**Содержание**

Введение

1 Процесс формирования теории организации

2 Тектология

2.1 А.А. Богданов «Тектология» и теория организации

3 Эволюция взглядов на организацию

3.1 Классическая теория организации

Заключение

Список использованной литературы

Рецензия

**Введение**

В каждой эпохе возникали периоды сложной экономической или социальной ситуации, или и той и другой одновременно. И каждый раз возникал вопрос эффективного управления той или иной группой людей. И, как показывает исторический опыт, наиболее эффективно получается воздействовать на *организованную группу* людей. Исходя из этого и того, что и добиваться-то наибольшего успеха в любом начинании (даже первобытные люди жили организованно) легче именно всем вместе, то есть организованной группой, предполагаю, что выделение Теории Организации как самостоятельной дисциплины из общей науки об управлении происходило на основе развития, эволюции общества и изменения объективных условий функционирования организации.

Объектом данного исследования является организация. А предметом – развитие теоретических основ построения организации из разных отраслей знаний. Целью данной курсовой работы является эволюция научных взглядов на организацию, а её задачи можно сформулировать следующим образом:

1. Изучить состояние вопроса.
2. Исследовать историческое развитие теории организации.
3. Выявить развитие научных взглядов на теоретические основы управления.

На сегодняшний день в мире сложилась сложная социально-экономическая ситуация, что только подчеркивает актуальность выбранной темы. Ведь не зная истории вопроса, сложно избежать повторения уже совершенных ошибок при планировании будущего.

**1. Процесс формирования теории организации**

Организации, как правило, построены по иерархическому принципу, который проявляется в том, что низшие звенья организации подчинены высшим; иерархия обусловливает личную зависимость одного человека от другого; члены организации должны соблюдать правила, за нарушение которых налагаются санкции.

Изучением организации как явления занимается теория организации, которая формирует систему научных знаний в области системного анализа социальных организаций. Под теориейорганизациипринято понимать «область научного знания об общих закономерностях образования, устройства, функционирования и развития организаций как сложных динамических систем, имеющих цель».

Развитие теории организации, как и любой научной дисциплины, включает 6 этапов:

1. сбор фактов, явлений, прогнозов, научных исторических и фольклорных сведений о различных организациях (результаты археологических находок, легенды, мифы);
2. систематизация данных и составление типологии организаций (по эффективности, по времени существования);
3. создание понятийного аппарата – категорий, терминов; определение их взаимосвязи; формирование классов терминов (система, подсистема, элементы, части, связи, структура);
4. нахождение зависимости между изменяемыми параметрами, формулирование законов и закономерностей развития организаций (закон синергии, зависимость между организационной формой и численностью работников организации);
5. привлечение знаний сопутствующих наук для расширения понимания проблем организаций (теории мотивации работников, психологии поведения, юриспруденции);
6. обобщение имеющейся информации, т.е. отрывочных сведений о теоретических разработках и практическом применении отдельных положений теории организации.

Рассматривая этапы становления теории организации как самостоятельной дисциплины и анализируя само понятие «организация», специалисты приходят к выводу о том, что *под организацией* следует понимать сознательно координируемое социальное образование с определенными границами во внешней среде, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общих для работников целей.

Выполнение указанных этапов должно быть последовательным: без пропусков и нарушения очередности.

Таким образом, *предметом теории* организации являются отношения между организационными объектами как по вертикали, так и по горизонтали. К организационным объектам относятся как люди, так и образования, в которых они функционируют (страны, организации, структурные подразделения организаций, первичные образования, индивид).

*Организационные отношения* включают воздействие, взаимодействие и противодействие при создании, развитии, функционировании, реорганизации и ликвидации организации. Организационные отношения подразделяют на структурные и процессорные. *К структурным* относятся воздействия, взаимодействия и противодействия.

Под *воздействием* здесь понимается однонаправленное действие по передаче приказания. *Взаимодействие* – это положительное действие обратной связи со стороны человека на воздействие со стороны субъекта управления. *Противодействие* – это отрицательное действие обратной связи со стороны человека на воздействие.

В основе организационных отношений лежат правила функционирования организации в пространстве и во времени. Они бывают формальные и неформальные. Формальные правила имеют силу нормы закона (положения, регламенты, инструкции). Неформальные не имеют такой формы, но по содержанию оказывают мощное воздействие на деятельность организации, поскольку составляют основу корпоративной и социальной культуры организации.

Сам термин «организация» имеет множество производных: формальная организация, организация производства, организационный эффект, самоорганизация, дезорганизация, системология организаций и т.п.

Чаще всего термин «организация» используется в двух значениях:

процесс организации деятельности людей, объединенных дня достижения поставленной перед ними цели;

форма объединения людей.

Следовательно, с одной стороны, организация представляет собой форму, а с другой – содержание одного и того же явления, которое связано с объединением людей для достижения определенной цели.

