достаточно формализованным спектром использования. Чаще всего исходят из того, что организация и управление — это процессы той или иной практической деятельности, осуществляемые, как правило, в рамках и по поводу конкретной организации как социальной системы

Вместе с тем организация и управление осуществляются и в отношении других конкретных процессов, обеспечивая более эффективное достижение ставящихся перед ними целей формирования, функционирования и развития. Наконец, достаточно привычно понимание механизма кооперации организации или управления, отражающее конструкцию взаимодействия составляющих, алгоритм или процедуру осуществления конкретного процесса.

С другой стороны, как уже отмечалось выше, организация прежде и чаще всего воспринимается как система наряду с тем, что в теории и практике управления достаточно привычно употребление словосочетания «система управления».

Сравнение системных представлений этих двух понятий неизбежно приводит к выводу о первичности системы организации и вторичности системы управления ею. Такое сравнение наиболее эффективно обосновывается по аналогии с проведенным в рамках исследования генезиса выяснением вопроса о примате организации. Подобный подход позволяет убедиться в справедливости утверждения о примате системы организации над системой управления. Это проявляется в том, что далеко не каждая организация как система создается и рассматривается в условиях осуществления и восприятия целенаправленного воздействия, но в основе любого управления лежит организация как взаимосвязь составляющих.

Организация, как это не раз показывалось исследованиями [3, 84], проявляется и в тех сферах и формах, в которых собственно управление как целенаправленное воздействие субъекта на объект просто отсутствует. Все это убедительно доказывает, что примат организации над управлением является основным объективным условием их возникновения, становления и развития. Это ясно видно из следующего сравнения (табл. 6.1.1).

Таблица 6.1 1

**Сопоставление проявлений организации и управления**

| <b>Сферы и формы проявления</b>       | <b>Организации</b> | <b>Управления</b> |
|---------------------------------------|--------------------|-------------------|
| Объективный материальный процесс      | Время              | —                 |
| Объективная материальная система      | Продукт            | —                 |
| Смешанный процесс                     | Производство       | Руководство       |
| Смешанная система                     | Социум             | Демократия        |
| Субъективный интеллектуальный процесс | Мышление           | Творчество        |
| Субъективная интеллектуальная система | Представления      | Вера              |

В проведенном сравнении проявление управления в форме интеллектуального процесса или созданной в результате его системы отражает способность индивидуумов настолько владеть ресурсами собственного сознания, что их мобилизация может осуществляться целенаправленно. Причем такие процессы или системы, проявляющиеся, например, в гениальных научных открытиях, могут не иметь непосредственных материальных прообразов или ассоциаций и восприниматься в качестве озарения или предвидения. Подобные феномены исследованы недостаточно, но важно само их существование как формы возможного проявления интеллектуального процесса или системы управления им.

Понятно, что отнесение таких проявлений управления к чисто интеллектуальным явлениям достаточно условно уже потому, что они происходят в сознании вполне реального, имеющего материальное выражение индивидуума как субъекта управления и носителя потенциала мышления. Но этот допуск не является принципиальным, поскольку не меняет общего представления о том, что проявления организации шире и многообразнее проявлений управления. Вместе с тем такой подход позволяет контрастнее отразить идеалистические представления о формировании и развитии мироздания, что является одним из начальных условий разработки парадигмы организации. Более того, авторы изначально преследовали цель построения концепции, воспринимаемой любым мировоззрением. Это означает, что необходимо обоснованно допускать и представлять идеалистическую модель построения организации.

Активное совершенствование и развитие теории и практики управления в рыночных условиях, становление сущности и формирование содержания национального управления обуславливают необходимость

определения места и роли организации как процесса, системы, механизма в такой актуальнейшей области знаний и сфере практической деятельности, как управление. С этих позиций применение различных вариантов сочетаний понятий организации и управления приобретает расширительный характер, многократно преобразовываясь и переплетаясь при использовании применительно к самым разнообразным процессам или системам.

Необходимость выяснения сущности соотношения понятий организации и управления в социально-экономической сфере обусловлено еще и тем, что разработка и применение их сочетания раскрывает целый спектр теоретических и практических конфигураций, определяющих достаточно значимые и самостоятельные области знаний и сферы практической деятельности. Их состав и содержание постоянно развиваются и дополняются. Благодаря этому происходит становление самостоятельного научно-практического направления формирования разнообразных вариантов такого сочетания, среди которых уже сегодня можно выделить следующие (табл. 6.1.2).

Таблица 6 1.2

**Сферы взаимодействия организации и управления**

| <b>Область знаний</b>     | <b>Сфера деятельности</b>            |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Теория организации        | Организация деятельности             |
| Теория управления         | Организация системы управления       |
| Основы менеджмента        | Практический менеджмент              |
| Управление организацией   | Управление предприятием              |
| Организация управления    | Организация управления производством |
| Организационное поведение | Управление персоналом                |
| Организационные изменения | Совершенствование управления         |
| Управление проектом       | Организация развития                 |

Простое сравнение и сопоставление приведенных в данной таблице наименований научных дисциплин и сфер практической деятельности указывают на определенную преемственность позиционирования и формирования их содержания. Она уже подробно исследовалась выше, при определении места и роли организации в системе современных знаний. Здесь же с новых позиций необходимо выделить тенденцию формирования исключительно широкого спектра самых разнообразных сочетаний организации и управления в названиях научных дисциплин и сфер практической деятельности.

Вместе с тем как в теоретическом, так и в практическом использовании выделяется тесное сочетание, взаимодействие и даже переплетение процессуального восприятия и применения понятий организации и управления. Это отражается в стремлении индивидуума, группы, подразделения, команды организовать какой-либо процесс, уже предполагающий то или иное их участие в управлении им. Содержание такой деятельности, раскрываемое и исследуемое дисциплиной «организация управления», отражает внутренние основы, системы и механизмы организации разработки и осуществления целенаправленного воздействия. Они в значительной степени предопределяют управленческие ресурсы функционирования и развития организации, что раскрывает новые аспекты их взаимодействия.

Вместе с тем любой организованный и осуществляющийся процесс является содержанием или результатом целенаправленного воздействия какого-либо субъекта на объект, то есть управления процессом его организации, также выделяемого и исследуемого в качестве самостоятельной области знаний. В нем разрабатывается и реализуется процессуальный подход к построению и осуществлению эффективной модели управления функционированием и развитием современной организации.

Осуществление процесса управления невозможно не только без процесса его организации, но и без определенным образом организованной системы. Это обуславливает объектный подход к исследованию построения и развития организации, осуществляемого современной теорией организаций. В последнее время формируется целый комплекс научных направлений и дисциплин, расширяющих представления о взаимосвязи организации и управления, различных модификациях их соотношения и использования.

Таким образом, в области сочетания, пересечения и взаимодействия понятий организации и управления активно формируется и развивается достаточно широкая и развернутая совокупность сфер приложения теоретических и практических интересов общества. Проведенный в этой главе анализ данной области теоретических знаний, сопоставление известных и рассмотренных положений вскрывают генетически сложную, процессуально-системную взаимосвязь понятий организации и управления, выявление и исследование которой объективно возвращается к необходимости разрешения вопроса о примате на новом уровне понимания взаимодействия этих понятий.

Определение понятия управления как целенаправленного воздействия субъекта на объект уже указывает на приоритет наличия или

осуществления определенной организации. Он проявляется как в выделении и построении конкретной иерархии непосредственных участников взаимодействия в виде системы взаимосвязи субъекта и объекта, так и в содержании и характеристике целенаправленности и определенности самого процесса воздействия.

Наличие определенной цели на момент разработки и осуществления управленческого воздействия предполагает проведение предварительного процесса организации целеполагания, который в частном случае может непосредственно не входить в управление данным объектом. Более того, для нижних уровней управления подавляющее большинство целей изначально делегируется по иерархии, обуславливая насыщение содержания их деятельности функцией непосредственной организации выполнения.

Необходимо также помнить о том, что результатом воздействия является изменение состояния объекта, то есть корректировка, развитие его реальной организации, которая в том или ином виде уже имела до осуществления управления. То есть управление в данном случае представляет собой не что иное, как путь от старой модели организации к новой. Недостатки и слабости сложившейся организации, ее неадекватность решаемым задачам становятся основной причиной воздействия, а пути их преодоления — его содержанием. Это последовательно отражает и хронологически обосновывает представление первичности процесса и системы организации как аргументов производной от них функции управления.

Вместе с тем наличие организации как системы также является необходимым предварительным условием для построения и осуществления процесса управления. Как уже отмечалось выше, это отражается в структуризации системы управления, функциональной специализации ее составляющих, построении соответствующих систем и процедур осуществления реальной иерархии и ответственности.

Конкретная организация может создаваться не только и не столько для эффективного управления, но и с другими целями. Это особенно свойственно рыночным моделям коммуникационной организации, где основной задачей становится обеспечение равенства прав и возможностей свободного участия, например, в коммутационной деятельности. Но это означает, что на каком-то этапе или на протяжении всего периода функционирования такая организация не нуждается в изменении, а значит и в целенаправленном воздействии.

Проявлением такой организации стали современные информационные, биржевые, брокерские, клиринговые и другие рыночные струк-

туры, которые обеспечивают доступ к взаимодействию равноправных экономических партнеров на заранее декларируемых, внятных, прозрачных и гарантированных принципах. Такая «либеральная» организация должна целенаправленно строиться и использоваться как среда свободной реализации интересов участников. Показательным примером такого проявления является Интернет, представляющий совершенную и постоянно развивающуюся глобальную организацию, обеспечивающую реализацию прав участников на информацию.

Таким образом, в социально-экономической сфере вполне убедительным представляется приведенное обоснование примата понятия организации по сравнению и во взаимосвязи с определением, проявлением и применением понятия управления. Выделенный приоритет устанавливает общую методiku дальнейших исследований, позволяет подробно и комплексно проанализировать место и роль организации в управлении, выявить состав и содержание складывающихся зависимостей, конкретные формы их взаимосвязи и взаимодействия.

Конструктивный анализ содержания взаимосвязей рассматриваемых понятий, исходя из примата организации, должен отразить то или иное ее проявление в конкретном управлении. Это позволит не только выделить наиболее широкий спектр таких проявлений, но и выявить формирование взаимосвязи и преемственности между ними, отражающей перспективы развития такого взаимодействия в современных системах управления.

Основой проведения такого анализа может стать системная структуризация отражения форм проявления организации в управлении. Такая классификация позволит раскрыть сложную систему проявлений разнообразных ролей, выполняемых организацией в процессе разработки, представления, применения теории и осуществления практики современного управления. Она проецируется на последовательно двухмерно развивающееся представление организации, с одной стороны, в качестве методической основы формирования, применения и развития систем принципов, функций и методов управления, а с другой — в качестве формы отражения субъектов, объектов и их структуры, процесса и процедуры управления. Причем если организационная основа характеризует прежде всего теоретическое применение организации, то форма выражения в большей мере раскрывает ее практическую реализацию.

Последовательно примененный двухмерный подход к построению модели соотношения исследуемых понятий позволяет раскрыть и представить весь спектр реализации проявлений организации в теории

и практике управления. Он позиционируется на основе параллельно осуществляемого выявления теоретического значения и представления реальных форм выражения тех или иных соотношений организации и управления. Это позволяет достаточно обоснованно и развернуто представить один из вариантов структуризации проявлений организации в управлении (рис. 6.1.1).

Трансформация примененного в данной модели подхода в трехмерном измерении позволяет формировать и сравнивать конфигурации таких соотношений по ряду разнообразных объектов исследований и на этой основе осуществлять тиражирование и адаптацию эффективных моделей организации непосредственно, при их практической апробации, внедрении и использовании в конкретных условиях реально функционирующих предприятий. Подобный подход включает доработку и внедрение реализованной ранее модели организации на основе технического задания нового заказчика, ее адаптацию и применение с определенными целями и в конкретных условиях.



**Иллюстрация 6.1.1.** Выполнение хоздоговорных научно-исследовательских работ

Проведенный выше анализ, основанный на применении матричной модели конфигурации соотношения организации и управления, носит открытый характер и может развиваться не только в уже обозначенных, но и в новых, необходимых в теории и практике, измерениях. Более того, он предлагает ученым и менеджерам использовать свой потенциал для построения и применения более полных, универсальных и эффективных вариантов сочетания и взаимодействия этих понятий.

Так, проявление основополагающего значения и практической роли применения организации в управлении прежде всего определяется системой принципов, закладывающей базовые правила, нормы, рекомендации по разработке и реализации целенаправленного воздействия, что было подробно представлено в разделе 3 учебника. В качестве организационных основ и программных установок система принципов управления последовательно объединяет и целенаправленно использует в рамках осуществления комплексного воздействия:

- ♦ правила формирования объектов и субъектов управления в качестве элементов системы единой организации;
- ♦ формы отражения строения их внутренних взаимосвязей в виде организационной структуры управления;

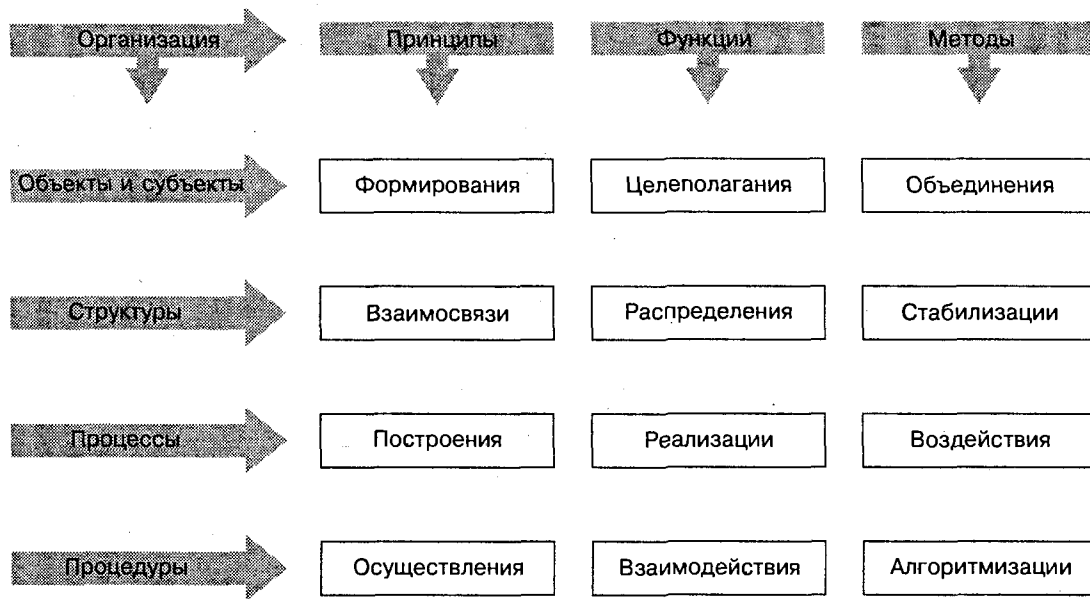


Рис. 6.1.1. Проявления организации в управлении

- ♦ порядок организации построения процесса управления в виде последовательностей, циклов и т. д.;
- ♦ основные процедуры построения и осуществления системы управления организацией.

Это позволяет сформировать комплекс определяющих организационных параметров и характеристик построения и осуществления штатного процесса управления в обычных условиях [38, 93]. Вместе с тем на этих же организационных основах корректируется, адаптируется и применяется оперативное управление внештатным развитием ситуации, что позволяет при его достаточно частом повторении закреплять отработанные механизмы, органично модернизировать и применять действующую систему принципов.

Наработанные процедуры унифицируются и систематизируются в качестве проектируемых и адаптируемых разработок организации управления различными объектами, например, при внедрении автоматизированных систем управления технологическими процессами. Организация построения и эксплуатации таких систем основывается на построении стандартных и типовых процедур, что позволяет широко тиражировать и адаптировать ее в конкретных условиях. Эта основа обуславливает необходимость разработки и применения соответствующей системы организации управления таким процессом и т. д.

Наиболее полное и всестороннее воплощение получает организация в виде обоснования, разработки и реализации функционального наполнения теоретического представления построения и осуществления управленческого воздействия [47, 95]. Здесь функциональное разделение управления на обособленные виды деятельности с целью их последующей кооперации на основе специализации исполнения предполагает последовательное построение и осуществление достаточно сложной организации.

**Аннотация 6.1.1.** Эти разработки внедрены в виде пакета адаптированных матриц функционального взаимодействия работников, подразделений и служб управления, что на четверть сократило управленческий персонал, создало оптимальную конфигурацию взаимодействия специалистов и руководителей, заложило основы механизма организационного изменения и развития [31, 36].

Более полное представление спектра функциональных проявлений организации в управлении необходимо увязать с конкретными процессами и системами, отразив условия их формирования, специфику функционирования и развития. Собственно организация обеспечивает при этом последовательное и эффективное объединение всех этих составляющих в единый процесс управления, что позволяет детально специализировать и существенно обогатить состав и содержание функционального проявления организации в реальных процессах и системах управления.

Оптимальное разделение, специализация и распределение функций управления сами по себе уже предполагают разработку и осуществление дальнейших инноваций в организации. Это проявляется в решении такой ключевой задачи организации, как объединение функций в целенаправленный процесс. Его проектирование, построение и осуществление реализуются широким спектром разнообразных приемов конкретной организации, состав которых формализуется и классифицируется в ходе разработки, внедрения и сопровождения применения системы самоорганизации.

**Аннотация 6.1.2.** Такая система организации управления была разработана и внедрена на цеховом уровне ОАО «Второй московский часовой завод», где и по настоящее время успешно применяется и последовательно совершенствуется [103, 12].

Основной организационной идеей построения этой системы явилось делегирование задач оперативного сопровождения процесса управления на самые нижние уровни, буквально до «распреда» сборочного участка. Создание автоматизированного рабочего места на этом первичном производственном уровне, оперативно кооперирующем организацию многофакторно, динамично и вероятностно развивающегося процесса, радикально изменило содержание управления, его распределение по иерархии выполнения. Особое значение здесь приобрела возможность мобилизации индивидуальных ресурсов самоорганизации работника в условиях дифференцированного подхода к сложности, загрузке, ритму работы каждого отдельного сборщика.