Таким образом, *организация производства –* это форма соединения труда с ресурсами производства для достижения определенной цели. При этом организация не является замкнутым образованием, а сообщается с внешней по отношению к ней средой и обменивается с ней ресурсами.

Внешняя среда также может быть представлена совокупностью таких характеристик, как конкурентная среда, политическая, экологическая и т.д. Взаимодействуя с элементами внешней среды, организация вступает с ними в определенные отношения. Например, отношения вуза и внешней среды (города, Министерства образования и науки Российской Федерации, законодательства, других вузов).

Общими чертами всех указанных типов организаций является наличие, по крайней мере, одного человека, цели деятельности организации, а также трансформация какого-либо ресурса в процессе деятельности организации.

**2 Тектология**

Люди часто ищут сходство в процессах и явлениях окружающего мира, проводят аналогии между поведением биологических сообществ и человеческих коллективов. На основе этого предпринимаются попытки универсализации тех или иных научных принципов, сформулированных первоначально в качестве частных законов для той или иной сферы научных знаний. Так, Герберт Спенсер в своих знаменитых «Основных началах» (First Principles, 1862) сформулировал ряд обобщений, которые могли, по его мнению, служить для объяснения «всех порядков явлений». Некоторые из выдвинутых им обобщений, например принципы дифференциации и интеграции, не утратили своего значения и для современной науки и нашли отражение в тектологии А. Богданова.

Базой построения общего учения об организации послужила идея, высказанная биологами и психологами, что объекты, существенно различные по природе и составу, демонстрируют сходные свойства благодаря общности в способах организации.

В истории науки нашего времени известен ряд концепций организации. Различия этих концепций определяются прежде всего сферой их приложения. Так, принципы тектологии А. Богданова и общей теории систем Л. фон Берталанфи экстраполируются на все известные и возможные системы. Теория организации И. Пленге и праксиология Т. Катарбиньского приложимы лишь к области социальных явлений. Концепции М. Вебера, Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, A. Файоля, П. Керженцева, А. Гастева и др. служат основой теории организации труда и управления «Органимизм» Д. Холдейна, B. Риттера, И. Икскюля и др. выступает как некая теория биологической организации.

Теория организации базируется на концепциях и достижениях таких наук, как:

* теория социальных явлений (И. Пленге, Т. Катарбиньский);
* организация труда и управления (А. Файоль, М. Вебер, П. Керженцев, А. Гастев);
* биологическая теория организации (Д. Холдейн, В. Риттер, И. Икскюл);
* общая теория систем Л. фон Берталанфи и кибернетика Н. Винера.

Таким образом, теория организации – междисциплинарная область знания, возникшая и лежащая на стыке естественных, технических и общественных наук. Всеобщий характер организационных отношений Целое – Часть, присущих системам разной природы, обусловил связи теории организации с физическими и биологическими науками, кибернетикой, социологией, юриспруденцией, экономикой, психологией, этнографией, историей и др., с теорией систем.

Сама же теория организации является составной частью науки управления. Она служит общей теоретико-методологической базой для ряда частных организационных наук, таких как, например, организация производства, организация труда (в том числе управленческого), проектирование систем управления, представляющих собой прикладные ветви теории организации, и, следовательно, изучение теории организации должно предшествовать изучению этих дисциплин.

**2.1 А.А. Богданов «Тектология» и теория организации**

Работа А.А, Богданова «Всеобщая организационная наука (тектология)» (1913 г.) – первая и, пожалуй, единственная до сих пор работа, посвященная непосредственно *теории* организации. В отличие от всех организационно-технологических подходов, которые превалировали в то время, теория А. Богданова исходила из посылки, что управление как функция, присущая системам различной природы, имеет общие черты. А. Богданов сделал попытку описать их с позиций особой науки – организационной, определив ее предмет, основные категории и законы любых организационных процессов. По мнению Богданова, предметом организационной науки должны быть *общие организационные принципы и законы,* по которым протекают *процессы организации* по всех сферах органического и неорганического мира, в работе стихийных сил и *сознательной деятельности.* Они действуют в технике (организация вещей), в экономике (организация людей), в идеологии (организация идей).

По мнению А.А. Богданова, «организованность» – это *стихийная бессознательная упорядоченность* эволюционных процессов динамики объективного мира и, в частности, живой природы, в то время как организация – это *сознательный разумный процесс искусственного упорядочения* и преобразования объективного мира человеком. Организационная деятельность – это сугубо *человеческая социальная форма* активного отношения к объективному миру на основе его познания и преобразования. Таким образом, организованность как естественная стихийная бессознательная упорядоченность есть свойство всего объективного мира, а организация как сознательная, разумная, искусственная упорядоченность жизнедеятельности общества и экосистемы присуща только человеку и человеческому обществу*.* Более того, именно в силу сознательного искусственного изменения внешней среды, без учета законов объективного мира эти изменения не всегда согласуются с эволюционными процессами динамики объективного мира и могут быть разрушительными даже в глобальных масштабах экосистемы.

Анализируя сущность организации, А. Богданов задолго до родоначальников системного подхода (А. Оптнера, Л. фон Берталан-фи) высказал идею о необходимости системного подхода к ее изучению, дал характеристику соотношения целого (системы) и элементов (частей), показал, что организационное целое не есть простая сумма его частей. Если один человек расчищает в день от камней 1 десятину поля, то двое вместе – 2V4–2Vi десятины, а при трех-четырех работниках отношение может оказаться еще более благоприятным и так до определенного предела. Разумеется, не исключена ситуация, когда два, три и четыре работника, совместно выполняющие работу, сделают меньше, чем работая по отдельности. Это зависит от способа сочетания данных сил («личных активностей»). В одном случае можно говорить об «организованности», в другом – о «дезорганизованности».

«Организованное целое на самом деле практически больше простой суммы своих частей не потому, что в нем создавались из ничего новые активности, а потому, что его наличные активности соединяются более успешно, чем противостоящие им сопротивления. Наш мир есть *вообще мир разностей»* [Богданов, 1989, кн. 1, с. 117].

Так эти и другие рассуждения привели А.А. Богданова к обоснованию одного из основных законов организации – *закона синергии.*

Другой общий закон организационной науки А. Богданов сформулировал как «закон наименьших», в силу которого *прочность цепи* определяется наиболее слабым из ее звеньев: скорость эскадры – наименее быстроходным из ее судов, урожайность – тем из условий плодородия, которое имеется в относительно наименьшем количестве и т.п.

Из *закона наименьших* А.А. Богданов вывел ряд следствий, фактически получивших статус законов организации: *закон динамического равновесия, закон композиции – пропорциональности.* Устойчивость равновесия всех организационных форм, по Богданову, определяется, лимитируется «крепостью» самого слабого звена, что имеет особое значение для обеспечения пропорциональности и сбалансированности различных сторон, сфер деятельности человека (включая образование, профессиональную подготовку и т.п.).

Различая уравновешенные и неуравновешенные системы, А.А. Богданов рассматривает равновесное состояние системы не как раз и навсегда данное, а как динамическое равновесие. Система, находящаяся в равновесии, в процессе развития постепенно утрачивает это качество и переживает это состояние как «кризис», а преодолевая его, приходит к новому равновесию на новом уровне своего развития. «Сохранение является лишь результатом того, что каждое из возникающих изменений уравновешивается тут же другим, ему противоположным, – оно *есть подвижное равновесие* изменений» [Там же, с. 197].

Этот принцип подвижного равновесия имеет всеобщий характер. Идет ли речь о создании или ликвидации, о слиянии или разделении, укрупнении или разукрупнении различных структурных единиц от отдельного предприятия до сложных организованных систем большого размера (отраслей экономики, ведомств, территориальных единиц, государств и т.п.) – Все эти процессы в наиболее обобщенной и абстрактной форме описаны Богдановым в предложенных им терминах конъюгации, ингрессии, дезингрессии, дегрессии, эгрессии и т.п.

Считая организацию сущностью живой и неживой природы, А. Богданов любую деятельность сводил, в конечном счете, к организационной. По его мнению, у человечества нет иной деятельности кроме организационной, нет иных задач, иных точек зрения на жизнь и мир кроме организационных. Организационная деятельность человека, в какой бы сфере она ни осуществлялась, заключается, по мнению А. Богданова, в *соединении и разъединении* каких-нибудь наличных элементов. Так, процесс труда сводится к соединению разных материалов, орудий труда и рабочей силы и к отделению разных частей этих комплексов, в результате чего получается организованное целое – «продукт». Наряду с соединением комплексов происходит и разделение, «распадение» конъюгированной системы, образование новых отдельностей, новых «границ», т.е. дезингрессия, дезорганизация.

Дезорганизационная деятельность – частный случай организационной деятельности. «Если общество, классы, группы разрушительно сталкиваются, дезорганизуя друг друга, то именно потому, что каждый коллектив стремится организовать мир и человечество для себя, по-своему. Это – результат отдельности, обособленности организующих сил, результат того, что не достигнуто еще их единство, их общая стройная организация. Это – борьба организационных форм» [Там же, с. 210].

Рассматривая вопросы изменения организационных форм, Л. Богданов выделяет в системе, состоящей из отдельных частей, «системную дифференциацию» элементов и соответствующее «системное расхождение». Поскольку части целого обладают отдельностью, то возрастание различий ведет к все большим устойчивым структурным соотношениям.