Приведенные выше и другие наиболее часто встречающиеся конструктивно интеграционные проявления организации в управлении, как правило, реализуются в виде процедур:

- ♦ организации системы целеполагания в ходе разработки и построения дерева цели субъекта и объекта управления;
- ♦ распределения функционального выполнения содержания управления между элементами и подразделениями организационной структуры;
- ♦ организации построения и реализации процесса управления путем последовательного объединения действий, операций, стадий, этапов и т. д.;
- ♦ выработки и применения процедуры организации функционального взаимодействия в ходе разработки и осуществления управленческого воздействия.

И это только некоторые примеры таких разработок из широкой палитры конструктивно-интеграционных проявлений организации в реальных процессах и системах управления. Их выделение раскрывает и представляет содержание организационного наполнения практического управления, детализирует и конкретизирует его выражение в сфере реального применения.

Особое место организация как основа, подход, процедура построения и осуществления занимает в формировании, освоении, применении и развитии состава и содержания эффективной системы методов разработки и реализации содержания управленческого воздействия. Об этом свидетельствует обоснование, выделение и развитие в большинстве самых распространенных теоретических и практических классификаций организационных, организационно-стабилизирующих и организационно-распорядительных методов, являющихся основным инструментом построения и функционирования систем и способом осуществления процессов управления.

Примеры осуществления организационного подхода к обоснованию и выделению принципов, функций и других составляющих управления свидетельствуют об эффективности его применения в процессе обоснования и представления конкретного содержания управления. Организационный подход, заложенный в основу выделения, формулирования и понимания сущности метода, во многом предопределяет и его дефиниции.

И действительно, метод, как способ действия, изначально необходимо основывается на той или иной организации и, в каком-то смысле, представляет собой ее конкретное воплощение. При этом как организация, так и управление рассматриваются прежде всего как процессы воздействия. Но если под действием мы понимаем две основные фор-

мы — исследование и воздействие, органично и последовательно связанные между собой, то управление как целенаправленное воздействие в той или иной степени воспринимает, продолжает и завершает исследование проведением изменения именно на такой единой организационной основе. Это предопределяет выделение и определение и применение понятия «организации исследований» как функциональной составляющей общего процесса управления научными исследованиями.

Методическое наполнение организации исследования и воздействия во многом также базируется на единой объектной, предметной и содержательной основе. Так, организация регулирования представляет не что иное, как объединение исследования и воздействия в единый процесс оперативного управления конкретным объектом. Именно организация позволяет объединить в режиме реального времени формирование и функционирование объекта с исследованием и воздействием на этот процесс.

С этих позиций организация обеспечивает единую методическую основу для построения и осуществления перманентно повторяющегося цикла «исследование — воздействие», проявляясь в следующих основных формах:

- ◆ объединения субъекта и объекта в систему управления на единой организационно-методической основе;
- ◆ стабилизации функционирования системы управления на основе действующей организационной структуры;
- ◆ организации процесса целенаправленного воздействия на единой распорядительной основе;
- ◆ алгоритмизации процедуры организации управления.

Представленные формы не только иллюстрируют исследуемые проявления, но и сами становятся источником и содержанием организационного насыщения управления. Так, организация взаимосвязи, интеграции или объединения объекта и субъекта в процессах и системах управления осуществляется самыми разнообразными способами, состав и содержание которых постоянно модернизируются. При этом содержание, характер, степень такой организации проявляются и развиваются во взаимосвязях, от фрагментно опосредованных к системно непосредственным.

Такой анализ раскрывает эволюцию проявлений организации в процессах и системах управления, определяет ее последовательность и направление. На его основе, памятуя об одном из определений поня-

тия организации как объединения функционирования, можно сделать вывод

**Вывод 6.1.1.** Организованная совокупность способов объединения элементов исследования и воздействия представляет методику организации.

Практическое применение любой организационной методики так или иначе ориентируется на формализацию как наиболее конструктивный способ отражения и применения программы действий. Первым этапом такого процесса становится выработка процедуры в виде логической формализации организации процесса. Она является ведущим способом практической реализации методики организации и осуществления управления.

Алгоритмизация процедуры как формализованного способа организации исследования или воздействия обуславливает существенное расширение возможностей ее адаптации и внедрения в новых информационно-технологических условиях. Это, естественно, предопределяет необходимость проектирования, построения и осуществления соответствующего цикла «организации исследования — воздействия». Вместе с тем алгоритм раскрывает математически формализованное методическое содержание организации, ее разработки, построения и осуществления с целями и в условиях функционирования и развития конкретных объектов. Процедуры и алгоритмы являются непосредственным проявлением применения агрегатных конструкций организации в управлении. Они существенным образом предопределяют его адекватность и эффективность в конкретных условиях функционирования и развития объектов и субъектов управления.

Реальные социально-экономические объекты управления в их самом широком представлении объективно содержат в себе самые разнообразные организации, отражающие соответствующую природу. Естественно, что в процессе исследования и воздействия на них эта организация становится непосредственным предметом и объектом, адекватное понимание которого совершенно необходимо для осуществления эффективного управления.

Особое значение в этой связи приобретает соотношение организации и управления внутри единого объекта на паритетных основах. Здесь субъект и объект управления представлен, как правило, одной организацией, что уже само по себе обуславливает достаточно специ-

фическую форму реализации их соотношения. Это проявляется на примере сопоставления эффектов самоорганизации и самоуправления, где встречаются наложения, если не соединения, этих процессов и создаваемых ими систем (см. приложение 2).

Собственно, самоорганизация и самоуправление многими воспринимаются именно как синонимы. При этом как ученые, так и практики выделяют необходимость достижения высокого уровня развития субъекта управления, что само по себе является признанием соответствующего уровня организации. Достаточно простое исследование организации поведения индивидуума показывает, что для него самоорганизация является, скорее всего, одной из функций проявления самоуправления и, значит, не осуществляется независимо.

Поскольку управление представляет собой процесс, складывающийся из последовательности стадий: целеполагания, анализа, выявления противоречий, разработки и принятия решения и его реализации, то необходимо отметить, что самоорганизация уже имеет место на каждой из них. Это выделяет первый признак отличия самоуправления от самоорганизации, необходимый, но недостаточный ввиду того, что и просто обеспечивая управление, организация оказывает влияние на принимаемые решения.

**Положение 6.1.1.** Самоуправление означает непосредственное участие объекта в разработке, принятии и реализации решения в организации.

Самоорганизация, как правило, не строится по такой строго выверенной процедуре, а скорее осуществляется эволюционно, эмпирически, на основе адаптации, отбора, закрепления и использования наиболее эффективных форм построения и осуществления процессов и систем.

Второй отличительный признак самоуправления заключается в том, что:

**Положение 6.1.2.** Самоуправление основано на мобилизации внутреннего потенциала постановки и решения вопросов стратегии развития организации

Это изначально не свойственно самоорганизации, поскольку она, как правило, реализуется оперативно, в режиме реального времени,

а значит, в той или иной форме включается в самоуправление. И все же сегодня реальное взаимодействие самоорганизации и самоуправления носит паллиативный характер, при котором явно недоиспользуется весь его организационный потенциал. Это порождает необходимость более подробного анализа их соотношения

Естественно, что любая организация и ее подсистемы испытывают не только внешние управляющие воздействия, но и в меру своей самостоятельности вырабатывают внутренние взаимодействия. Иначе говоря, управление — это внешнее по отношению к объекту воздействие, поступающее в организацию в готовом виде извне, а самоуправление — по сути внутреннее воздействие, вырабатываемое самой организацией, складывающееся внутри. Очевидно, что и в условиях жесткой централизации управление может различаться степенью организации, хотя бы потому, что на параметры его формальной организации могут накладываться индивидуализированные черты.

На практике самоуправление и самоорганизация формируются, функционируют и развиваются объединенно, совместно или взаимодействуя. Для обеспечения этого важно осуществлять их целенаправленный синтез в контуре управления каждого предприятия, объединения как социальной организации. Особенно ярко это видно на примере формирования и развития корпоративного взаимодействия в организации.

**Аннотация 6.1.3.** Административный директор известной фирмы так раскрывает модель корпоративного сотрудничества в организации: «Дух критической кооперации вместо холодной конфронтации можно описать тремя критериями: единство в крупных вопросах, свобода в частном балансе интересов, компромиссы при осуществлении власти» [101, 87].

Нормализация корпоративных взаимоотношений предполагает взаимоувязанное решение всего комплекса проблем организации управления: реорганизации структуры, функций, полномочий, ответственности и др. Причем система самоуправления, включающая в себя самостоятельный выбор организационных структур, способствующих рационализации хозяйственной деятельности, в перспективе может привести к возрождению самых разнообразных форм объединения и координации управленческих процессов, функций, систем.

На сегодняшний день одна из основных причин неудач корпоративной политики заключается в низком организационном уровне самоуправления. Новые формы управления в широком смысле, а значит и самоуправления в том числе, должны являться продуктом целенаправленного социального конструирования и организационного проектирования. Научное обеспечение этой работы нуждается в проведении теоретических исследований, и прежде всего в изучении вопросов организационных изменений и развития организации, что будет более подробно представлено в третьей главе данного раздела, в дальнейшей разработке общей теории организации.

Связь категорий «организация» и «самоуправление» не только опосредована условиями реализации последней: она детерминирована онтологической взаимообусловленностью в общественном сознании таких родственных категорий, как управление и организация, с одной стороны, управление и самоуправление — с другой, организация и самоорганизация — с третьей. Организация и управление — это две стороны одной медали. Ввиду наличия области пересечения организационных и управленческих отношений для обеспечения результативности практической деятельности любые изменения, вносимые в один из них, должны прогнозироваться и отслеживаться по тому влиянию, которое они окажут.

Так, формы организации производства и управления объективно взаимосвязаны, что обуславливает необходимое соответствие. Оно достижимо в рамках целостной системы, то есть такой, части которой пропорциональны и композиционно соподчинены. Организация как система обеспечивает управление внутренним процессом, и наоборот, в системе управления организации существуют такие внутренние организации, как функции, процессы, структура. Ряд определений управления дается через понятие организации или производное понятие — организованности.

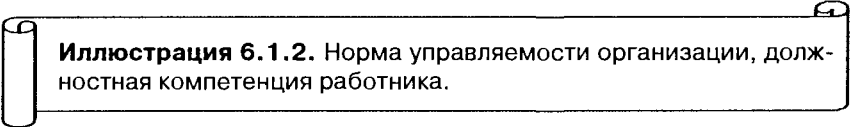
Управление непосредственно связано с организацией, а значит, и самоуправление как суть выражения управления не может быть оторвано от организации. Более того, самоуправление предполагает, хотя бы в силу взаимосвязи базовых понятий «управление» и «организация», также и самоорганизацию. Внутренняя организация самоуправления нуждается в разделении функций, а следовательно, и ответственности между структурными подразделениями аппарата управления. В свою очередь, дальнейшее упорядочение работы этих подразделений требует разграничения функций, обязанностей внутри этих формирований по их структурным уровням. Причем из-за множества специфических для

каждого предприятия переменных здесь нельзя предложить общий «рецепт», который бы всех устраивал.

В зависимости от сложившейся системы взаимоотношений с другими отраслями, территориальными органами и организациями, авторитета и стиля деятельности первого руководителя конкретные формы самоуправления могут иметь свои особенности. «Размытость» объектов воздействия для управления и самоуправления ведет к затягиванию принятия решений, задержке в разрешении конфликтов, что порождает неопределенность, обострение противоречий, принимающих подчас крайние, негативные формы проявления.

Разделение функций, их передача и закрепление за вновь образуемыми органами, которые становятся ответственными за их реализацию, есть те организационные вопросы, которые не инвариантны структурному построению. Управление, реализуемое в социальной системе, нуждается в документированной информации. Отсюда и потребности в нормативных документах, устанавливающих полномочия, на базе которых строится деятельность органов самоуправления. Здесь, как и в других случаях, злоупотребление формальной организацией чревато бюрократическим синдромом неэффективного стиля.

Согласно науке управления, число и состав сотрудников, задействованных в разработке и принятии групповых решений, очерчиваются возможностью каждого из них содержательно участвовать в этом процессе. Но как организовать и провести совещание, когда это удобнее сделать, чтобы обеспечить кворум, сколько потребуется времени, чтобы каждый мог выразить личное суждение и быть услышанным? Все это каждодневные, оперативно возникающие и решаемые организационные вопросы.



**Иллюстрация 6.1.2.** Норма управляемости организации, должностная компетенция работника.

В процессе самоуправления трансформируется собственно понятие нормы управляемости, которая детерминируется здесь не диапазоном контроля со стороны руководителя, но необходимостью и возможностью каждого члена команды влиять на общее положение дел. В противном случае, если каждый элемент из числа образующих данную организацию и подключаемый к управлению не может воздействовать на ее состояние, система не может считаться самоуправляемой.

Для мобилизации и активизации человеческого фактора организации актуально совершенствование технологии управления на основе

разработки процедур взаимодействия звеньев профессионального управления и самоуправления. Причем разработанные процедуры должны быть зафиксированы в таких специальных документах, как, например, стандарты предприятия, с положениями которых можно заранее ознакомиться. Таким образом, проектирование технологии самоуправления — это не дань заорганизованности, а совершенно необходимый организационный гарант адекватной информированности.

Тенденции взаимодействия самоорганизации и самоуправления в целом определяются социальными, и в том числе экономическими, законами, непосредственно зависят от уровня развития производительных сил и производственных отношений, правовой и политической культуры. На организационные формы самоуправления влияют степень централизации, приоритеты целей социально-экономического развития, особенностей внутренней природы, управленческого аппарата, трудовых ресурсов, территориальных аспектов и др. Все это также отражает естественную, органическую взаимосвязь самоорганизации и самоуправления.

Представленное соотношение можно отнести к одному из частных случаев приоритета управления над организацией, обусловливаемого единством субъекта. В целом же очевидны первичность организации и производительность управления как тесно взаимодействующих процессов и систем современного мира. Это положение становится исходным для проведения более подробного анализа взаимодействия организации и управления в социально-экономическом аспекте.

Безусловно, рассмотренные проявления отражают только наиболее явные и понятные примеры взаимосвязи организации и управления, но уже эти представления дают пространную и образную картину формирования, становления и развития такого соотношения. Сущность его заключается в их преемственно развивающемся, органичном и конструктивном взаимодействии в ходе построения и осуществления целенаправленного исследования и воздействия на основе организационного обеспечения и наполнения содержания управленческой деятельности.

Анализ комплекса проявлений организации в управлении позволяет сделать ряд следующих практических рекомендаций по адаптации системы организации к условиям и содержанию применения организационных ресурсов в совершенствовании управления социально-экономическими системами:

- ♦ организация необходимо и объективно предшествует, обуславливает, обеспечивает и насыщает управление концептуальным,

принципиальным, методическим, функциональным и структурным содержанием;

- ♦ организация представляет собой непосредственное выражение сущности и содержания субъекта, объекта, структуры, формы, процесса и процедур реального управления;
- ♦ организация необходимо обеспечивает свободную ассоциацию, коммутацию, кооперацию, объединение самостоятельных субъектов и объектов управления в рыночных условиях.

На основании проведенных в данной главе построений и полученных результатов можно сделать основной вывод.

**Вывод 6.1.2.** Взаимосвязь организации и управления отражает переплетение развивающегося состава и модернизирующегося содержания их конкретных проявлений. В таком взаимодействии раскрывается первичность организации и производность управления как важнейшего вида целенаправленной деятельности человека.

Проявления организации могут реализовываться не только непосредственно в управлении, но и в других процессах и системах, которые обуславливают формирование целенаправленного исследования или воздействия. Так, научно-технический прогресс, экспериментальное и опытно-конструкторское производство, ремонт и модернизация оборудования требуют построения и осуществления сложной, а порой и уникальной организации. Это обуславливает формирование и представление соответствующего опосредованного взаимодействия между организацией и управлением в технических, технологических, биологических и других процессах и системах.

Другими словами, разнообразие процессов и систем, осуществляющихся и присутствующих как в социально-экономической, так и в других сферах, обуславливает необходимость четкого представления их субъективной, смешанной или объективной организации как непосредственного объекта того или иного управления. Понятно, что в этом случае оно будет иметь соответствующую природу и приобретать специфические выражения, но это не ограничивает, а, напротив, существенно расширяет палитру проявления возможных взаимосвязей организации и управления. Именно эти положения легли в основу выделения управления различного рода, то есть неживой, живой природой и человеческим обществом.

## Информационно-методический блок главы 6.1

### Контрольные задания

1. Сопоставьте определения понятий «организация» и «управление».
2. Обоснуйте приоритет их формирования и применения.
3. Приведите и классифицируйте примеры проявления организации в управлении на основе модели, представленной на рис. 6.1.1,
4. Раскройте роль организации в управлении как:
  - принципа;
  - функции;
  - метода;
  - структуры;
  - процедуры.
5. Сравните проявления самоорганизации и самоуправления.
6. Проанализируйте соотношение организации и управления в ситуации приложений 1 и 3.

### Адреса корреспондирующих сайтов

<http://aav.ru/glossary/>

<http://markus.spb.ru/biblioteka/guru.shtml>

<http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>

[http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl\\_art2.cgi?qqvchnl](http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_art2.cgi?qqvchnl)

[http://www.nosorog.com/public/management/  
sovr\\_org\\_paradigma.html](http://www.nosorog.com/public/management/sovr_org_paradigma.html)

### Рекомендуемая литература

1. Allen L. A. Management and Organization. — N. Y., 1985.
2. Балашов В. В., Годин В. В., Райченко А. В. Тезаурус рыночной экономики и управления. — М.: ГАУ, 1996.
3. Громова О. Н. Организация управленческого труда. — М.: ГАУ, 1993.
4. Kast F. E. Organization and Management. A System Approach. — N. Y., 1970.
5. Фалмер Р. М. Организация как функция управления. — М., 1992.
6. Янг С. Системное управление организацией. — М.: Дело, 1992.

## Глава 6.2

# ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 6.2.1.** Воздействие, иерархия, изменения, исследования, механизм; полномочия, последовательность, построение, программа, процедура, решение, результат, самоорганизация, структура, формирование, цель, эффективность. Сущность, содержание, формы и особенности разработки, осуществления и совершенствования организации управления.

Наиболее распространенное восприятие социально-экономической организации как системы традиционно представляет ее в качестве непосредственного, структурно выделенного объекта управления. Этот подход достаточно полно приведен в научных публикациях, обоснованно и убедительно выдвигающих теорию организаций в качестве самостоятельной научной дисциплины, широко и разнообразно отражает цели, ориентацию и приложение практической деятельности менеджеров. Такое положение отражает первичный обобщающий внешний подход к организации управления конкретным выделенным объектом.

В действительности в качестве непосредственного объекта или предмета реальной организации выступают не только и не столько отдельные формирования, входящие в них структурные единицы или их подразделения. На практике при осуществлении организации так или иначе выделяются ее конкретные системные или процессуальные составляющие в качестве непосредственных объектов и предметов воздействия. Такое выделение, рассмотренное выше, позиционирует в качестве самостоятельных объектов воздействия разнообразные проявления организации как процесса и системы.

В свою очередь, структурный анализ науки как интеллектуальной организации показывает, что в ней значительно шире и эффективнее разрабатываются и осуществляются концепции организации систем целей, задач, ситуаций, проблем, функций, процессов и процедур раз-

работки, принятия и реализации управленческого решения, отражающие основное содержание деятельности менеджмента организации.

При этом необходимо отметить, что далеко не всегда организация решения как центрального звена процесса и соответствующего объекта исследования, формирования, воздействия, совершенствования и развития системы организационных отношений выделяется учеными и практиками. На этой задаче авторы остановятся более подробно как на целенаправленной структуризации проявлений организации как объекта, функции, структуры, процедуры управления.

Организация разработки, принятия и исполнения решений является наиболее сложной, многофакторной и вероятностной проблемой современного управления. Разработка данного объекта с позиций самоорганизации, инструмента и морфологии организации начата в разделе 3 настоящего учебника, здесь же авторы более подробно остановятся на этой задаче. Построение универсальной парадигмы организации раскрывает новые, структурно-процедурные ресурсы для исследования и представления данного объекта. На этой основе нам необходимо сформировать общее, комплексное представление организации процесса разработки, принятия и исполнения решения как ключевого, универсального объекта организации управления.

Такой подход обуславливает моделирование общей организации управления, выделения в ней места и роли решения, процедурного представления ее в качестве самостоятельного объекта управления. Более того, данная организация должна отражать построение любых процессов решения в любых системах и по любому поводу, поскольку в широком смысле управление как целенаправленное воздействие осуществляется в отношении самых разнообразных систем.

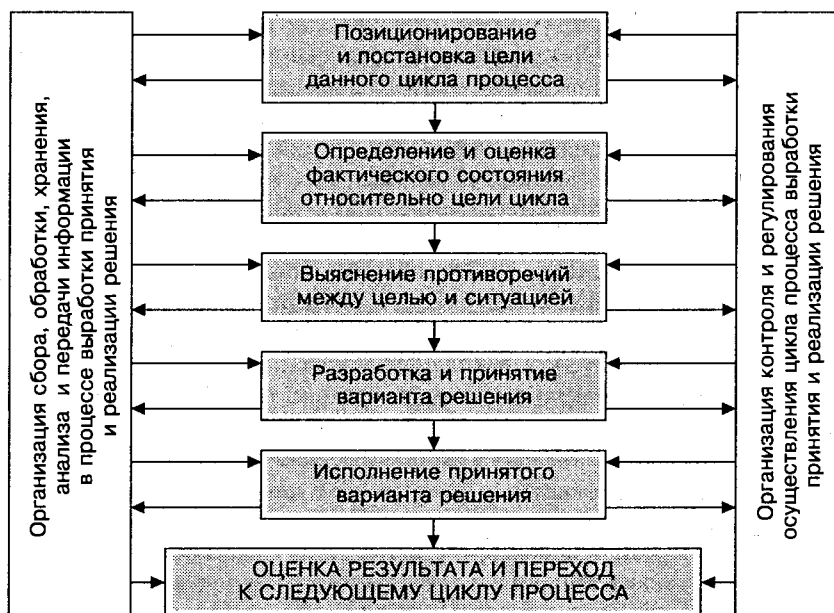
В теории организации рассматривается процессуальная организация прежде всего выработки, принятия и реализации управленческого решения, что во многом предопределило направление дальнейших исследований. Теоретические исследования и практические разработки широко и разнообразно подтверждают справедливость изложенных положений и вместе с тем обуславливают необходимость фундаментального анализа организационных основ проектирования, построения и осуществления этих процессов. Все это придает особое значение моделированию организации процесса выработки, принятия и реализации решения.

Концептуальной основой представления процесса разработки, принятия и исполнения решения является комплекс ранее уже разработанных и представленных моделей [34, 55]. Вместе с тем формирование фундаментальных представлений требует универсального отражения организационных основ такого моделирования. Это приобретает осо-

бое значение в таких инновационных проектах, как «Моделирование социального развития» и «Создание искусственного интеллекта».

Современные информационные технологии уже во многом строятся на устоявшихся представлениях об организации решения как объекта управления [64, 87]. Они вольно или невольно формируют формализованное представление организации этого процесса, все устойчивее воспринимаемое социальной сферой. Возможно, именно здесь кроются предметные противоречия, во многом обуславливающие современные метаморфозы социально-экономического прогресса.

Фундаментальными основами моделирования организации процесса решения объективно являются временные, объектные, предметные, субъектные и процессуальные организации в их органичном единстве и естественном развитии. Проведенные исследования организации как процесса заложили процедурную основу отражения проектирования и осуществления процесса решения. На этой основе авторы целенаправленно интегрируют изложенные представления в формировании единой социально ориентированной модели организации процесса разработки, принятия и исполнения решения, представленной на рис. 6.2.1.



**Рис. 6.2.1.** Общая процедура организации выработки, принятия и реализации решения

Принципиальной инновацией представленной модели является выделение индивидуального и группового блоков организации информационного и регулирующего сопровождения процесса выработки, принятия и реализации решения. Собственно сами эти блоки так или иначе присутствовали в большинстве разрабатывавшихся ранее моделей, но их организация, место и роль человеческого фактора в их разработке и осуществлении оставались за кадром серьезного исследования. Именно индивидуальный и групповой потенциал, позиционирование и реализация соответствующих интересов и предопределяют социальные особенности реальной организации процесса разработки, принятия и исполнения решения.

Информационная природа социальной коммуникации трансформирует практическую организацию процесса разработки, принятия и исполнения решения. Конкретные цели, конфигурации, содержание построения и осуществления информационного и регулирующего блоков процедуры решения на практике организуются теми, кто за ними стоит. Полностью или частично, осознанно или нет индивидум или группа организуют их выполнение в соответствии с приоритетами реализации собственных интересов.

Все информационные операции изначально, как было установлено выше, приобретают ярко выраженную индивидуальную составляющую, содержание которой непосредственно адаптируется к соответствующим интересам. Более того, информация как отражение объективной реальности в сознании индивидума неизбежно транспонируется в матрицу его субъективных представлений и оценок. Окружающее, данное индивидуму в ощущениях, преломляется в его сознании, накладывая определяющий отпечаток на организацию информационных коммуникаций.

Организация контроля и регулирования по его результатам, осуществляемая в противовес субъективной составляющей процедуры решения, приоритетно реализует групповые и общественные интересы. Это вовсе не означает, что групповые интересы всегда конструктивнее индивидуальных, но взаимодействие этих начал может стать мощнейшим организационным ресурсом общей оптимизации процесса разработки, принятия и исполнения решения. Иначе говоря, в представленной модели реализуется равновесный подход к организации решения, целенаправленно и последовательно компенсирующий неизбежные социальные противоречия. Применение принципа сдержек и противовесов становится конструктивной основой организационно-методического обеспечения процедуры разработки, принятия и исполнения решения.

Понятно, что наиболее полное отражение все это находит в составе и содержании внутренней организации процедуры решения, разгра-

ничении и взаимодействии его элементов и связей, построении и применении единого механизма организации. Здесь, в процессе непосредственной интеграции отдельных составляющих в единый, целенаправленный механизм, проводится взаимная адаптация элементов организации. На этом уровне осуществляется корректировка и согласование индивидуальных и групповых интересов в ходе организации процесса разработки, принятия и исполнения решения.

И действительно, основные составляющие такой организации — профессиональные операции — осуществляются индивидуумами и объединяются в стадии процесса решения в строгом соответствии с устанавливаемыми корпоративными, то есть сформированными в организации, требованиями. Наиболее наглядно это видно на операционной модели обеспечения процесса разработки, принятия и исполнения решения, представленной на рис. 6.2.2.



**Рис. 6.2.2.** Операционная модель обеспечения процедуры разработки, принятия и исполнения решения

Представленная модель отражает принципиальное наполнение операционного обеспечения процедуры разработки, принятия и исполнения решения. Конкретный состав операций и их содержание могут расширяться, детализироваться и варьироваться с учетом особенностей организации. Вместе с тем он свидетельствует о полисубъектном характере их осуществления и последующей кооперации результатов. Главное, что выделяет модель, заключается в объединительной сущности организации на операционном уровне, выражающейся в поэтапной реализации корпоративных требований к операционному содержанию и кооперационному построению решения.

Действительно, процессуальная организация осуществляется путем кооперации профессиональных операций в ходе выполнения целенаправленных стадий цикла. При этом изначально ряд операций объективно осваивается и выполняется совместно, в кооперации нескольких работников. Но даже операции, самостоятельно и успешно осваиваемые и выполняемые одним работником, в ходе построения цикла процесса необходимо кооперируются с другими профессиональными операциями, которые исполняются одним или несколькими людьми. Таким образом, именно здесь происходит неизбежное и целенаправленное объединение индивидуальной и групповой организации или кооперации, обеспечивающее адаптацию, сочетание и даже интеграцию индивидуальных и групповых интересов.

Вместе с тем необходимо четко понимать, что первичное освоение простых и универсальных действий, из которых так или иначе складываются профессиональные операции, осуществляется целенаправленно, заранее и индивидуально. Эта задача решается каждым работником самостоятельно в процессе профессионального обучения, освоения и закрепления навыков, на основе построения и реализации конкретной модели самоорганизации индивидуума.

Операционная модель организации процесса разработки, принятия и исполнения решения, основанная на выделении, целевой ориентации и кооперации стадий организации, закладывает конструктивную основу специализации аппарата управления, построения организационной структуры управления, обучения персонала управления. Это предопределяет важную организационную задачу, заключающуюся в структурно-процедурном проектировании, отражающем проблему стабилизации построения и осуществления процесса решения.

В этом плане представляется интересным опыт разработки и внедрения базовых процедур организации функционирования аппарата управления крупных предприятий и муниципальных образований [104, 88]. Основой разработки таких процедур стала формализация

результатов проведения экспериментов по совершенствованию взаимодействия работников и подразделений аппарата управления администрации организаций в процессе проведения организационных изменений и соответствующей подготовки персонала управления. На этой основе, с различными модификациями и адаптациями, была внедрена и действует процедура организации функционирования аппарата, обеспечивающая: детерминирование содержания процесса управления, проектирование организационной структуры, профессиональную подготовку персонала и эффективное осуществление процесса выработки, принятия и реализации решения, отраженные на рис. 6.2.3.



Рис. 6.2.3. Процедура организации функционирования аппарата управления

Представленная процедура отражает только общие положения построения и осуществления организации аппарата управления, детальное содержание которой разрабатывается, внедряется и используется адаптированно, в условиях и применительно к конкретному объекту управления. Более того, блоковая детализация и кооперация процедур может достаточно инвариантно и оперативно модифицироваться, что в первую очередь будет зависеть от многообразия и сложности стоящих и решаемых в организации проблем [104, 43]. Подобная адаптация и совершенствование органично предопределяются организацией и последовательно развивают ее в процессе управления.

Значит, эффективность управления во многом будет зависеть именно от формирования и реализации адекватной этим проблемам конфигурации взаимосвязей в организации. Более того, не однозначность и догматизм построения и осуществления конкретной процедуры, а комплексное развитие ресурсов инновационных организационных изменений, что будет подробнее показано в следующей главе учебника, и определяют в конечном счете эффективность формирования и функционирования организации как объекта управления в целом.

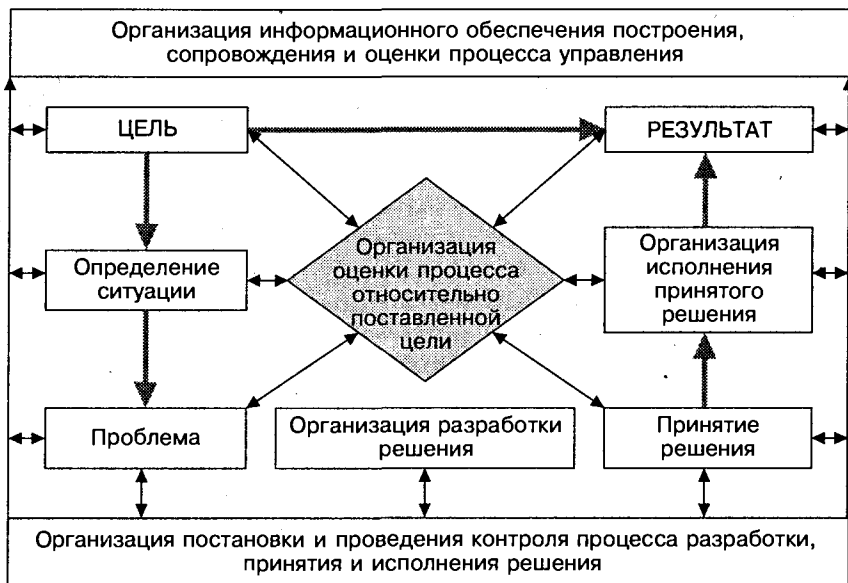
Все это еще раз подтверждает выделенное выше положение о том, что реальное управление чаще всего направляется непосредственно на организацию взаимодействия тех или иных составляющих объекта и через нее уже на весь объект в целом. Иными словами, разрабатывая и осуществляя конкретное воздействие, субъект каждый раз стремится непосредственно управлять не всем объектом сразу, а теми или иными составляющими или устанавливаемыми между ними связями, что и представляет собой содержание процесса конкретной организации.

Современная и эффективная модель должна обеспечивать организацию перманентного, информационного и контролирующего сопровождения процедуры разработки, принятия и исполнения решения. Здесь эти два блока процедуры объединяются структурными связями, определяя границы поля и систему сопровождения построения и осуществления процесса разработки, принятия и исполнения решения. В реальных условиях такое объединение, как показало использование этого подхода в конкретных прикладных разработках [103, 104], обеспечивает необходимую оперативность и эффективность осуществления процесса управления.

Вместе с тем в данной модели выделяется еще три процессуальных блока организации, на содержании и построении которых следует остановиться особо. Прежде всего, это организация оценки хода осуществления процесса относительно поставленной цели. Этот блок, зани-

мая центральное место в процедуре, обеспечивает регулирование осуществления процесса применением внутреннего и внешнего относительно организации анализа происходящего. Именно на его основе дается самооценка или используется профессиональный консалтинг, оперативно обеспечивающий разработку и применение регулирующих воздействий.

Наиболее контрастно это можно увидеть на модели применения организации в процедуре разработки, принятия и исполнения решения, где выделяется и позиционируется пять самостоятельных организационных процессов построения, сопровождения и оценки управления. Самое общее представление о конфигурации построения этой процедуры отражено на рис. 6.2.4.



**Рис. 6.2.4.** Модель применения организации в процедуре разработки, принятия и исполнения решения

Ключевую роль в мобилизации интеллектуального потенциала играет организация разработки содержания решения. Этот наиболее сложный и ответственный процесс во многом обуславливает конечную эффективность воздействия и уже поэтому выделяется и организуется особенно тщательно [34, 46]. В противовес волюнтаристскому подходу

ду он создает условия для квалифицированной, профессиональной, инициативной деятельности менеджмента на основе применения широкого спектра как традиционных, так и инновационных методов разработки решений.

Совершенно особое место в рассматриваемой процедуре и управлении в целом занимает организация исполнения принятого решения. Эта сложная для практики отечественного управления задача не снимается с повестки дня уже многие годы [47, 4]. Причины такого положения достаточно известны, но, вместе с тем следует особо остановиться на организационных ресурсах их преодоления. Прежде всего, во всех разработках и процедурах управления этот этап представлен крайне формально, скупо, поверхностно. Более того, анализ ряда научных исследований, нормативных положений и практических руководств [38, 60, 105, 106] создает впечатление, что процесс управления заканчивается принятием решения, исполнение которого осуществляется почти автоматически.

В реальности дела обстоят прямо противоположенным образом. Динамично меняющаяся ситуация, ограничение ресурсов и возможностей, низкий уровень управленческой подготовки менеджеров [37, 4] так или иначе, обуславливают передачу целого ряда проблем, по принципу «...по ходу дела», на этап исполнения решения. В то же время именно здесь позиционируются противоречия, расходуются основные ресурсы, осуществляются реальные изменения. Все это необходимо обуславливает актуальность переноса центра тяжести менеджмента в сферу практической организации реализации решений.

Эффективное решение такой задачи должно обеспечиваться организацией целого комплекса взаимодействий менеджмента как с подчиненными, так и с относительно самостоятельными участниками этого процесса. Причем нарастание сложности исполнения решений, как правило, сопровождается временными, иерархическими или иными ограничениями. Все это еще раз подчеркивает необходимость разработки и применения прикладного подхода к организации исполнения решения. Вместе с тем это подчеркивает необходимость применения ситуационного подхода к исполнению решений и развитию организации в целом.

Новейшие научные исследования убедительно показывают, что управление организацией как процессом представляет собой постановочную деятельность [45, 41]. Ее содержание направлено на формирование и построение взаимодействия основных составляющих этого процесса, сопровождение его осуществления, обеспечивающее эффек-

тивное достижение поставленных целей. В этом аспекте наиболее органично выделяется управление задачей как моделью разработки и реализации определенного сценария развития организации в конкретной ситуации.

Этот подход будет рассмотрен в последней главе данного раздела, здесь же мы приведем только классификацию возможных конфигураций задач формирования, функционирования и развития организации (табл. 6.2.1).