Изменение организационных систем, помимо системного расхождения, может осуществляться также методом схождения форм, как «результат сходно направленного подбора со стороны сходной среды», которая либо выполняет роль «отливочной формы», либо ассимилируется. Кроме того, изменение организационных систем может осуществляться с использованием биорегулятора («двойного регулятора») [Там же, с. 90]. Смысл биорегулятора А. Богданов объясняет как такую комбинацию комплексов системы, в которой два комплекса взаимно регулируют друг друга без вмешательства внешней среды.

А.А. Богданов большое внимание уделял вопросам организационных форм, которые рассматривал и как нейтралистские («эгрессия» – концентрация активностей), и как скелетные («дегрессия» – фиксация активностей). «Дегрессия… есть организационная форма огромного *положительного* значения: только она делает возможным высшее развитие пластичных форм, фиксируя, закрепляя их активность, охраняя нежные комбинации от грубой – их среды» [Там же, с. 130].

Рассматривая организационные формы, А.А. Богданов выделяет два типа структур: «слитную» и «четочную» (от слова «четки»). «Неточность» характеризуется вообще *неравномерными связями в разных частях комплекса или в разных направлениях;* чем выше равномерность, тем больше «слитность» [Богданов, 1989, кн. 1, с. 246]. «Слитную» структуру можно сопоставить с централистической, а «четочную» – с федеративным типом структур.

Устойчивость структур зависит от факторов воздействия внешней среды: при отрицательном отборе благоприятнее «слитная», при положительным – «четочная» [Там же, с. 244]. Таким образом, вклад А.А. Богданова в теорию организации можно определить следующим образом:

* доказал всеобщность и универсальность организационных процессов в живой и неживой природе;
* определил предмет организационной науки – принципы и законы организации, общие для всех сфер органического и неорганического мира;
* ввел и обосновал понятия «организованность» – стихийная бессознательная упорядоченность процессов (присуща всему объективному миру) и «организация» – сознательный разумный процесс искусственного упорядочения (принадлежит только человеку);
* задолго до родоначальников системного подхода (теории систем) дал характеристику целого (системы) и элементов (частей).
* Показал, что целое не есть простое сложение частей, «…необходимо рассмотрение всякого целого в отношении к среде (!) и каждой части в отношении к целому»;
* сформулировал ряд общих законов и принципов организации и основной категорийно-понятийный аппарат: закон наименьших, соединение и разъединение, цепная связка, принцип минимума, принцип обратной связи (биорегулятор), закон динамического равновесия, закон композиций – пропорциональности, принцип дифференциации и интеграции, закон синергии, закон структурных преобразований, механизм отбора в социальных и хозяйственных системах.

**3. Эволюция взглядов на организацию**

Теоретические основы построения организаций как часть общей науки об управлении разрабатывались на стыке разных отраслей знаний – менеджмента, социологии, антропологии, психологии, юриспруденции и др. Изменения объективных условий функционирования организаций, характерные для XX века, внесли немало нового в развитие взглядов, научных концепций и управленческой практики. Рост крупных организаций, отделение управления от собственности, развитие точных наук и наук о человеке послужили основой для разработки научного подхода к организациям, принципов и методов управления ими. Это вызвало к жизни множество научных идей и школ, изучающих закономерности построения организаций, их основные черты и стимулы функционирования – формальные и неформальные организации, человеческие отношения, социальные системы, разделение функций и ответственности, принятие управленческих решений, математический аппарат процессов управления.

Для решения вопроса о том, какая схема организации является оптимальной для данных конкретных условий, необходимо принимать во внимание различные подходы, предлагаемые теориями формирования организаций. Теории, которые утверждают, что существует единственный рациональный способ построения организации, называются *универсальными.* Теории, согласно которым оптимальная структура может различаться от ситуации к ситуации в зависимости от таких факторов, как изменение технологии и внешней среды, называются *ситуационными.*

Существующие теории различаются также по способу их разработки. Например, некоторые из них являются результатом логической дедукции, тогда как другие сформулированы на основе исследовательских разработок. Одни теории ведут главным образом поиск базовых характеристик для описания организаций, другие же пытаются описывать «лучшую» организацию. В литературе различают также теории, в которых сделан акцент на задачах подразделений фирмы, рассматриваемых в качестве важнейшей основы анализа, и теории, которые пытаются анализировать организацию в целом. Эти различия в подходах и предмете анализа затрудняют разработку общей теории формирования организаций. Основные факторы, оказавшие влияние на становление и развитие научных школ управления XX века, сгруппированы в табл. 3.1. Последние десятилетия, ознаменовавшиеся стремительными переменами в технологии, возрастающей сложностью и наукоемкостью производства, его глобализацией и распространением современных информационных технологий, дали новый мощный толчок теоретическим обобщениям и прикладным научным исследованиям в управлении.