Таблица 6.2.1

**Классификация задач управления организацией**

| <b>Задача</b>           | <b>Объект воздействия</b>                            | <b>Форма организации</b>                             |
|-------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Создание организации    | Идеи, кадры, ресурсы, инфраструктура, клиенты        | Формирование, информация, регистрация, кооперация    |
| Становление организации | Бизнес-планы, технологии, коммуникации, оргструктура | Освоение, позиционирование, ускорение, закрепление   |
| Работа организации      | Функции, процедуры, персонал, результат              | Функционирование, оценка, стимулирование, анализ     |
| Развитие организации    | Программа, инвестиции, конъюнктура, перспектива      | Разработка, распределение, мобилизация, координация  |
| Конверсия организации   | Расчет, анализ, проект, статус, структура, процесс   | Реорганизация, санация, ограничения, исключения      |
| Ликвидация организации  | Учредители, собственность, ответственность, персонал | Объявление, согласование, реструктуризация, закрытие |

Представленные конфигурации ни в коем случае не претендуют на полноту и не исчерпывают всех возможных модификаций, но дают образное представление общей структуризации палитры задач управления организацией. Они позволяют позиционировать и соотнести задачи организации и содержание их разрешения путем осуществления целенаправленного воздействия на те или иные ее составляющие. Именно такая модель становится одним из выражений осуществления прикладного подхода к управлению тем или иным проявлением организации.

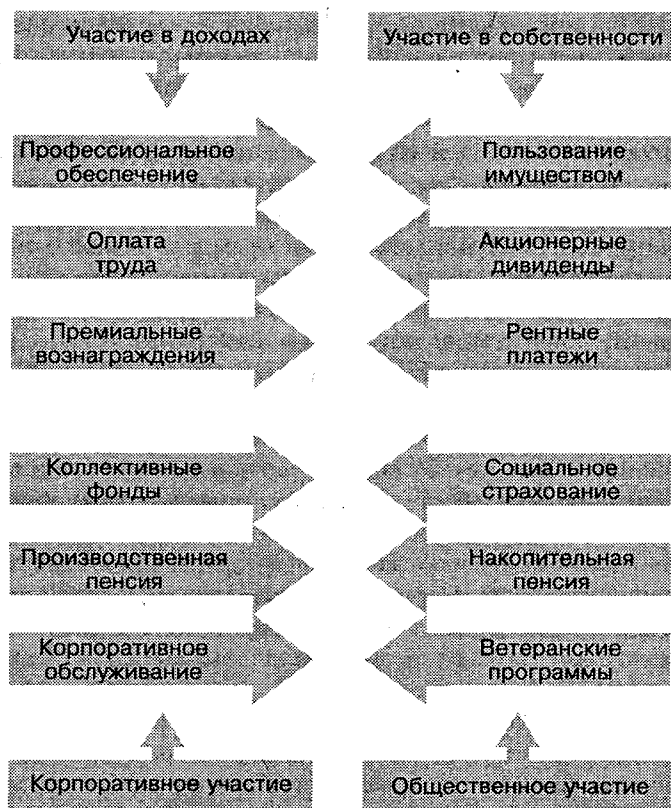
Ярким примером построения модели управления организацией может служить система экономического стимулирования работника, целенаправленно объединяющая самые разнообразные, в основе своей интеллектуально-материальные, организации. Понятно, что любая система экономического стимулирования работника как интеллектуально-ма-

териальная организация представляет собой живой, постоянно изменяющийся и совершенствующийся организм. Более того, ее развитие во многом предопределяется общим уровнем развития цивилизации как смешанной организации, что, в свою очередь, еще раз подчеркивает тесную взаимосвязь всех форм организационных проявлений [30, 48].

Безусловно, собственно стимулирование основано на объективной организации системы удовлетворения прежде всего материальных потребностей человека, но формы и способы его осуществления настолько разнообразны и специфичны, что в значительной степени предопределены уровнем развития его сознания. Да и то, как взаимодействуют между собой эти элементы единой организации, также во многом получает интеллектуально обусловленное выражение. Все это требует достаточно сложной научно-обоснованной организации системы стимулирования как предмета и средства управления одновременно. Различные модификации такой системы были разработаны, внедрены и успешно применяются на ряде предприятий. Суть их заключается в объединении самых разнообразных составляющих мотивации и стимулирования работника в единую комплексную систему активизации деятельности индивидуума. Конфигурация представления организации содержания и взаимодействия составляющих такой системы отражена на рис. 6.2.5.

В представленной модели ранжированно выделяются четыре механизма организации экономического стимулирования, состоящие из самостоятельных рычагов управления. Конструктивно здесь формируется три уровня организации: рычага, системы, механизма, на каждом из которых решаются соответствующие организационные задачи. Это позволяет отрабатывать и совершенствовать как эффективное функционирование каждого рычага и механизма в отдельности, так и целенаправленное взаимодействие между ними в рамках системы. Такой подход особенно важен при решении комплексных задач организации управления на основе объединения и использования самых разнообразных ресурсов функционирования и развития.

Так, при разработке и осуществлении программы акционирования Ракетно-космической корпорации «Энергия» [104, 54] удалось связать участие в конкурсе на замещение должности руководителя конкретного уровня управления с системой приобретения определенного пакета акций общества, обеспечивающего действие рычага двойной, параллельной с непосредственной оплатой труда заинтересованности в общих результатах работы. При этом формирование производствен-



**Рис. 6.2.5.** Организация комплексной системы экономического стимулирования работника

ной и накопительной пенсии организуется нормативно или инициировано из разнообразных выплат работнику по результатам его труда. В эту же систему интегрированы механизмы рентных платежей и премиального вознаграждения по результатам реализации различных форм инвестиций и интеллектуальных разработок менеджмента в развитие общества. Такая многоуровневая организация экономического стимулирования интегрирует в единый комплекс воздействия самых разнообразных, в том числе не только иерархически подчиненных, но и даже таких непосредственно не связанных между собой структур, как пенсионные фонды и интеллектуальные или финансовые инвестиции.

Система многоуровневой организации позволяет постоянно совершенствовать действующие и разрабатывать новые конфигурации построения конкретных процедур взаимодействия рычагов и механизмов, обеспечивающие повышение эффективности использования ее ресурсов. Принципы ее формирования и функционирования аналогичны известной программной конфигурации «цикл в цикле», что предопределяет соответствующие направления и возможности совершенствования и развития многоуровневой организации (см. приложение 1). Вместе с тем каждая из ее составляющих как самостоятельная организация также содержит в себе ресурсы организационного совершенствования развития, во многом определяющие общий потенциал системы.

Одним из самых динамичных, мобилизующих ресурсов такой организации является разнообразие интегрируемых в нее механизмов. На том или ином этапе действия такой организации роль локомотива, придающего новый импульс ее совершенствованию, последовательно передается соответствующему механизму. Потенциал его воздействия, доминируя в общей организации, обеспечивает мобилизацию и совершенствование остальных механизмов и рычагов системы, отражая хорошо знакомую зависимость.

**Правило 6.2.1.** Периодическая смена лидера обеспечивает поддержание и наращивание потенциала функционирования организации на протяжении каждого цикла.

Приведенные примеры и выделенное правило наглядно показывают возможности совершенствования и развития организации на основе собственных, прежде всего организационных, ресурсов, выражающих ее синергетический эффект. На этом основании многими менеджерами делается достаточно обоснованный, существенный и убедительный вывод.

**Вывод 6.2.1.** Какой бы простой и открытой ни представлялась организация, внутри нее, в разнообразии составляющих, связях и их конфигурациях, всегда формируются и развиваются организационные ресурсы, целенаправленная и своевременная мобилизация которых может дать необходимый импульс повышению уровня развития организации

Представленные в данной главе модели достаточно разнообразно раскрывают проявления организации в качестве объекта управления. Они основываются как на структурном выделении каждой относительно самостоятельной составляющей в рамках более общей организации, так и на целевом, задачном, проблемном, функциональном, ролевом и тому подобном разделении организационной деятельности. Эти подходы, пересекаясь, формируют в качестве новых объектов управления соответствующие организации. Их формирование, функционирование и развитие обуславливают проявление рассматриваемого эффекта, что и приводит развитие организации к конфигурации «цепной реакции».

Понятно, что такое построение изначально содержит и последовательно развивает в себе новые организационные ресурсы. С одной стороны, они являются результатом, а значит, рано или поздно осознаются и выделяются в качестве самостоятельной цели управления. С другой стороны, их прогнозирование, формирование и использование осуществляются, как правило, ассоциативно и опосредованно. Все это обуславливает исключительную актуальность исследования, разработки единой концепции организационных изменений и развития организации, что и будет представлено в последней главе учебника.

Исследованное выше разнообразие представлений организации обусловило выделение процессов и систем, процедур и структур, зависимостей и связей, задач и функций в качестве непосредственных объектов управления. Подобная детализация, в свою очередь, неизбежно приводит к выделению перспективно ориентированных на развитие объектов управления, конкретизации их цели, детерминации задач, вскрытию проблем и тем самым обуславливает потребность в разработке и осуществлении управления изменениями, инновацией, знаниями, новой организацией. Это направление определяет организационную стратегию, ресурсы преобразований, перспективы организации.

## Информационно-методический блок главы 6.2

### Контрольные задания

1. Проведите сравнительный анализ понятий «управление организацией» и «организация управления».
2. Выделите и проранжируйте предметы организации управления.
3. Приведите примеры проявления организации управления:
  - задачей;
  - объектом;
  - процессом.
4. Проанализируйте типовую организацию механизма управления на известном вам примере.
5. Классифицируйте воздействие организации управления на организационные изменения и развитие организации
6. Проанализируйте и сопоставьте ситуации приложений 3 и 5.

### Адреса корреспондирующих сайтов

<http://socio-org.narod.ru/>

<http://www.syktsu.ru/bisness-delo/>

<http://www.dis.ru/manag/arhiv/1999/3/1.html>

<http://www.ptpu.ru/Newlss/newiss.htm>

### Рекомендуемая литература

1. *Валуев С. А. и др.* Организационный менеджмент. — М.: Нефть и Газ, 1993.
2. *Gabrial Yiannis.* Organizing and organization: an introduction. — London: SAGE, 2000.
3. *Золотогоров В.* Организация и планирование производства. — М.: ИНФРА-М, 2001.
4. *Кузнецов М. М., Райченко А. В.* Организация управления и самоуправления в трудовых коллективах производственных цехов. — Рига: РПИ, 1990.
5. *Thompson J. D. and an.* Organizations in Action — N. Y., 1967.
6. *Холл Р. Х.* Организации: структуры, процессы, результаты. — СПб.: Питер, 2001.

## Глава 6.3

# ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

---

Содержание главы определяется следующими ключевыми словами и основными положениями.

**Анонс 6.3.1.** Зависимость, изменения, кризис, ориентация, построение, преемственность, преобразование, прогноз, проектирование, развитие, реорганизация, результат, ресурсы, средства, тенденции, условия, факторы, формирование, характер, цикл. Сущность, состав и содержание организационных изменений, их соотношение с функционированием и развитием организации. Проектирование, осуществление организационных изменений и развитие организации

Любое управление, помимо целей и условий, определяется возможностями субъекта воздействовать на объект и имеет свои границы. Сам же объект как организация развивается не только, а в ряде случаев не столько под целенаправленным воздействием субъекта, сколько в результате постоянно происходящих в нем и с ним самых разнообразных перемен. Причем теоретические исследования и практические наблюдения далеко не всегда в состоянии дать ответ на вопрос о том, что стало результатом самостоятельного развития организации, а что является следствием управленческого воздействия на нее. В этих условиях особое значение приобретает исследование и представление механизма организационных изменений и развития организации как содержания и результата взаимодействия смешанного процесса и целенаправленного воздействия на него.

Исследуя проявления закона онтогенеза в главе 2.3, авторы выделили в качестве объекта жизненный цикл организации, что является общепринятым подходом [17, 35]. Понятно, что на его формирование,

функционирование и развитие оказывают влияние самые разнообразные условия и факторы, но если выделить из этих процессов управление как целенаправленное воздействие субъекта, то можно представить жизненный цикл организации в качестве самостоятельного периода определенного процесса. Это позволяет четко и конструктивно представить взаимодействие двух процессов: относительно самостоятельного развития организации в рамках ее жизненного цикла и организационных изменений, происходящих с ней в результате управления как целенаправленного воздействия субъекта.

Реструктуризация позволяет выделить в качестве самостоятельного предмета исследования каждую из составляющих и обеспечить на этой основе эффективное построение их органичного взаимодействия. Такой подход отражает необходимое и естественное проявление действия закона единства анализа и синтеза и обеспечивает достоверное представление реального взаимодействия процессов. На этой основе становится возможным адекватное моделирование процессов организационных изменений и развития организации в качестве неизбежно и тесно взаимодействующих начал и содержания всех преобразований.

Пренебрежение применением подхода реструктуризации смешивает наши представления о проявлениях и причинах происходящих перемен, существенно ограничивает возможности воздействия на эти процессы и их результаты. Большинство основывавшихся на представлениях о всеисилии субъекта волюнтаристских управленческих решений были обречены на неудачу уже тогда, когда их разработчики впервые смешали понятия организационных изменений и развития организации. Это и явилось основной причиной длительных и безрезультатных научных споров о сущности и полезности организационных изменений [4, 7].

Между тем выделение объективно-субъективного по своей природе жизненного цикла организации обусловлено действием целого ряда законов. В отличие от условности «экологических» допущений Р. Х. Холла [77, 34] они непосредственно определяют сущность и содержание жизненного цикла организации как устоявшуюся последовательность объективно неизбежных преобразований на протяжении периода существования. Именно эти приоритетно объективные преобразования наиболее обоснованно рассматриваются в качестве процесса относительно самостоятельного развития организации.

Вместе с тем на всем протяжении своего жизненного цикла организация постоянно становится объектом целенаправленного, субъективного воздействия, также во многом обуславливающего происходящие

с ней преобразования. Их размеры и содержание, наряду с параметрами развития жизненного цикла, определяются миссией, потенциалом, управляемостью организации и т. д. Именно эти субъективно-объективные преобразования и квалифицируются большинством исследователей в качестве организационных изменений. Причем приоритет в инициировании и осуществлении таких изменений отдается организации, ее внутреннему потенциалу, субъекту управления.



**Иллюстрация 6.3.1.** Формирование, разграничение, структуризация, ликвидация

Состав, содержание, взаимосвязи организационных изменений исключительно разнообразны и включают в себя всю возможную палитру целенаправленных воздействий и их результатов. Причем, реальные организационные изменения, как правило, обеспечиваются применением определенной комбинации методов и средств воздействия, предметно адаптированной к целям и условиям их достижения. В этом смысле инструментарий организации становится основным ресурсом разработки и осуществления организационных изменений.



**Иллюстрация 6.3.2.** Реструктуризация, разделение, реорганизация, реформирование

Наиболее ярко и полно организационные изменения проявляются в организационных структурах управления, иерархии, распределении полномочий, построении коммуникаций, формировании процедур и осуществлении взаимодействия органов и субъектов управления. В этом смысле они становятся непосредственным проявлением управления как целенаправленного воздействия организации на построение функционирования самой себя. Это понимание близко к самоуправлению как процессу самосовершенствования организации.

Наконец, определенные организационные изменения целенаправленно и неизбежно происходят и в сознании каждого конкретного индивидуума, так или иначе содержательно участвующего в процессе управления организацией. Здесь они проявляются в новых интеллектуальных представлениях участника разработки и осуществления целенаправленного воздействия. Такие, как правило, латентные организационные изменения представляют весьма существенный и до сих

пор, к сожалению, малоиспользуемый ресурс совершенствования управления.

**Иллюстрация 6.3.3.** Инновация систематизации, формализации, моделирования

Между тем именно интеллектуальная организация, отражающая конкретные представления индивидуума о сути происходящего, является основой разработки и осуществления всех его целенаправленных воздействий. В этой связи практическому менеджменту нередко представляется достаточно убедительным определение этих формализованно выделяемых и идентифицируемых перемен в организации в качестве происходящих с ней организационных изменений. Но их выявление и идентификация зависят от множества самых разнообразных, в том числе и субъективных, факторов, что также не позволяет полностью принять это определение.

**Иллюстрация 6.3.4.** Диверсификация, коррекция, ротация, перераспределение.

Ряд авторов относит к организационным изменениям реально проявившиеся последствия прогнозируемых или неожиданных, случайных внешних воздействий [97, 99]. Понятно, что любые преобразования организации осуществляются в условиях постоянного, вероятностного и случайного воздействия на нее окружающей среды. Но конечный, суммарный эффект такого воздействия отражается в основном на направлениях, тенденциях, темпах развития ее жизненного цикла. Именно это положение возвращает нас к необходимости представления конфигурации общего процесса развития организации как объективно-субъективного условия разработки и осуществления целенаправленных организационных изменений.

Таким образом, в настоящее время сложился и активно применяется достаточно широкий спектр представлений сущности организационных изменений. Причем само по себе это даже полезно, поскольку существование разных точек зрения зачастую способствует развитию науки. На этом основании можно предположить, что разделение и предметное исследование организационных изменений и развития организации с целью обеспечения их адекватного представления и

последующего эффективного взаимодействия может стать существенным шагом в совершенствовании современной концепции управления организацией.

В целом же состав организационных изменений представляется вполне конкретизированным, хотя бы на примере приведенных иллюстраций. Все это дает возможность достаточно убедительно предположить, что необходимой основой разработки и осуществления целенаправленных организационных изменений становится все многообразие перемен на протяжении жизненного цикла функционирования и развития организации, комплексная модель которого представлена в следующем виде на рис. 6.3.1.

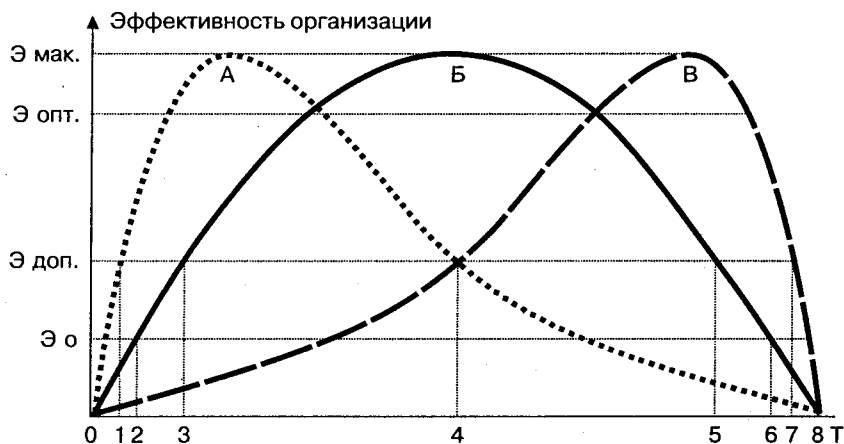


Рис. 6.3.1. Модель жизненного цикла организации

Представленная модель отражает изменение эффективности развития жизненного цикла организации в диапазоне основных конфигураций, обусловливаемых комплексом разнообразных факторов развития. Так, конфигурация «А» соответствует форсированное на стадии становления развитие, сменяющееся плавным и длительным снижением эффективности функционирования. Симметричная ей конфигурация «В», напротив, отражает постепенное становление и развитие организации, сменяющееся в завершении жизненного цикла бурным подъемом и резким падением эффективности ее деятельности. Центральная конфигурация «Б» отражает наиболее конструктивную модель развития организации, что непосредственно следует из анализа

эпюр допустимой и оптимальной эффективности, рассчитываемых в проекциях точек 1–8. Такое сравнение показывает преимущества конфигурации «Б» по зависимостям, характеризующим эффективность развития организации  $\beta$ -распределением вероятности. Если принять, что жизненный цикл организации изменяется от 0 до 1, то эффективность будет определяться функцией 4.3.1.

$$\beta_{m,n}(x) = \frac{1}{B(m,n)} x^{m-1} (1-x)^{n-1}, \quad (4.3.1)$$

где  $m$  и  $n$  неотрицательны,  $m$  характеризует положительные факторы развития организации, а  $n$  — отрицательные; множитель  $B(m,n)$  есть  $\beta$ -функция Эйлера

$$B(m,n) = \int_0^1 x^{m-1} (1-x)^{n-1} dx. \quad (4.3.2)$$

В моделируемом случае  $m=n=1$  имеем равномерное распределение эффективности  $\mathcal{E}$  в течение всего жизненного цикла организации  $\mathcal{E}=1$ . Для прочих значений этих факторов распределение является унимодальным, причем при  $m=n$  распределение симметрично относительно середины жизненного цикла организации. При  $m>n$  эффективность организации быстро возрастает и достигает максимума, а затем медленно падает. При  $n>m$  максимум эффективности достигается в конце жизненного цикла организации и быстро падает.

Приведенная палитра представлений основных конфигураций жизненного цикла организации является необходимой основой разработки, выбора и применения стратегии и тактики организационных изменений в условиях той или иной модели развития. Она позволяет соотнести и увязать принимаемые направления, тенденции и темпы осуществляемых организационных изменений с устойчивыми характеристиками сложившейся конфигурации развития жизненного цикла организации. Так, конфигурация «А» обуславливает формирование и применение тактики сопровождения и регулирования, а конфигурация «В», напротив, тактики форсирования и интенсификации организационных изменений.

Это постоянно проявляется в применении самых разнообразных методов и форм разработки и осуществления целенаправленных преобразований на основе учета и использования сложившихся потенциала, уровня, направления развития организации [28, 42]. Более того, это позволяет рассматривать развитие организации в качестве фундамента разработки, построения и осуществления организационных

изменений, развивающих и совершенствующих уже сложившиеся или необходимые для развития обстоятельства.

Наиболее показателен такой подход на примере анализа организации управления велосипедом, когда именно скорость движения является основным ресурсом и определяющим условием обеспечения эффективности изменений направления, мощности, режима функционирования велосипедиста. По аналогии с подобными наблюдениями новейшие исследования осуществления циклов различных организаций [87, 97] позволяют выделить понимание того, что социально-экономические процессы также обладают разнообразными динамичными ресурсами, характеризующими жизненный цикл развития организации и уже поэтому во многом определяющими необходимость адаптации к ним конкретных организационных изменений.

Все это позволяет сделать следующий достаточно обоснованный и убедительный вывод.

**Вывод 6.3.1.** Разработка и реализация оптимального управленческого воздействия, обеспечивающего осуществление необходимых организационных изменений, объективно проводится на основе складывающейся конфигурации развития жизненного цикла организации.

Определенные этим выводом место и роль жизненного цикла в формировании взаимодействия между организационными изменениями и развитием организации становятся исходным положением для последующего анализа. Это позволит комплексно учесть и использовать уже ресурсы и тенденции развития организации, разрабатывать и применять организационные изменения с целью регулирования, прогнозировать, по возможности предупреждать, а при необходимости преодолевать возникновение противоречий.

Данный подход особенно необходим и действен в сложно формирующихся процессах развития организации, где последовательно и параллельно накладывается и взаимодействует несколько жизненных циклов различных конфигураций. Примером исследования такой сложнейшей организации может служить целенаправленно сформированный и проведенный на ОАО «Второй московский часовой завод» структурный анализ организации маркетинга [103, 104]. В ходе проведения такого системного наблюдения и анализа исследовался целый комплекс формирования и функционирования параллельных и последова-

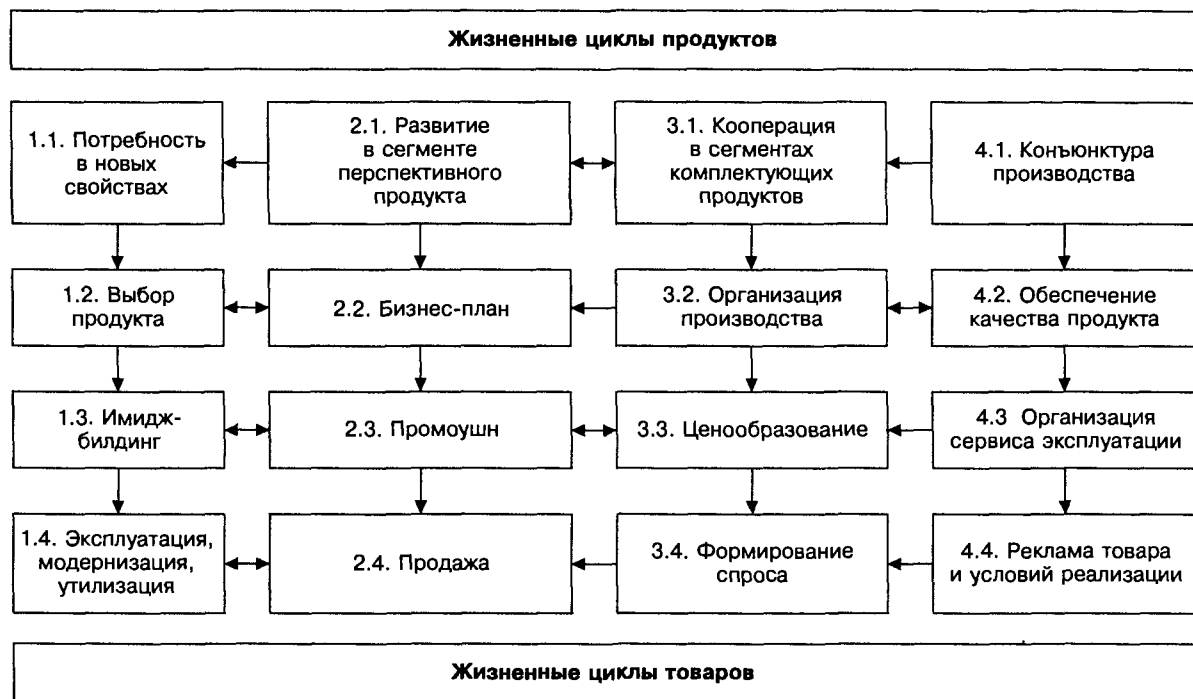
тельных циклов развития различных организаций на примере продуктов, товаров, услуг в рыночном сегменте массового производства и реализации предметов потребления.

Проведенный анализ убедительно показал, что развитие свободно-го рынка уже самой сущностью этого понятия предопределяет приоритет объективной природы организации над субъективно интегрирующимися в него организационными изменениями. Конфигурации и содержание этих изменений разрабатываются и реализуются конкретными субъектами, но в конечном счете выражаются в формах и преобразованиях [58, 77], обусловливаемых состоянием рынка, уровнем развития его организации. Ресурсы построения наиболее вероятных проявлений таких конфигураций можно представить на основе анализа формирования взаимосвязей жизненных циклов продуктов, товаров, услуг (рис. 6.3.2).

Даже поверхностный анализ разнообразия возможных конфигураций построения жизненных циклов продуктов и товаров в их параллельно-последовательном взаимодействии убедительно свидетельствует о необходимости комплексного анализа и обоснованного учета основных характеристик развития организации в ходе планирования и осуществления целенаправленных организационных изменений. Более того, в этом случае разрабатываемые и осуществляемые конкретным субъектом организационные изменения являются как минимум прямым следствием, а в лучшем случае — предвидением развития конъюнктуры рынка как сложнейшей специфической организации.

Конечно, они, в свою очередь, также оказывают определенное воздействие на характер и содержание развития конъюнктуры рынка, но субъективная составляющая такого влияния опосредованно растворяется в общем потоке рыночного взаимодействия. Более того, на активные организационные изменения рынок, как правило, отвечает пропорционально, адекватно уравнивая свое развитие как организации. В таком ответе, как это ни парадоксально, самым непосредственным образом еще раз проявляется приоритет развития организации над организационными изменениями. В этой связи важно подчеркнуть, что выделенные выше коренные различия между управляемыми организационными изменениями и складывающимся развитием организации как определяющим условием их осуществления во многом предопределяют жизненный цикл организации.

Такой подход четко ориентирует управление на поиск, разработку и осуществление организационных изменений на основе исследования, вскрытия и разрешения противоречий развития жизненного цикла



**Рис. 6.3.2.** Взаимосвязь жизненных циклов различных организаций

организации, продукта, работника [33, 54]. Собственно в этом и состоит значение, сущность и содержание исследуемых в данной главе организационных изменений и развития организации (см. приложение 1).

Наиболее ярко эффективность разработки и применения такой концепции можно рассмотреть на примере ситуационного подхода к управлению конкретной организацией. Суть его заключается в оценке складывающейся в развитии организации той или иной ситуации, ее сопоставлении с ранее разработанными и принятыми целями и выработке адекватной реакции на нее. Здесь становится особенно важным структуризация исследуемых обстоятельств на объективные факторы развития и субъективные причины возникающих отклонений, первые из которых следует учитывать, а вторые — преодолевать.

В решении данной задачи можно непосредственно опираться на разработки морфологии организации. Так, в главе 3.2 в модели морфологического инструментария организации исследования и воздействия четко разграничивается трансформация как проявление вероятностно складывающегося развития организации и реформирование как проведение целенаправленных организационных изменений. Это позволяет структурировать анализ ситуации и синтез воздействия, направленного на ее конструктивное разрешение.

Наиболее контрастно эффективность такого подхода можно показать на примере решения одной из конкретных прикладных организационных ситуаций. В данной ситуации приводится пример реальной реорганизации предприятия, столкнувшегося с необходимостью радикальных организационных изменений в условиях развития финансового кризиса после 17 августа 1998 г. (рис. 6.3.3).

Представленная ситуация нашла свое практическое разрешение в радикальных преобразованиях, проявившихся в становлении принципиально новой организации. Формирование ее жизненного цикла является показательным примером взаимосвязи процессов развития двух организаций посредством разработки и осуществления целенаправленных организационных изменений. Это раскрывает новую сферу взаимосвязи организационных изменений и развития организации, требующую самостоятельного анализа.

Прежде всего здесь выделяется конструктивная роль организационных изменений, обуславливающих начало жизненного цикла развития новой организации. Казалось бы, это опровергает сформулированное выше заключение о приоритете развития организации над организационными изменениями, но на самом деле такая метаморфоза еще раз убеждает в справедливости вышесказанного. Обуславливая формиро-

ОАО «Гончар» (1991–1993 гг. АО «Гончар», в 1994–1998 гг. АООТ «Гончар»), в соответствии с учредительными документами, в течение 9 лет осваивало и выпускало строительные материалы (керамическую плитку и другую продукцию), используя привозное сырье в материало- и энергоемком технологическом процессе, осуществлявшемся на значительных производственных площадях корпусного типа, расположенных у станции метрополитена в центральной части Москвы. Прибыльность функционирования предприятия в первый период работы постепенно сменилась финансовой неустойчивостью и необходимостью диверсификации перспектив развития.

Финансовый кризис 1998 г., падение платежеспособного спроса на стройматериалы, устойчивые изменения рыночной конъюнктуры и последовательное осуществление политики городского правительства, направленной на вывод из центра производственных предприятий с активными технологическими процессами, остро поставили перед менеджментом вопрос о репрофилировании деятельности и реорганизации общества. Проведенный анализ сложившейся производственной ситуации, динамики экономических показателей работы предприятия указывали на необходимость коренного пересмотра миссии и стратегии функционирования и развития общества.

Менеджмент организации принял принципиальное решение о привлечении значительных внешних инвестиций на реорганизацию.

Основой стратегии реорганизации стало создание на базе ОАО «Гончар» крупнейшей досуговой организации под брендом «Центр» с развивающимся спектром предлагаемого сервиса. Новое общество оформило лицензии и приступило к деятельности по оказанию физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг, проведению культурно-массовых мероприятий, производству и реализации пищевой продукции и т. д. Были приобретены комплексы аттракционов и игровых автоматов, введены Интернет-кафе и ролейдром. «Центр» в обмен на поддержку правительства города предоставил дневное время для проведения мероприятий со школьниками округа, предложил новые формы досугового обслуживания населения.



**Рис. 6.3.3.** Пример ситуационного подхода к анализу, проектированию и осуществлению организационных изменений

вание жизненного цикла развития новой организации, организационные изменения не определяют его содержание, а всего лишь обеспечивают выбор той или иной стратегии из спектра возможных моделей

развития. Иными словами, организационные изменения обеспечивают переход к новому развитию и сопровождают его, влияя в той или иной, но достаточно ограниченной степени.

Наглядным проявлением взаимодействия исследуемых понятий являются процедуры, отражающие доминирующую архитектуру и возможное содержание построения и осуществления прикладной организации конкретного процесса преобразований. Именно они позволяют последовательно выявить, сформировать и практически реализовать конфигурации оптимального взаимодействия развития организации и организационных изменений на основе представления свода вариантов их возможного построения и осуществления.

С помощью процедурного моделирования могут раскрываться не только действующие формы, прогнозируемые возможности, но и вероятностные противоречия самых разнообразных составляющих любых процессов и систем организационных преобразований в их целенаправленном совместном использовании. Это особенно важно на стадии инновационного развития организации, когда расширение степеней свободы рассматривается, как правило, преимущественно в позитивном аспекте, вуалирующем серьезный анализ деструктивных тенденций и последствий.

Конкретным примером целенаправленного и последовательного формирования и совершенствования механизма такого взаимодействия могут служить активно обсуждаемые и модернизируемые в последнее время процессы и системы организации антикризисного управления. В этой исключительно актуальной сфере наиболее контрастно проявляются противоречия реальных конфигураций построения необходимого взаимодействия между широким кругом разнообразных форм и методов полисубъектного управления и самостоятельного развития организации.

Более того, прямая заинтересованность и активное, легитимное и латентное участие в этом процессе большого числа самых разнообразных субъектов и сторон существенно повышают значение разработки и осуществления прозрачных, понятных и адекватных организационных изменений. В таком применении они становятся радикальным инструментом воздействия на развитие организации и уже поэтому должны быть четко сформированы, структурированы и организованы. Только это позволит избежать повторения возможных и обеспечить исправление уже допущенных ошибок организации антикризисного управления.

В самом общем, концептуальном виде модель организации антикризисного управления может быть представлена следующим образом (рис. 6.3.4).

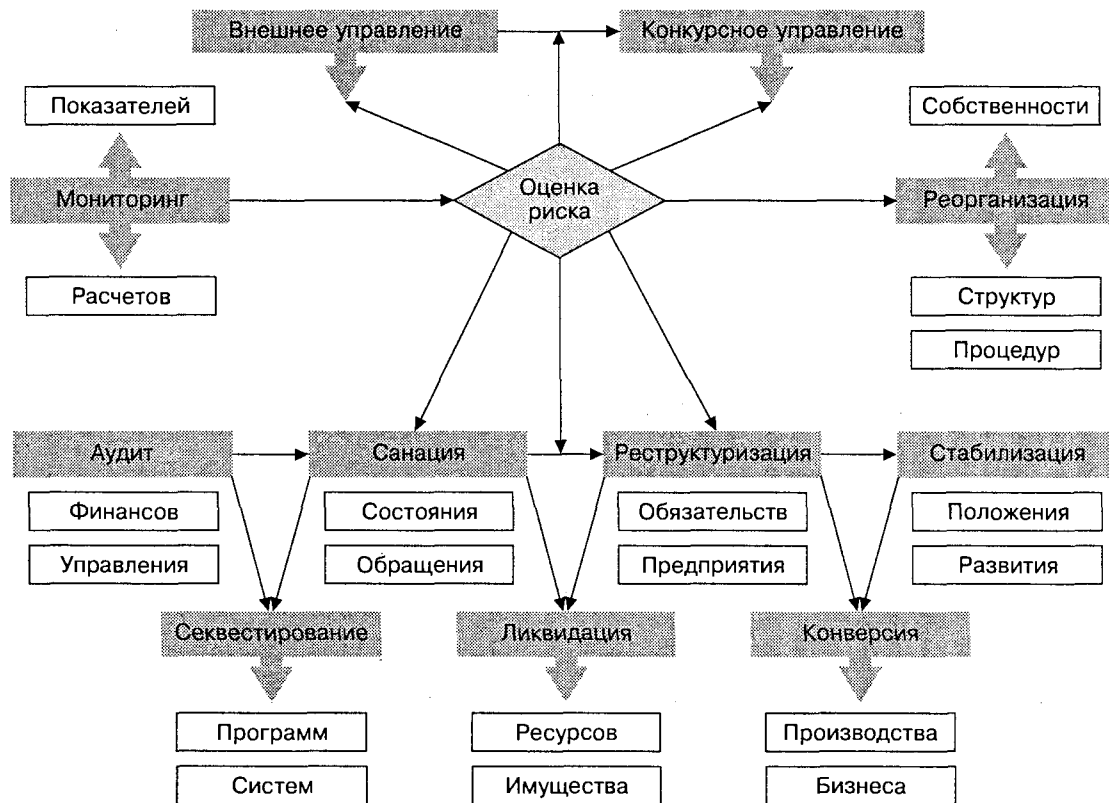


Рис. 6.3.4. Модель организации антикризисного управления

Представленная модель взаимосвязи проведения организационных изменений и развития организации является примером объединения форм и процедур внешнего и конкурсного управления в рамках общего антикризисного механизма. Собственно сами составляющие таких программ управления уже изначально должны быть юридически строго организованы и процессуально четко формализованы. Но в данном случае целенаправленная организация обуславливает возможности последовательного применения в них нового ряда конкретно формализованных, специализированных процедур применения. Среди них выделяются такие, как мониторинг, оценка, аудит, санация, реструктуризация, реорганизация, стабилизация, секвестирование, ликвидация, конверсия, осуществляющиеся в рамках целенаправленного процесса разработки и реализации конкретной программы антикризисного управления.