Таблица 3.1

|  |  |
| --- | --- |
| *Доминирующие факторы I половины XX века*  Отделение управления от собственности  Рост крупных организации Развитие наук о человеке Развитие точных наук Утверждение рыночных отношений | *Ориентация научных школ* |
| Закономерности и принципы построения организаций  Разделение труда, функций и ответственности  Человеческие отношения, мотивы и стимулы  Социальные системы |
| *Доминирующие факторы II половины XX века* | *Ориентация научных школ* |
| Революционные перемены в технологии  Сложность и наукоемкость продуктов  Глобализация производства и рынков  Информационные технологии  Многообразие потребительского спроса  Рост неопределенности развития и рисковых инвестиций | Системный подход к управлению  Организационный потенциал и культура  Бихевиоризм  Маркетинг  Реинжиниринг  Концепция внутренних рынков  Теория институтов и институциональных изменений  Теория альянсов  Приоритет социальных целей и развития |

**3.1 Классическая теория организации**

Идеи и концепции, образующие классическую теорию организации, разрабатывались многими учеными и практиками. К известным авторам, внесшим основной вклад в развитие главных разделов классической теории, относятся: научное управление – Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г.Л. Гантт, X. Манстерберг, X. Эмерсон, Г.Л. Таун, М.Л. Кук; собственно теории организации – А. Файоль, Дж.Д. Лизни, А.С. Рейлц, Л. Урвик; бюрократической теории – М. Вебер.

Одна из первых попыток проанализировать организационные аспекты управления была предпринята Ф.У. Тейлором и его последователями. Идеи и методы, вытекающие из исследований Тейлора, известны как *научное управление,* в центре которого – работа, выполняемая в низовом звене организации. Исследования по *собственно теории организации* стали проводиться на систематической основе в период 1890–1940 гг. наряду с углублением разработок по научному управлению. В центре внимания этих исследований – вся организация, а не просто работа, производимая отдельными звеньями или членами организации. Были сформулированы принципы организации, критерии формирования организационных структур, создания системы подразделений, определения управляемости и делегирования прав и ответственности. Значительным вкладом в развитие классической теории явилась разработка *бюрократической теории,* основы которой содержатся в трудах Макса Вебера. Рассмотрим более детально каждый ключевой раздел классической теории организации.

**Научное управление**

Основополагающей предпосылкой этого направления классической теории является то, что работа (в частности, работа исполнителей) может и должна изучаться с помощью научных методов. Согласно Тейлору, объективный анализ фактов и данных, собранных на рабочем месте, может стать основой определения наилучшего способа организации работы. Более того, определение этого наилучшего способа является обязанностью управляющего»

Сущность научного управления выражена Тейлором в следующих четырех основных положениях:

1. вместо волевых решений научно обосновывать каждый элемент работы;
2. с помощью определенных критериев отбирать, а затем обучать, образовывать и развивать рабочую силу;
3. тесно сотрудничать с людьми, обеспечивая при этом выполнение работы в соответствии с разработанными принципами науки;
4. обеспечивать обоснованное разделение труда и ответственности между руководителем и работниками. Руководители выполняют ту работу, для которой они лучше подготовлены, чем рабочие, тогда как в прошлом почти вся работа и большая часть ответственности лежала на исполнителях.

Эти четыре положения выражают главную идею научного управления: для каждого вида деятельности человека вырабатывается теоретическое обоснование, а затем осуществляется его обучение (в соответствии с утвержденным регламентом), в ходе которого он приобретает необходимые навыки работы. Такой подход противостоит методу волевых решений, когда задачи управляющих и рабочих разделены нечетко. Тейлор полагал, что посредством более эффективной организации труда общий объем благ может быть увеличен, а доля каждого участника может увеличиваться без сокращения доли других. Поэтому если и управляющие, и рабочие выполняют свои задачи более эффективно, то доходы и тех и других будут возрастать. Обеим группам следует пережить то, что Тейлор называл «умственной революцией», прежде чем станет возможным широкое применение научного управления. «Умственная революция» будет заключаться в создании атмосферы взаимопонимания руководителей и рабочих на почве удовлетворения общих интересов.

**Разделение планирования работ и их выполнения.** Это разделение двух функций базируется на специализации труда как руководителей, так и рабочих и на рациональном подходе к формированию иерархии управления в организациях. На каждом уровне организации происходит специализация функций. Разделяя планирование работ и их выполнение, производственные организации образуют отделы планирования, задача которых – выработка точных ежедневных предписаний для управляющих. Тейлор, однако, пошел дальше и обосновал необходимость специализации руководителей низовых звеньев – групп исполнителей.