Отраженные в предлагаемой модели процедуры антикризисного управления универсально организованы, что позволяет представлять их унифицированными блоками. При этом применение каждого из приведенных блоков организуется не только в их взаимосвязи между собой, но и по внутреннему содержанию, раскрывающемуся его ведущими процедурами. Они также во многом определяются организацией, объединяющей и раскрывающей не только функциональные возможности отдельных блоков, но и устанавливающей строго определенные, административные, правовые и другие ограничения.

В построении и функционировании данной модели организационные изменения прежде всего формируют базовые структуры, развивают потенциальные ресурсы, создают необходимые условия для определения, выбора и реализации конкретного варианта целенаправленного воздействия. Это отражается в построении системы взаимосвязи сложного и многообразного механизма функционирования каждого из представленных блоков, определяющего конфигурации вариантов их взаимодействия. Эти задачи выходят за рамки данного исследования, но являются исключительно актуальными направлениями самостоятельных разработок.

Иными словами, организация в рамках разработки и представления комплексной модели функционирования и развития создает основополагающие условия для построения конкретной системы управления и практического применения механизма целенаправленного воздействия. Причем применение организационных изменений в построении такого механизма прежде всего направлено на форми-

рование функционально широкого спектра универсальных возможностей построения и осуществления разнообразных комплексов целенаправленных воздействий. Управление, в свою очередь, выбирает и применяет только один из них, реализуя всего лишь соответствующую часть постоянно воссоздаваемого и развиваемого организацией потенциала.

В разработке и осуществлении антикризисного управления организация, во всех ее проявлениях, играет, быть может, одну из самых важных ролей еще и потому, что проведение такой программы требует четкого, понятного и прозрачного для всех заинтересованных в ней сторон построения и отражения. Причем заинтересованность различных участников таких процессов проявляется в столкновении основополагающих, имущественных интересов, что обуславливает необходимость обеспечения соответствующего уровня объективности. Понятно, что он не может формироваться дифференцированно и оперативно для каждой задачи, а должен устойчиво и стабильно обеспечиваться постоянно действующей, определенным образом организованной системой законодательных установок и исполнительных мер.

Именно это положение определяет необходимость предварительной, юридически обоснованной, строго формализованной, прозрачной организации антикризисного управления. Формирование и функционирование ее модели изначально должно быть доступно и понятно всем заинтересованным сторонам. Особая роль соотношения организационных изменений и развития организации как раз и проявляется здесь в том, что оно стабильно обеспечивает возможности осуществления наблюдения, контроля, оценки, а при необходимости и участия в таких процессах неограниченного числа самых разнообразных субъектов.

Приведенный пример построения модели практического взаимодействия организационных изменений и развития организации интересен еще и потому, что в нем одновременно представлены самые разнообразные возможные формы соотношения и взаимодействия этих категорий. Они последовательно проявляются в качестве процессов, систем, структур, механизмов, процедур, функций, зависимостей, раскрывающих все многообразие их вероятного соотношения. Это достаточно полно и образно характеризует комплексное представление практического взаимодействия организационных изменений и развития организации в условиях совершенствования и развития рыночных отношений (см. приложение 1).

Рыночные принципы организации процесса формирования, функционирования и развития социально-экономических систем сами по себе оказывают существенное воздействие на определение соотношения теоретического и практического понимания и применения категорий развития организации и организационных изменений. Они последовательно раскрывают и активизируют внутренний потенциал этих процессов, обеспечивая качественно новые, значительно более разнообразные и, в конечном счете, эффективные формы их взаимодействия. Вместе с тем они оставляют достаточно широкий спектр свободных, вероятностных проявлений такого взаимодействия в соответствии с основными рыночными принципами организации.

Современная модель формирования, функционирования и развития общества прежде всего основывается на обеспечении возможностей более свободной и самостоятельной деятельности всех субъектов. Уже это исходное положение обуславливает становление тенденции перераспределения и модернизации целого ряда проявлений, соотношения развития организации и организационных изменений, осуществляемых управлением. Причем такие тенденции, в том или ином выражении, активно формируются и развиваются практически во всех областях человеческой деятельности. В последнее время наиболее полно и многообразно они проявляются в процессе разработки и проведения социально-экономических преобразований в России.

Так, с одной стороны, с началом проведения реформ здесь бурно прогрессируют стратегические тенденции децентрализации, расширения всевозможной коммуникации, развития прямых горизонтальных связей, становления паритетных процедур взаимодействия. Иерархически выстроенные вертикали управления уступают функции планирования, кооперации, распределения, обмена и т. д. эффективно организованным рыночным механизмам. Даже в чисто производственной сфере жесткие установки, разрядки, программы неумолимо и последовательно замещаются договорами, соглашениями, тендерами, сопоставлением намерений. Все это убедительно свидетельствует о модернизации, расширении и укреплении фундаментальных организационных основ функционирования и развития общества на новых принципах.

С другой стороны, качественно новые тенденции развития самоуправления, лавинообразное увеличение числа хозяйствующих субъектов, расширение палитры применяемых приемов и способов организационных изменений свидетельствуют о специфическом управленческом феномене. Строго отраслевая архитектура организации единого

народно-хозяйственного комплекса поэтапно преобразовывается в паритетную модель рыночного взаимодействия свободно хозяйствующих субъектов. При этом вся полнота ответственности за содержание и результаты управления этими независимыми экономическими объектами возлагается на собственника.

И наконец, в целом основные тенденции развития современного общества все в большей мере проявляются в расширении и укреплении организационных основ формирования и функционирования все более самостоятельных систем, структур, процедур развития организации. При этом стабильность их существования и эффективность функционирования определяются прежде всего уровнем постановки и осуществления реального самоуправления. Таким образом, развитие самоуправления отдельных элементов становится необходимой основой для достижения нового, более прогрессивного уровня развития организации всей инфраструктуры в целом.

Вместе с тем, возможно, именно здесь скрывается одно из противоречий построения эффективного соотношения организации и управления. И действительно, уже первый анализ деструктивных тенденций взаимодействия развития организации и организационных изменений неоспоримо доказывает, что значительная часть противоречий возникает в результате нарушения соответствия между уровнем развития самоуправления субъектов и степенью совершенства организации инфраструктуры. Это особенно ярко проявляется там и тогда, где и когда основные подходы, принципы и процедуры организации инфраструктуры импортируются и применяются без адаптации к реальному уровню развития самоуправления.

Комплексное решение всех этих проблем призваны обеспечить разработка и применение научно обоснованного подхода к организационному проектированию (ОП). Общую концепцию построения базовых конфигураций ОП можно отразить на основе проведенного в настоящем учебнике анализа соотношения объекта, метода и инструментария организационного проектирования, представленного следующим образом (табл. 6.3.1).

Понятно, что в качестве объекта организационного проектирования могут быть выбраны и другие составляющие строения организации, но компоновка основополагающих методов и приоритетного инструментария будет разрабатываться и осуществляться на аналогичной основе. Ее определяющими свойствами будут, с одной стороны, установление зависимости между методами и средствами проектирования, а с другой — цели осуществляемых преобразований.

Таблица 6.3.1

**Базовые конфигурации применения инструментария  
организационного проектирования**

| Объект      | Метод            | Инструментарий                     |
|-------------|------------------|------------------------------------|
| Организация | Интеграционный   | Программирования и моделирования   |
| Структура   | Конфигурационный | Позиционирования и корреспонденции |
| Взаимосвязи | Коммутационный   | Коммутации и кооперации            |
| Механизм    | Коммуникативный  | Функционирования и взаимодействия  |
| Процедура   | Операционный     | Алгоритмизации и комбинирования    |
| Процесс     | Последовательный | Конструирования и сопровождения    |
| Результат   | Синергетический  | Адаптации и оценки                 |

Проведенный анализ и рассмотренные примеры подчеркивают возрастающее значение обеспечения оптимального соотношения развития организации и организационных изменений как интенсивного процесса формирования эффективной системы взаимодействия увеличивающегося числа самоуправляемых субъектов на основе последовательного расширения и укрепления их самостоятельности, совершенствования организационных изменений и развития организации.

## Информационно-методический блок главы 6.3

### Контрольные задания

1. Проведите классификацию проявлений наиболее часто наблюдаемых в настоящее время организационных изменений
2. Выделите признаки идентификации наблюдаемых изменений в качестве организационных.
3. Определите место и роль жизненного цикла в формировании взаимосвязи между организационными изменениями и развитием организации
4. Проранжируйте основные факторы развития организации.
5. Приведите пример осуществления организационных изменений и проанализируйте эффективность их воздействия на развитие организации.
6. Смоделируйте применение механизма, показанного на рис. 6.3.4, в ситуации, изложенной в приложении 3.

### Адреса корреспондирующих сайтов

[http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/R37.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/R37.htm)

<http://www.defacto.ru/sp.asp?cod=5&lvl=2&page=9>

<http://www.isea.ru/russian/structure/fgu/egu/kurs/egu13.htm>

<http://nvperm.ellips.ru>

<http://www.emsi.ru>

### Рекомендуемая литература

1. *Byers P.* Organizational Communication. — Boston: A/B, 1997.
2. *Gabrial Yiannis.* Organizing and organization: an introduction. — London: SAGE, 2000.
3. *Гуиняр Франсис Ж.* Преобразование организации — М.: Дело, 2000.
4. *Carr Clay.* Chice, Chance and Organizational Cange. — N. Y.: Amacom, 1996.
5. *Минцберг Г.* Структура в кулаке. Создание эффективной организации. — СПб.: Питер, 2001.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

---

Современное состояние теории организации как самостоятельной, органично сформировавшейся и конструктивно развивающейся науки представляет необходимую методическую основу становления и развития самых разнообразных дисциплин общей системы познания и действия. Изначально все области знаний, направления и научные школы основываются на организации соответствующих объектов, субъектов, процессов их возникновения, становления, функционирования и развития. Такое положение объективно обусловило выделение организационных исследований в область фундаментальных знаний, развитие науки организации и практической деятельности по использованию ее потенциала.

Материальная и интеллектуальная организация как объективные или субъективные, а в реальности смешанные процессы и создаваемые в ходе их осуществления соответствующие системы представляют единую модель примирения двух известных приматов современных концепций построения и развития мира. Такой подход нередко обвиняют в конформизме как необоснованном компромиссе, лженаучной попытке конвергенции материалистических и идеалистических представлений о мироздании, но, с точки зрения авторов, это как раз его сильная сторона, истинно отражающая универсальность научно обоснованной парадигмы.

Действительно, вместо бесполезных, а главное бесконечных, в обозримом будущем споров о первичности бытия или сознания научно обоснованная теория организации убедительно и лаконично раскрывает и объясняет основополагающую концепцию мироздания, позволяет объяснить и понять все наблюдаемое и представляемое людьми.

Именно такая концепция организации уже положена в основу структурно-логического строения большинства современных наук и областей знаний. Ее тезаурус строго и достоверно определен и разделяется подавляющим большинством научных школ, течений и взглядов, эффективно обосновывает и уравнивает формирование и развитие современных научных представлений. Общая архитекtonика теории организации адекватна классическому представлению построения современной науки и органично вписывается в ее методологию.

Современное состояние теории организации как самостоятельной, органично сформировавшейся и конструктивно развивающейся науки представляет необходимую универсальную основу становления и развития самых разнообразных дисциплин общей системы познания и действия. Изначально все области знаний, направления и научные школы основываются на организации соответствующих объектов, субъектов, процессов их возникновения, становления, функционирования и развития. Это объективно обусловило выделение организационных исследований в область фундаментальных знаний, развитие науки организации и практической, прикладной деятельности по использованию ее потенциала.

Представленная концепция теории организации адаптирована к требованиям, предъявляемым к системообразующей основе построения единой совокупности всех областей современных знаний. Строгостью формата, тезисностью изложения и открытостью содержания она приглашает всех заинтересованных к активному освоению, совершенствованию и развитию организационных основ современной науки.

# ГЛОССАРИЙ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

---

**Агрегация** — построение и применение устойчивых соединений.

**Адекватный** — соответствующий условиям, целям, взаимосвязям.

**Алгоритм** — математически формализованная процедура.

**Блок** — конструктивный элемент организации.

**Воздействие** — изменение состояния.

**Генезис** — исследование процесса возникновения, становления и развития.

**Гибкость** — способность к адаптации и модернизации.

**Дискретность** — прерывность, выделенность составляющих.

**Документ** — свидетельство, оформленное на носителе информации.

**Законы:**

**единства** — единство анализа и синтеза объективно;

**информатизации** — уровень организации определяется уровнем информатизации,

**итерации** — чем больше составляющих, тем сложнее организация;

**композиции** — цель частного является подцелью общего;

**онтогенеза** — возникновение, становление и развитие организации сменяется стагнацией, распадом и ликвидацией;

**самосохранения** — любая организация приоритетно стремится к самосохранению;

**синергии** — свойства организации больше суммы качеств ее составляющих;

**соответствия** — свойства организации соответствуют качествам ее составляющих;

**формации** — форма организации определяется строением ее связей.

**Закрытое акционерное общество** — объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное акционерным капиталом строго ограниченного круга лиц.

**Звено** — элемент структуры, представляющий первичную часть или подразделение организации.

**Иерархия** — соподчиненность организаций по властной вертикали.

**Ингрессивность** — постепенное формирование организацией новых качеств ее составляющих.

**Инструментарий** — упорядоченная совокупность, комплекс средств целенаправленного воздействия и методов их применения.

**Инструмент** — универсальная форма организации внешнего воздействия.

**Интеграция** — состояние связанности отдельных организаций.

**Исследование** — определение состояния.

**Классификация** — представление совокупности системой соподчиненных, обусловленных группировок.

**Коммандитное товарищество** — объединение участников предпринимательской деятельности (товарищей) с вкладчиками, несущими ответственность в пределах внесенных ими сумм.

**Комбинаторность** — потенциал, ресурс возможных способов соединения.

**Коммуникационность** — способность, расположенность к взаимосвязи.

**Коммутация** — временная взаимосвязь.

**Композиционность** — возможность построения адекватной организации путем целенаправленного составления из элементов.

**Конъюгированность** — способность к внутреннему обмену и объединению качеств элементов и организаций.

**Кооперация** — построение устойчивых, внешних программных связей.

**Корпоративность** — склонность к групповой ассоциации и кооперации.

**Корреляционность** — способность к активизации взаимосвязи.

**Механизм** — целенаправленно функционирующая система.

**Морфология** — исследование и описание формы.

**Некоммерческая организация** — добровольное объединение граждан и юридических лиц на основе членства и участия в корпоративном процессе удовлетворения уставных потребностей.

**Общество с ограниченной ответственностью** — объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное долевым капиталом одного или нескольких лиц, отвечающих по обязательствам общества.

**Онтогенез** — отражение существования организации стадиями возникновения, становления, развития, стагнации, распада и ликвидации.

**Оперативность** — быстрота, своевременность.

**Операция** — профессиональная комбинация действий, обеспечивающая достижение необходимого результата.

**Орган** — структурная часть организации, наделенная самостоятельными функциями.

**Организационная структура управления** — отражение внутреннего строения управляющей системы.

**Организация 1** — объединение людей для достижения совместных целей.

**Организация 2** — внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением.

**Организация 3** — совокупность целенаправленных действий, ведущих к образованию необходимых связей.

**Организация 4** — строение, взаимосвязь составляющих.

**Организация 5** — представление о модели устройства объективных, субъективных или смешанных процессов или систем в материальном, интеллектуальном или смешанном выражении.

**Открытое акционерное общество** — объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное свободно вносимым и обращающимся акционерным капиталом.

**Парадигма** — стройная, строго научная, общепризнанная теория, основополагающая концепция, представленная системой основных понятий, лаконично отражающей существенные черты объекта.

**Период** — продолжительность процесса или его повторяющейся части во времени.

**Перманентный** — постоянный, непрерывно продолжающийся.

**Полномочия** — свод прав по исполнению обязанностей.

**Полное товарищество** — договорное участие граждан в предпринимательской деятельности от имени товарищества, с отнесением ответственности на принадлежащее им имущество.

**Порядок** — складывающееся или устанавливаемое и поддерживаемое соотношение составляющих.

**Правила** — устанавливаемые, ожидаемые в выполнении и контролируемые положения.

**Принцип:**

**адекватности воздействия** — содержание осуществляющихся действий обуславливается состоянием организаций;

**главного звена** — адекватность формирования и функционирования организации определяется ее универсальностью;

**деревя цели** — постановка и достижение цели строится в логической последовательности: частная — локальная — оперативная — тактическая — стратегическая — глобальная;

**единства формы и содержания** — соотношение формы и содержания определяет качества организации;

**иерархичности** — развитие и управляемость организации обеспечиваются ее иерархичностью;

**компенсации противодействия** — адекватная организация компенсирует объективно возникающее противодействие;

**конструктивности** — внутренняя устойчивость организации обеспечивается ее конструкцией;

**линейности и функциональности** — связи организации имеют линейно-функциональную специализацию;

**необходимого разнообразия** — адекватность организации обеспечивается разнообразием ее составляющих;

**необходимости и достаточности** — количество и разнообразие составляющих организации должно быть оптимальным;

**непрерывности и ритмичности** — самодостаточная эффективная организация осуществляется непрерывно и ритмично;

**обратной связи** — обратная связь объединяет организацию;

**оперативности и гибкости** — адекватность взаимодействия в организации определяется оперативностью и гибкостью;

**оптимальной звенности** — адекватность организации обеспечивается оптимальным соотношением ее звеньев;

**параллельности и последовательности** — функционирование и развитие организации осуществляется параллельно-последовательно;

**перманентности целеполагания** — разработка, постановка и корректировка цели осуществляются непрерывно в режиме сопровождения ее достижения;

**примата цели** — цель субъективной организации первична;

**разделения и кооперации** — основой существования и развития организации является разделение и кооперация функций;

**распределения и специализации** — основой построения организации является распределение и специализация функций;

**резервирования и дублирования** — эффективность организации обеспечивается балансом резервирования и дублирования;

**системности** — любая организация представляется совокупностью взаимосвязанных элементов;

**стратегического планирования** — эффективная постановка достижения цели основывается на приоритетном планировании перспектив развития организации;

**толерантности** — существование организации определяется устойчивостью к внешним воздействиям;

**универсальности** — адекватность формирования и функционирования организации определяется ее универсальностью;

**целевой адаптации** — проблемы, задачи, решения, результаты и другие составляющие организации адаптируются к представлению цели.

**Производственный кооператив** — добровольное объединение средств и труда граждан для совместной деятельности на основе членства, не-

посредственного участия в работе, имущественных или паевых взносов и субсидиарной ответственности.

**Процедура** — формализованное отражение обусловленной последовательности действий.

**Процесс** — последовательность изменений.

**Реверсивность** — свойство возвращения к повторению исходного состояния.

**Реквизит** — присваиваемый организации необходимый для идентификации признак.

**Реформирование** — целенаправленные преобразования.

**Ротационность** — эффект взаимного замещения, перемещения по циклической траектории.

**Рычаг** — первичный механизм или его непосредственная и неотъемлемая составляющая.

**Самоуправление** — непосредственное участие объекта в разработке, принятии и реализации решения в организации.

**Свойства** — совокупность проявлений, отражающих общие, характерные и специфические черты организации.

**Сегмент** — результат централизованного разделения организации на части.

**Селективность** — способность организации к осуществлению само-совершенствования путем отбора, закрепления и развития необходимых качеств.

**Синергия** — эффект превышения качеств организации над суммой качеств ее составляющих.

**Система** — совокупность взаимосвязанных элементов.

**Случайность** — объективная, как правило, сложная по своей внешней природе, маловероятная связь.

**Соединение** — создание единого или общего из различных составляющих.

**Социально-экономическая организация** — обособленное объединение людей с целью совместного решения экономических задач.

**Стадия** — часть процесса, характеризующаяся однородностью происходящего.

**Статус** — официально или общественно признаваемое положение.

**Створ** — прием структуризации отражения, позволяющий определить очередность, этапность или последовательность выделения и анализа.

**Структура** — отражение внутреннего строения системы.

**Степень** — совокупность звеньев и органов, позиционированных на общем уровне структуры.

**Сущность** — внутреннее содержание предмета, выражающееся в единстве реализации его свойств и отношений.

**Тезаурус** — совокупность комплексно адаптированной системы понятий и дефиниций, структуры и содержания их взаимосвязей в процессе исследования конкретной области знаний.

**Тип** — совокупность характерных внешних черт и признаков организации.

**Толерантность** — устойчивость к внешним воздействиям.

**Трансформация** — вероятностные изменения.

**Универсальный** — общий, применяемый ко всему без ограничений.

**Унитарное предприятие** — коммерческая организация, не наделенная правом собственности на имущество, закрепляемое за ней собственником и используемое для предпринимательства.

**Унификация** — применение единого подхода к определенному ряду разных организаций

**Уровень** — горизонталь, определяющая равнозначное по иерархии расположение элементов структуры.

**Фаза** — момент или часть процесса, характеризующиеся явно воспринимаемым образом.

**Форма** — целостный образ, внешнее проявление.

**Формализация** — выделение и позиционирования элементов и связей.

**Форматирование** — установление формы представления.

**Формация** — сложившаяся макроорганизация.

**Формирование** — создание организации приданием ей конкретной формы.

**Целенаправленность** — ориентация организации на цель.

**Цель** — субъективное, желаемое, достижимое, необходимое состояние процесса или системы.

**Цикл** — периодически повторяющаяся последовательность.

**Цикличность** — периодическое повторение определенной последовательности.

**Эгрессивность** — достижение максимального уровня реализации качеств организации.

**Эмерджентность** — оперативная мобилизация принципиально новых качеств.

**Этап** — отрезок процесса, выделяемый получением промежуточного результата.

**Эшелон** — последовательная часть оперативного построения.

**Ярлык** — формализованный или принятый индентификатор.

# **СВОДНЫЙ БАНК КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ОСВОЕНИЯ КУРСА «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»:**

---

## **Глава 1.1. Сущность организации**

1. Приведите примеры проявлений организации по классификации, представленной на рис. 1.1.1, с которыми вы непосредственно встречались.
2. К какому проявлению организации вы отнесете программный продукт?
3. Что в организации мышления человека является результатом воздействия объективной организации?
4. Проанализируйте организационную природу устройства и использования: колеса, двигателя внутреннего сгорания, действующего законодательства, общественно-экономической формации.
5. В чем проявляется всеобщее значение организации?

## **Глава 1.2. Предмет и метод теории организации**

1. Классифицируйте проявления организационных отношений как предмета исследования теории организации.
2. Сопоставьте понятия организационных, производственных и экономических отношений.
3. Проранжируйте методы исследования организации по их: важности, инновационности, широте применения.
4. Что дает применение прогнозирования и программирования в исследованиях организационных отношений?
5. Чем обусловлена необходимость применения специальных методов исследования предмета теории организации?

## **Глава 1.3. Место и роль науки организации в системе современных знаний**

1. Попробуйте отразить структуру и взаимосвязь дисциплин уже освоенной вами учебной программы.

2. Определите место теории и других наук организации в этой системе.
3. Приведите несколько основных понятий, определяющих роль теории организации в системе современных знаний.
4. Проведите и обоснуйте их ранжирование по значимости.
5. Какие дисциплины, с вашей точки зрения, исполняли роль теории организации до ее выделения в самостоятельную область знаний?

### **Глава 2.1. Тезаурус парадигмы организации**

1. Определите значение связей между понятиями тезауруса теории организации.
2. Проиллюстрируйте примерами первичность и производность понятий организации.
3. Приведите примеры развития категорийно-понятийного аппарата организации в специальных дисциплинах.
4. Определите роль тезауруса теории организации в других областях знаний.

### **Глава 2.2. Генезис организации**

1. Что и почему первично в организации: процесс или система?
2. Проанализируйте логику постановки и разрешения трех основных вопросов организации.
3. Охарактеризуйте последовательность возникновения, становления и развития организации с позиций ее генезиса.
4. Оцените высшее состояние развития социально-экономических процессов и систем с позиций соотношения объективной и субъективной организации.
5. Выделите взаимосвязь между отдельными научными дисциплинами на основе применения модели интеллектуальной организации

### **Глава 2.3. Система законов организации**

1. Проиллюстрируйте последовательность выделения, исследования и формулирования закона на конкретном примере.
2. Представьте и обоснуйте роль закона синергии в выделении и формулировании других законов организации.
3. Поясните принципы построения представленной классификации законов организации.

4. Проанализируйте действие законов онтогенеза и самосохранения на примере функционирования и развития конкретной организации.
5. Оцените место и роль рассмотренных законов в теории организации и других областях знаний.

### **Глава 3.1. Принципы организации**

1. Проанализируйте природу принципов организации, выделите ее объективные и субъективные составляющие.
2. Дайте определение выражению «принцип объективной организации».
3. Выделите критерии классификации принципов организации.
4. Приведите примеры проявления связей и зависимостей между группами классификации принципов организации.
5. Проиллюстрируйте применение группы принципов «взаимосвязи».
6. Определите перспективы совершенствования и развития принципов организации.

### **Глава 3.2. Морфология организации**

1. Приведите ваше понимание морфологии организации и ее применения в теории и практике.
2. Определите понятие и значение формы организации.
3. Перечислите основные словообразования с корнем «форм», широко применяющиеся в теории организации.
4. Выделите критерии классификации форм организации.
5. Проанализируйте применение понятия «форма организации» в социально-экономической сфере.
6. Определите основные направления развития современных форм организации.

### **Глава 3.3. Свойства организации**

1. Определите значение свойств организации в развитии теории.
2. Перечислите и проранжируйте свойства, ассоциирующиеся в вашем представлении с понятием организации.
3. Выделите критерии, по которым наиболее эффективно осуществляется классификация свойств организации.
4. Приведите примеры проявления объективной и субъективной природы в формировании и развитии свойств организации.

5. Проанализируйте специфические свойства организации и приведите примеры их проявления.

### **Глава 4.1. Динамическая организация**

1. Дайте определения процессов объективной, субъективной и смешанной организаций.
2. Назовите критерии определения составляющих процесса организации.
3. Представьте и охарактеризуйте типовую модель построения процесса организации.
4. Приведите примеры, иллюстрирующие процессы организации.
5. Определите место и роль индивидуума в организации.
6. Охарактеризуйте общую классификацию процессуальной организации.

### **Глава 4.2. Инструментарий организации**

1. Приведите пример применения вами того или иного инструментария.
2. Проанализируйте формирование взаимосвязей внутри инструментария.
3. В чем различны инструменты исследования и воздействия?
4. Проранжируйте представленные на рис. 4.2.2 инструменты по:
  - силе действия;
  - сложности применения;
  - частоте использования.
5. Приведите пример наиболее распространенных агрегаций инструментария организации.

### **Глава 4.3. Механизм организации**

1. Проведите сравнение понятий «организм» и «механизм».
2. Классифицируйте применение понятия «механизм».
3. Приведите примеры и рассмотрите действие механизма социальной организации:
  - в семье;
  - в коллективе;
  - в обществе.
5. Сопоставьте и проанализируйте действие:
  - инструментов и рычагов;

- мотивов и стимулов;
- правила и ответственности.

6. Перечислите воздействующие на вас механизмы

### **Глава 5.1. Сущность и строение организации**

1. Выделите и проранжируйте основные составляющие сущности организации как системы.
2. Проанализируйте различия в понимании сущности статической и динамической организации.
3. Сопоставьте понятия звена и органа структуры организации.
4. Охарактеризуйте подходы к классификации организационных структур управления.
5. Определите взаимосвязь между структурой и формой организации как проявлениями ее внутреннего и внешнего строения.

### **Глава 5.2. Классификация организаций**

1. Обоснуйте применение классификации в качестве инструментария интеллектуальной организации.
2. Проранжируйте цели постановки и применения инструментария классификации в:
  - исследовании;
  - воздействии;
  - оценке результатов организации.
3. Приведите конкретные примеры выбора и применения критерияльной шкалы классификации реальной организации.
4. Выделите критерии отнесения социальной организации к той или иной группе классификации
5. Попробуйте спрогнозировать становление новых форм социальных организаций на основе уже сложившейся их классификации.

### **Глава 5.3. Социально-экономические организации**

1. Охарактеризуйте генезис социально-экономических организаций.
2. Приведите примеры разнообразия форм их проявления.
3. Классифицируйте социально-экономические организации по:
  - целям создания;
  - формам функционирования;
  - направлениям специализации;

4. Приведите обоснование выделения основных организационно-правовых форм социально-экономических организаций в Административном кодексе РФ.
5. Определите основные тенденции совершенствования и развития современных форм социально-экономических организаций.

### **Глава 6.1. Место и роль организации в управлении**

1. Сопоставьте определения понятий «организация» и «управление».
2. Обоснуйте приоритет их формирования и применения.
3. Приведите и классифицируйте примеры проявления организации в управлении на основе модели, представленной на рис. 6.1.1.
4. Раскройте роль организации в управлении как:
  - принципа;
  - функции;
  - метода;
  - структуры;
  - процедуры.
5. Сравните проявления самоорганизации и самоуправления.

### **Глава 6.2. Организация управления**

1. Проведите сравнительный анализ понятий «управление организацией» и «организация управления».
2. Выделите и проранжируйте предметы организации управления.
3. Приведите примеры проявления организации управления:
  - задачей;
  - объектом;
  - процессом.
4. Проанализируйте типовую организацию механизма управления на известном вам примере.
5. Классифицируйте воздействие организации управления на организационные изменения и развитие организации.

### **Глава 6.3. Организационные изменения и развитие организации**

1. Проведите классификацию проявлений наиболее часто наблюдаемых в настоящее время организационных изменений.
2. Выделите признаки идентификации наблюдаемых изменений в качестве организационных.

3. Определите место и роль жизненного цикла в формировании взаимосвязи между организационными изменениями и развитием организации.
4. Проранжируйте основные факторы развития организации.
5. Приведите пример осуществления организационных изменений и проанализируйте эффективность их воздействия на развитие организации.

## АДРЕСНЫЙ СТОЛ ИНТЕРНЕТ-ССЫЛОК:

---

1. <http://aav.ru/glossary/>  
главы: 1.1., 1.3, 6.1.
2. <http://amreferat.boom.ru/33.html>  
главы: 1.1, 1.2, 1.3., 3.2., 5.2.,
3. [http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/org\\_management.shtml](http://big.spb.ru/publications/bigspb/metodology/org_management.shtml)  
главы: 2.2., 2.3, 4.1., 4.2., 5.3.
4. <http://mba.hse.ru/Publication/CorpLifecycles.htm>  
главы: 1.1., 2.2., 3.2, 3.3., 4.1.
5. <http://markus.spb.ru/biblioteka/guru.shtml>  
главы: 1.3., 4.3., 5.1., 5.2., 6.1.
6. [http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/R37.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/R37.htm)  
главы: 1.1., 2.2., 5.3, 6.3.
7. <http://smartpage.narod.ru/Russian/Manag.htm>  
главы: 3.1., 3.2., 4.1., 4.2., 4.3, 5.2., 5.3., 6.1.
8. <http://socio-org.narod.ru/>  
главы: 3.2., 5.1., 5.2., 6.2.
9. [http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl\\_art2.cgi?qqvchnl](http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_art2.cgi?qqvchnl)  
главы: 1.3., 2.1., 6.1.
10. <http://www.defacto.ru/sp.asp?cod=5&lvl=2&page=9>  
главы: 2.2., 4.3., 6.3.
11. [http://www.de.isu.ru/program/progs/prog\\_10.html](http://www.de.isu.ru/program/progs/prog_10.html)  
главы: 1.2., 2.3., 4.2., 5.3.
12. <http://www.syktso.ru/bisness-delo/>  
главы: 3.1., 5.1., 6.2.
13. <http://www.isea.ru/russian/structure/fgu/egu/kurs/egu13.htm>  
главы: 1.1., 4.2., 5.2., 6.3.
14. [http://www.nosorog.com/public/management/sovr\\_org\\_paradigma.html](http://www.nosorog.com/public/management/sovr_org_paradigma.html)  
главы: 2.1., 2.3., 3.1., 4.1., 6.1.

15. <http://www.ptpu.ru/NewIss/newiss.htm>  
главы: 1.2., 6.2.
16. [www.ims98.nw.ru](http://www.ims98.nw.ru)  
главы: 2.2., 4.3.
17. [http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/index.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/index.htm)  
главы: 3.1., 4.2.
18. <http://nvperm.ellips.ru/>  
главы: 3.3., 6.3.
19. <http://stasikhr.narod.ru/2000-htm/5.htm>  
главы: 1.1, 3.3., 5.3.
20. <http://tryphonov.narod.ru/>  
главы: 2.1., 3.3., 4.1.
21. <http://www.emsi.ru>  
главы: 1.3., 3.3., 5.1., 6.3.

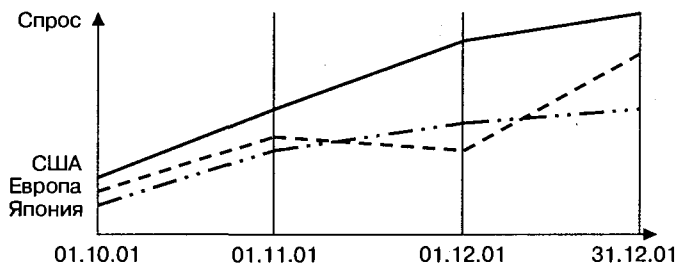
# ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

## «Реорганизация»

ОАО «Химмаш» — крупное высокотехнологичное, широкопрофильное, сибирское градообразующее предприятие, сократившее в ходе рыночных преобразований свою производственную программу и численность работающих почти в 2,5 раза.

Проведение конверсионной программы обусловило к 2002 г. устойчивую тенденцию к 12% среднегодовому росту объемов производства и реализации товаров широкого потребления. Ежегодно удваиваются инвестиции, восстановлено 70% рабочих мест, создано более 20 дочерних предприятий и фирм.

Объединение является одним из общепризнанных мировых производителей высококачественных органических адсорбентов, используемых в современных стационарных и портативных системах очистки воздуха. Удельный вес этой позиции в общей структуре товарной продукции объединения снизился за последние 12 лет в 8 раз и составляет 0,4%. Производственные мощности по данной позиции используются на 20%, технология не модернизировалась 15 лет, складские запасы неликвидов превысили нормативы в 3 раза. В течение IV кв. 2001 г. спрос на сертифицированный ассортимент этой продукции менялся следующим образом:



Проанализировав содержание централизованного и децентрализованного проектов организационных изменений, менеджмент объединения принял компромиссное решение и приступил к реализации комплекса мер по восстановлению значения данного продукта в программе предприятия, позволивших увеличить в январе т. г.: объемы производства адсорбентов — на 240%, реализации — на 315%, прибыли — в 5 и reinvestиций — в 6 раз.



Вводные

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

### «Развитие»

ООО «Наставник» с уставным капиталом 10 000 руб. было учреждено в октябре 2000 г. пятью физическими лицами, профессиональными педагогами 2 специализаций 3 государственных учебных заведений системы среднего образования. Цель — пробное освоение локального довузовского сегмента рынка лицензированных репетиторских услуг в северных микрорайонах г. Москвы и прилегающих территориях Подмоскovie. По итогам работы в IV кв. 2000 г. прибыль общества составила 47 000 руб.