**Функциональное руководство группой.** Концепция функционального руководства группой состоит в делении работы управляющими таким образом, чтобы каждый человек (начиная с помощника управляющего и ниже) имел столько функций, сколько он может выполнить. Тейлор считал, что традиционные функции руководителя низовой группы сводятся к деятельности и по планированию, и по управлению (рисунок 3.1). Тейлор отмечал, что деятельность по планированию должна выполняться в департаментах планирования служащими, специализирующимися на этих вопросах. Он выделял четыре различные подфункции, которые должны выполняться четырьмя различными индивидуумами: служащим по порядку и направлению работы, служащим по инструкциям, служащим по времени и стоимости и служащим по соблюдению цеховой дисциплины. Управленческая деятельность должна была проявляться на уровне цехов и проводиться четырьмя различными лицами: начальником смены, приемщиком, руководителем ремонтной мастерской, руководителем по нормированию.

Функциональное руководство группой породило специализацию управляющих. Предполагалось, что производственный процесс улучшится, так как ни один из руководителей группы не может быть специалистом по всем подфункциям. Вместе с тем рабочий, который пытается следовать инструкциям всех специализированных руководителей, с трудом может удовлетворить их всех. Громоздкость такого организационного устройства, несомненно, объясняет его малое распространение в промышленности. Однако следует признать, что функции планирования производства уже в других формах существуют в современной промышленности, а в функциях промышленного проектирования и кадрового состава можно найти функции руководителя по нормированию и по соблюдению цеховой дисциплины.

**Исследование в действии и во времени.** Важнейшей чертой научного управления является системный анализ работы. Тейлор и его последователи предложили, что способ улучшить работу, а именно сделать ее более эффективной, состоит в определении: 1) наилучшего пути выполнения задания; 2) стандартного времени его выполнения. Взаимосвязь между исследованием действия и временем настолько тесна, что отделить одно от другого невозмож-но. Например, Тейлор проанализировал работу с точки зрения предпочтительности действий. Определение стандартов времени на выполнение задания без определения возможностей улучшения задания представляет собой напрасный труд.

Совершенствование работы включает анализ внешней среды и условий, при которых работа совершается. Цель исследования действия состоит в определении предпочтительного метода работы с учетом используемого сырья, плана производства, порядка работы, инструмента, оборудования, месторасположения работы и требуемого ручного труда. В этом контексте исследование в действии и во времени является частью общего процесса усовершенствования работы. Для того чтобы исследование в действии и во времени было значимым и эффективным, его следует соединить с исследованием плана завода, материальных потоков, проектно-конструкторских работ и плана расширения работ.

*Исследование движения –* это процесс, в ходе которого исследуется движение основных элементов, относящихся к машинам и инструментам, необходимым для выполнения работы. Техническая сторона такого исследования обоснована Ф. Гилбретом с целью упрощения работ, поиска способов ликвидации, соединения или изменения излишних движений.

*Временное исследование* – это фиксация времени, необходимого для выполнения задачи после того, как выбран предпочтительный способ ее решения. Имеются два метода исследования во времени, которые заменяют произвольные оценки руководителей, – хронометрирование и нормирование. Хронометрирование требует, чтобы исследователь изучил задачу и определил временные элементы, которые могут состоять из одного или ряда взаимосвязанных частей. Важно, чтобы каждый временной элемент не зависел от предыдущего и последующего элементов. Нормирование является современным методом, который, естественно, вытекает из исследований Тейлора и Гилбрета. В данной системе допускается, что для всех основных видов работ (безотносительно к ситуации) существует установленное время.

Премиальная система заработной платы. Интегральным аспектом определения стандартных методов и времени является система заработной платы. Тейлор, например, предложил, что рабочие должны получать заработную плату пропорционально своему вкладу, т.е. сдельную оплату. В то же время он считал, что рабочие, которые производят больше установленной дневной нормы, должны получать большую оплату, чем те, кому не удалось выполнить норму. Предлагая дифференциальную сдельную оплату труда, Тейлор исходил из того, что основным мотивационным фактором для работника является возможность зарабатывать деньги. Дифференциальная сдельная оплата стимулирует рабочих предпринимать большие усилия.

Точка зрения Тейлора оспаривалась Ганттом, который полагал, что каждый рабочий должен иметь некоторую гарантию фиксированного заработка безотносительно к выполняемой работе. Идеи Гантта воплотились в премиальную систему заработной платы. Согласно его теории, рабочему будет гарантирована недельная заработная плата безотносительно к выработке. Но как только рабочий перевыполняет норму, он заработает премию плюс более высокую оплату единицы продукции на сверхнормативную выработку.