Анализ перспективного портфеля заказов потенциальных клиентов выявил лавинообразный рост платежеспособного спроса на объем и содержание услуг, ориентированных на подготовку разнообразного контингента, в том числе для сдачи выпускных, сертификационных и вступительных экзаменов по утвержденным для ряда учебных организаций программам. На январь 2001 г. подтвержденные параметры заявленного спроса выглядели следующим образом:

- в сегменте школьного репетиторства до 30 000 руб./мес.,
- в сегменте школьного экстерната до 12 000 руб./мес.,
- в сегменте подготовки к сертификации до 50 000 руб./мес.,
- в сегменте подготовки к поступлению в вузы до 100 000 руб./мес.,
- в сегменте вузовского сопровождения до 25 000 руб./мес.,
- в сегменте языковой подготовки до 80 000 руб./мес.

В сложившемся виде и в рамках имевшихся представлений о развитии общество было не в состоянии охватить более 8 % заявленного спроса.

Была разработана и реализована четырехэтапная программа развития организации, последовательно и радикально изменившая ее статус, лицензионное сопровождение, кадровое обеспечение, организационную структуру, конфигурацию внешней кооперации и материально-техническую базу. В результате проведенных преобразований прибыль по итогам работы в 2001 г. составила 632 000 руб., портфель заказов на 1-е полугодие 2002 г. сформирован в объеме 2 800 000 руб., запланированный на 2002 г. общий объем инвестиций составил не менее 1 970 000 руб.



Вводные

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

### «Кризис»

ЗАО «Авиатехника» было учреждено в 1989 г. в статусе дочернего образования одного из авиаремонтных заводов МАП. В течение первых трех лет общество с 30% прибылью освоило более 82% внешней кооперации основного предприятия, включая сертификационные и поверочные процедуры. Развивая инициативную коммерческую программу, ЗАО окончательно сформировалось в качестве основного рыночного партнера завода, учредив совместно с ним и другими контрагентами ряд малых предприятий и коммерческих структур. При этом производственная группа управлялась на 40% единым менеджментом.

После акционирования авиаремонтного завода, поэтапного сокращения портфеля заказов предприятия, реорганизации системы его отношений с производителями и ремонтниками двигателей, сертифицирующими органами, аэропортом финансовые показатели работы завода стали постоянно снижаться. Ситуация резко обострилась в августе 1998 г., поскольку в результате девальвации рубля некоторые отечественные заказчики оказались неплатежеспособны по уже запущенным в работу контрактам.

Это обусловило постановку вопроса о сохранении группы предприятий в сложившемся виде, реструктуризации одних ее составляющих и перепрофилировании других. Разрабатываемые и реализуемые решения не привели к выходу из кризисной ситуации, и к началу 2001 г. производственно-коммерческая группа практически перестала существовать как единое соглашение.

Часть учредителей и команды менеджмента в поиске выхода из кризиса перешли к переделу собственности, в том числе латентными методами.

Было принято и реализовано решение по санации, реструктуризации, банкротству, перепрофилированию, закрытию составляющих группу предприятий, что позволило ряду из них сохраниться и позиционироваться в этом и других сегментах бизнеса. Вместе с тем положение завода не претерпело кардинальных изменений и оставляет актуальным вопрос о его дальнейшей судьбе.



Вводные

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

### «Реинжиниринг»

Крупный отечественный мебельный комбинат, успешно производящий и реализующий значительные объемы относительно недорогих комплектов и отдельных предметов собственной продукции, выработал устойчивую социальную ориентацию, направленную на сохранение кадрового состава и общего числа рабочих мест. Это позволило не только обеспечивать устойчивое повышение качества производимой мебели, формировать систему постоянных заказчиков, но и реализовывать в городе стратегию социального партнерства.

Периодически проходящие повышения тарифов на энерго-носители, стоимость сырья, материалов и комплектации, увеличение затрат на проведение необходимой модернизации оборудования, систематически возникающие кризисы неплательщиков и т. д. все острее ставили вопрос о возможности существенного сокращения издержек производства.

Функционально-стоимостный анализ ситуации показывал устойчивые тенденции формирования необоснованно высокого уровня издержек по приобретению, транспортировке и использованию энергоресурсов, выделение узкой специфицированной группы составляющих комплектации производства, обуславливающей исключительно высокую долю затрат в себестоимости готовой продукции, низкий уровень учета потерь производственного цикла и т. д.

Комбинат разработал и осуществил программу комплексной реструктуризации затрат и сокращения удельного потребления ресурсов.

В целях организационно-методического обеспечения реализации разработанной программы был проведен комплексный реинжиниринг всех составляющих технологического процесса основного и вспомогательного производства, осуществлена модернизация информационно-программного сопровождения компьютерных систем производственного управления. Это позволило сократить общие издержки производства на 20%, обеспечить экономию более 30% имеющихся на складе производственных ресурсов



Вводные

# ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

## «Реконструкция»

В результате необдуманно проведенной в Москве в начале 1990-х гг. приватизации таксомоторных парков к концу XX в. столица практически потеряла совершенно необходимую для инфраструктуры города подотрасль. Для одного из чудом сохранившихся московских предприятий этого вида деятельности в современной модели рыночной экономики сложились исключительно сложные условия. Утрата большей части подвижного состава, хроническое отсутствие инвестиций, увольнение большей части квалифицированных работников поставили парк на грань выживания.

Менеджментом предприятия была разработана и реализована программа комплексной реконструкции парка, обеспечившая стабилизацию его работы.

В рамках принятой программы были последовательно поставлены, разработаны и успешно решены следующие задачи:

- 1) мобилизация кадрового и подготовка нового персонала парка;
- 2) доведение технологического цикла производства и реализации транспортных услуг до уровня международных стандартов;
- 3) внедрение механизма выкупа отработавшего подвижного состава по остаточной цене кадровыми работниками парка;
- 4) поиск нестандартных источников привлечения инвестиций;
- 5) организация дочерних предприятий, осуществляющих сопутствующий комплекс отраслевого обслуживания;
- 6) разработка и реализация программы поддержки городом приобретения предприятием отечественных машин;
- 7) создание конкурентной среды и развитие предпринимательства и коммерческой инициативы персонала предприятия.

Проведение программы мероприятий позволило коренным образом изменить ситуацию, обеспечив устойчивое развитие предприятия, проявившееся в увеличении подвижного состава на 50 единиц, росте объема услуг и получаемой прибыли в 1,6 раза, создании более 70 дополнительных рабочих мест, достижении соответствующего уровня оплаты труда, реализации экологической программы предприятия.

Программа осуществления реконструкции предприятия признана эффективной и распространена в подотрасли.



Вводные

# СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

---

1. *Адамецки К.* О науке организации. — М.: Экономика, 1972.
2. *Адамчук В.* Организация и нормирование труда. — М.: Юнити, 2000.
3. *Акофф Р.* О целеустремленных системах. — М.: С. Р., 1972.
4. *Александров Е. А. и др.* О некоторых организационных качествах функционирования систем. — М.: Наука, 1968.
5. *Балашов В. В. Годин В. В. Райченко А. В.* Тезаурус рыночной экономики и управления. — М.: ГАУ, 1996
6. *Богданов А. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. Т. 1. — М.: Экономика, 1989.
7. *Богданов А. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. Т. 2. — М.: Экономика, 1989.
8. *Боголепов В. П.* О состоянии и задачах развития общей теории организации. — М.: Наука, 1969.
9. *Беляев А. А., Коротков Э. А.* Системология организаций. — М.: ИНФРА-М, 2000.
10. *Валуев С. А. и др.* Организационный менеджмент. — М.: Нефть и газ, 1993.
11. *Гастев А. К.* Как надо работать. — М.: Экономика, 1966.
12. *Гелловей Л.* Операционный менеджмент. — СПб.: Питер, 2001.
13. *Гибсон Дж. Л. и др.* Организации: поведение, структуры, процессы. — М.: ИМ, 2000.
14. *Гиг Ван Дж.* Прикладная общая теория систем. Кн. 1. — М.: Мир, 1981.
15. *Гоулднер Э.* Организационный анализ. — М.: Прогресс, 1965.
16. *Громова О. Н.* Организация управленческого труда. — М.: ГАУ, 1993.
17. *Гуиняр Франсис Ж.* Преобразование организации. — М.: Дело, 2000.

18. *Доблаев В. Л.* Теория организаций. — М.: Институт молодежи, 1995.
19. *Добров Г. М. и др.* Организация науки. — Киев: Наукова думка, 1970.
20. *Дизель П. М. и др.* Поведение человека в организации. — М.: Экономика, 1993.
21. *Евенко Л. И.* Организация как система. — М.: Экономика, 1992.
22. *Золотогоров В.* Организация и планирование производства. — М.: ИНФРА-М, 2001.
23. *Зотов В. В.* Задачи и организационные основы менеджмента. — М.: Корона-Принт, 1996.
24. *Керженцев П. М.* Принципы организации. — М.: Экономика, 1989.
25. *Климонтович Н. Ю.* Без формул о синергетике. — Минск: Высшая школа, 1986.
26. *Коренченко Р. А.* Теория организации. — Пермь: ПГУ, 1990.
27. *Коротков Э. М.* Исследование систем управления. — М.: Дека, 2000.
28. *Кравченко В. Ф.* Организационный инжиниринг. — М.: ИНФРА-М, 1999.
29. *Красовский Ю. Д.* Организационное поведение. — М.: ЮНИТИ, 2000.
30. *Кудряев В.* Организация работы с документами. — М.: ИНФРА-М, 2001.
31. *Кузнецов М. М., Райченко А. В.* Организация управления и самоуправления в трудовых коллективах производственных цехов. — Рига: РПИ, 1990.
32. *Латфуллин Г. Р.* Развитие самоуправления хозяйственных организаций. — М.: ГАУ, 1995.
33. *Латфуллин Г. Р., Громова О. Н. и др.* Организационное поведение: Учебное пособие. — М.: Айрис-пресс, 2002.
34. *Латфуллин Г. Р., Райченко А. В.* Система кооперации процессов исследования, разработки, внедрения и обучения. — М.: ИЭПНТП, 1987.
35. *Лафта Д. К.* Эффективность менеджмента организации. — М.: Дело, 1999.
36. *Лукьяшко А. В., Райченко А. В.* Жизненный цикл работника как объект управления // Человек и труд. 1996. № 10.

37. Львов Д. С. Институциональная экономика. — М.: ИНФРА-М, 2001.
38. Лэйхифф Дж. М. Бизнес-коммуникации. — СПб.: Финансы, 2001.
39. Лютенс Ф. Организационное поведение. — М.: ИНФРА-М, 1999.
40. Мангутов И. С. Организатор и организаторская деятельность. — Л.: Наука, 1975.
41. Мароши М. Организация. Стимулирование Эффективность. — М.: Прогресс, 1981.
42. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. — М.: ИНФРА-М, 1996.
43. Мильнер Б. З. Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 2001.
44. Мильнер Б. З. Теория организаций: Курс лекций — М.: ИНФРА-М, 1999.
45. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации. — СПб.: Питер, 2001.
46. Молл Е. Менеджмент: организационное поведение. — М.: Финансы и статистика, 1999.
47. Новицкий Н. И. Организация производства на предприятии. — М.: Инфра-М, 2002.
48. Ньустром Дж. Организационное поведение. — СПб.: Питер, 2000.
49. Организационная психология/Под ред. Л. В. Винокурова — СПб.: Питер, 2000.
50. О'Шоннесси Дж. Принципы организации управления фирмой. — М.: ИНФРА-М, 1999.
51. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. — М.: Экономика, 1984.
52. Паламарчук Г. Т. и др. Принципы организации социальных систем. — Киев: Высшая школа, 1988.
53. Паркинсон С. Н. Законы Паркинсона. — М.: Прогресс, 1989.
54. Питер Л. Дж. Принцип Питера. — М.: Прогресс, 1990.
55. Поршнев А. Г., Разу М. Л. и др. Менеджмент — маркетинг. Психология организации. — М.: АКДИ Экономика и жизнь, 1997.
56. Пригожин А. И. Современная социология организаций. — М.: Ин-тертранс, 1995.
57. Радченко Я. В. Теория организации. — М.: ГАУ, 1998.
58. Райченко А. В. Парадигма организации /Новое мировоззрение. — М.: ГУУ, 2002.
59. Райченко А. В. Прикладная организация /Формирование направления. — М.: ГУУ, 2002.

60. *Роджерс Э. и др.* Коммуникации в организациях. — М.: Экономика, 1980.
61. России надо быть сильной и конкурентноспособной // Послание Президента РФ В. В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. 19.04.2002. № 71.
62. *Рузавин Г.* Синергетика и системный подход. — М.: Знание, 1985.
63. *Румянцева З. П., Филинов Н. Б., Шрамченко Т. Б.* Общее управление организацией: принципы и процессы. — М.: ИНФРА-М, 1999.
64. *Сетров М. И.* Принципы организации социальных систем. — Киев: ОВШ, 1988.
65. *Смирнова В. Г., Мильнер Б. З., Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г.* Организация и ее деловая среда. — М.: ИНФРА-М, 2000.
66. *Смирнов Э. А.* Теория организации — М.: ИНФРА-М, 2000.
67. Современное управление: Энциклопедический справочник / Пер. с англ. — М.: Издатцентр, 1997.
68. *Стенгерс И.* Порядок из хаоса / Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1986.
69. *Тейлор Ф. У.* Научная организация труда. — М.: Республика, 1992.
70. Управление организацией / Под ред. А. Г. Поршнева. — М.: ИНФРА-М, 2000.
71. Управление организацией. Энциклопедический словарь / Под ред. А. Г. Поршнева, А. Я. Кибанова, В. Н. Гунина. — М.: ИНФРА-М, 2001.
72. *Файоль А.* Общее и промышленное управление. — М.: Республика, 1992.
73. *Фалмер Р. М.* Организация как функция управления. — М.: Экономика, 1992.
74. *Франчук В. И.* Начала общей теории организаций. — М.: МГУЭС, 1996.
75. *Хакен Г.* Синергетика: иерархии неустойчивости в самоорганизующихся системах и устройствах. — М.: Мир, 1985.
76. *Хачатуров С. Е.* Организация производственных систем (теоретическое основание организационной науки). — Тула: Школа, 1996.
77. *Холл Р. Х.* Организации: структуры, процессы, результаты — СПб.: Питер, 2001.
78. *Чернышев В. М.* Производство организации. — СПб.: МЭРА, 1999.
79. Энциклопедический словарь. — М.: Р. Э. С., 1990.
80. *Эткинс П.* Порядок и беспорядок в природе. — М.: Мир, 1987.

81. Янг С. Системное управление организацией – М.: Дело, 1992.
82. Allen L. A. Management and Organization. – N. Y., 1985.
83. Bennis W. G. Organization Development its nature origins and prospects. – N. Y., 1969.
84. Blau P.M. and an. The Structure of Organization. – N. Y , 1971
85. Byers P. Organizational Communication. – Boston: A/B, 1997.
86. Weber M. Theory of Social and Economic Organization. – N. Y., 1947.
87. Gabrial Y. Organizing and organization: an introduction. – London: SAGE, 2000
88. Dale E. Organization. – N. Y.: AMA, 1967.
89. Zaltman G. and an. Innovations and Organizations. – N. Y., 1973.
90. Carr Clay. Chice, Chance and Organizational Cange. – N. Y.: Amacom, 1996
91. Kast F. E. Organization and Management A System Approach. – N. Y., 1970.
92. Kimberly J. R. and an. The Organizational Life Cycle. – S. Fr., 1980.
93. Litterer J. A. The Analis of Organization. – N. Y., 1993
94. Pinchot G. and an. The Intelligent Organization.— S. F.: B. K. P., 1996.
95. Pfeffer J. and an. The external Control of Organizations. – N. Y., 1978.
96. Selznick P. Foundation of the Theory of Organization. – N. Y , 1976.
97. Scott W. R. and an. Formal Organizations. – S. Fr., 1992
98. Thompson J. D. and an. Organizations in Action. – N. Y., 1967.
99. Hage J. Teories of Organizations. – N. Y., 1980.
100. Chisholm Rupert F. Developing network organization: leaning from practice and theory. – Harlow: Addison Wesley, 1998.

## Практические материалы

1. Бриам Карл-Хейнц «Фольксваген»: как строится система участия в управлении. – М., 1989. № 1.
2. Organizational Dynamics. A Quarterly Review. – N. Y., Autumn, 1998.
3. Райченко А. В. Коллективная форма организации и стимулирования труда при сдельно-премиальной системе оплаты в массово-сборочном производстве – М.: ИНИОН, 1989.

4. Райченко А. В. и др. Разработка, внедрение и сопровождение применения организационно-методических материалов по совершенствованию управления объединением, корпорацией // Отчеты НИР. 1991–2001. — М.: ВНИТИЦ, инвентарные номера 0256001710, 027878929, 029703960.
5. Реструктурирование предприятия. Рациональная система бизнес-единиц. — М.: Дело, 1996.
6. Современное управление: Энциклопедический справочник. — М.: Издатцентр, 1997.

Учебное издание

*Латфуллин Геннадий Рашидович  
Райченко Александр Васильевич*

## **Теория организации**

Учебник для вузов

|                                 |                     |
|---------------------------------|---------------------|
| Главный редактор                | <i>Е Строганова</i> |
| Зам гл редактора (Москва)       | <i>Е Журавлева</i>  |
| Заведующий редакцией (Москва)   | <i>С Худякова</i>   |
| Зам главного технолога (Москва) | <i>Ю Климов</i>     |
| Художник                        | <i>Р Яцко</i>       |
| Корректоры                      | <i>В Юрьева</i>     |
| Верстка                         | <i>И Нагорнова</i>  |

Лицензия ИД № 05784 от 07 09 01

Подписано к печати 12 01.04 Формат 60×90/16 Усл п л. 24

Доп тираж 4500 Заказ 494

ООО «Питер Принт», 196105, Санкт-Петербург, ул. Благодатная, д. 67в  
Налоговая льгота — общероссийский классификатор продукции ОК 005-93,  
том 2, 95 3005 — литература учебная.

Отпечатано с готовых диапозитивов

в ФГУП ордена Трудового Красного Знамени «Техническая книга»  
Министерства Российской Федерации по делам печати,  
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций  
190005, Санкт-Петербург, Измайловский пр., 29.