Отбор и обучение. Сторонники теории научного управления считали важнейшей задачей руководителя отбор людей, способных отвечать требованиям работы, а затем их обучение, с тем чтобы они могли выполнять работу, как предписано. Прежде рабочие учились новой профессии у опытных рабочих; традиционные рабочие привычки передавались от одного к другому. Руководители предприятий не рассматривали обучение как свою функцию. Систематизированные, научно обоснованные методы отбора кадров отсутствовали. К 1910 г. психологи увидели возможность применения своих знаний к проблемам промышленности. Область промышленной психологии начала принимать определенные очертания в связи с исследованиями Хуго Манстерберга, профессора Гарвардского университета. Публикация его книги *«Психология и промышленная эффективность»* в 1913 г. стала вехой в этой области. Психологические методы были развиты для отбора рабочих, чьи умственные и физические способности удовлетворяли бы требованиям практической работы.

Обучение рабочим профессиям заранее намеченными способами является важной частью научного управления. Без обучения усилия по улучшению работы будут напрасны. Гантт в 1908 г. выдвинул идею использования инструктора по обучению каждого рабочего предпочтительным способом. Однако идея о том, что руководитель должен учредить официальные программы обучения, не была широко внедрена до 1930 г. Это объяснялось неполнотой знаний о методах обучения, а частично и тем, что менеджмент в то время просто игнорировал потенциальную выгоду обучения. Но уже к началу Второй мировой войны методы обучения рабочих были широко представлены в промышленности.

***Теория организации***

Разработка проблем научного управления в начале XX века, сосредоточившая свое внимание на деятельности и специализации руководителя, столкнулась с необходимостью анализа построения организации в целом и формулирования принципов ее функционирования. Ответом на эту потребность практики стали работы А. Файоля, предложившего ряд организационных принципов, которые он посчитал полезными для управления крупной угледобывающей компанией во Франции. Он рассматривал искусство управления как выбор соответствующих принципов, применимых в данной ситуации.

**Принципы организации.** Файоль предложил 14 принципов, хотя и утверждал, что их может быть намного больше. Группировка указанных принципов по разным признакам приводится в таблице 3.2.

Таблица 3.2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Структурные принципы | Принципы процесса | Принципы конечного результата |
| Разделение труда  Единство цели и руководства  Соотношение централизации и децентрализации  Власть и ответственность  Цепь | Справедливость  Дисциплина  Вознаграждение персонала  Единство команд  Подчинение главному интересу | Порядок  Стабильность  Инициатива  Корпоративный дух |

Структурные принципы лежат в основе создания системы взаимосвязанных задач, прав и ответственности. Организаторские функции включают дробление задач на более мелкие подзадачи, перегруппировку этих задач во взаимосвязанных подразделениях, назначение руководителя каждого подразделения и передачу ему прав и ответственности и, наконец, соединение подразделений цепью целевых команд. Рассмотрим более подробно каждый из основных принципов организации управления.

1. *Принцип разделения труда.* Согласно Файолю, разделение и специализация труда – естественный способ произвести больше продукции с лучшими качественными характеристиками, прилагая те же усилия. Посредством специализации сокращается количество объектов, на которые должны быть направлены внимание и усилия работника. Как отмечал Файоль, специализация рассматривается как лучшее средство использования индивидов и групп людей. В то же время разделение труда имеет свои пределы, которые не могут быть превышены. Такие методы упрощения труда, как стандарты работ и исследование в действии и во времени, акцентировали внимание на технических сторонах работы, а не на поведенческих. Позднее, в начале 1930-х годов, появился подход, описывающий человеческие отношения и позволяющий более углубленно рассматривать разделение труда в организациях с учетом влияния человеческого фактора.
2. *Принцип единства цели и руководства.* Виды работ, которые появляются в результате разделения труда, должны быть скоординированы и направлены к единой цели. Процесс группировки задач по определенным признакам называется департаментализацией. Файоль не выделил базис для департаментализации, но он действительно выработал основное направление, в соответствии с которым деятельность, имеющая общую цель, должна производиться по единому плану и управляться одним руководителем.  
   Принцип объясняет необходимость назначения руководителя для координации взаимозависимой деятельности.
3. *Принцип соотношения централизации и децентрализации.* Этот принцип связан с увеличением или снижением объема власти руководителя, что позволяет говорить о той или иной степени централизации и децентрализации. Принцип утверждает, что для каждой ситуации существует оптимальный баланс между централизацией и децентрализацией и что этот баланс нельзя определить без учета способностей руководителя, который координирует деятельность департаментов (отделов).
4. *Принцип власти и ответственности.* Этот принцип утверждает, что должна существовать связь между ответственностью руководителя и той властью, которой он наделен. Желательная связь состоит в равенстве этих двух факторов. Оценить эту связь, особенно при исследовании задач руководителей высшего уровня, весьма сложно. Суть дела в том, что поскольку ответственность передана руководителю, то ему должны быть даны и права отдавать приказы, и власть требовать послушания.

*Принцип цепи.* Естественный результат применения предыдущих четырех принципов – создание соподчиненной цепи руководителей от высших звеньев управления до низших уровней. Цепь – это путь для вертикальных связей в организации. Соответственно, все связи от низшего уровня должны пройти через каждого руководителя в цепи команд. А связи, идущие сверху, должны пройти через каждую подчиненную единицу, прежде чем они достигнут должного уровня. Такая цепь будет результативной до того предела, когда: 1) задания однозначно определены; 2) деятельность департаментов основывается на четко установленном базисе и определенных критериях; 3) полномочия специально передаются на нижестоящие уровни управления. В то же время необходимо учитывать возможность существования горизонтальных связей. Для руководителя часто необходимо контактировать с другими сослуживцами на том же уровне организации.

Рассмотренные выше пять принципов определяют главные вопросы, требующие решения при создании структуры задач и власти. Они не являются подробно фиксированными правилами, а лишь намечают ведущие направления в деятельности руководителей.

Принципы процесса сосредоточены на действиях руководителей, направляющих деятельность организации, особенно когда руководители общаются с подчиненными. Справедливость руководителей рассматривается как основной фактор побуждения наемных работников к добросовестному выполнению своих задач. *Принцип справедливости* отражен и в справедливом вознаграждении. Этот принцип гласит, что оплата труда и оклад должны соответствовать объему и качеству выполненной работы.

*Принцип дисциплины* относится к практике заключения стабильных соглашений между производственной организацией и ее наемными работниками. При этом должно предусматриваться применение санкций в случае невыполнения соглашений. Применение санкций должно осуществляться в соответствии с принципом справедливости и подчинения личных интересов общим. Это означает, что в конфликтных ситуациях общие интересы должны превалировать над интересами индивидуума.

Согласно *принципу единства команд* руководитель никогда не должен демонстрировать превосходство при общении с подчиненными или нарушать цепь команд. Считается, что любой исполнитель должен подчиняться только одному начальнику. Такая связь и взаимодействие учитываются при формировании организационных структур.

Принципы конечного результата определяют желаемые характеристики организации. Хорошо спланированная и направленная деятельность организации должна характеризоваться порядком и стабильностью, а рабочие – инициативным выполнением своих задач. Эти атрибуты деятельности организации, по Файолю, могут проистекать из ощутимого использования принципов структуры и процесса»

***Бюрократическая теория организации***

В исследовании Макса Вебера бюрократия относится к социологическим представлениям о рационализации коллективной деятельности. Он описывает форму, или схему, организации, которая гарантирует предсказуемость поведения наемных работников. Бюрократическая структура делает возможным, как считал Вебер, высокий уровень учета результатов для руководства организации и для тех, кто связан с ней. Чтобы извлечь максимальную выгоду из бюрократической формы, Вебер полагал, что организация должна принять определенную стратегию развития. Суть дела сводится к следующим моментам.

1. Все задания, необходимые для достижения целей, должны разделяться на высокоспециализированные виды работ. Исполнители должны стать экспертами в своей работе и нести ответственность за эффективное выполнение своих обязанностей.
2. Каждое задание должно выполняться в соответствии с «постоянной системой абстрактных правил» с целью гарантирования однородности и скоординированности различных заданий. Разумность такой практики состоит в том, что руководитель может устранить неопределенность при выполнении задания, связанную с индивидуальными различиями.
3. Каждый сотрудник или офис организации должен отвечать перед руководителем за свои действия или действия подчиненных. Власть руководителей основывается на экспертных знаниях и узаконивается тем, что делегируется с верхних уровней иерархии управления. Таким образом создается цепь команд.
4. Каждое официальное лицо в организации должно вести дела своего офиса безлично и формально. Оно должно поддерживать социальную дистанцию между собой и подчиненными, а также клиентами. Цель такой практики – гарантировать невмешательство отдельных личностей в продуктивное выполнение целей офиса, отсутствие фаворитизма, служебных отношений, основанных на личной дружбе или знакомстве.
5. Наем на работу в бюрократическую организацию должен основываться на технической квалификации и предусматривать защиту от произвольного увольнения. Соответственно, продвижение по службе должно быть основано на трудовом стаже и личных достижениях. Наем в организацию рассматривается как карьера работника на протяжении всей жизни, что предполагает высокий уровень его преданности фирме.

Организация, достигающая такого уровня, приближается к бюрократии идеального типа. Между тем только некоторым организациям свойственны все характеристики идеального типа. Отдельные достаточно высокие характеристики свойственны многим организациям. Например, все организации до определенного уровня применяют разделение труда, имеют отношения «руководитель – подчиненный», используют определенные виды процедур.

**Заключение**

Многие ученые из разных отраслей наук на протяжении последнего столетия вносили свою лепту в Теорию организации. Их работы изменялись вместе со временем и эволюционировали вместе с обществом.

Существенный вклад в развитие организационной мысли внесли и русские ученые – А.А. Богданов/ М.М. Сперанский и др. С учением А. Файоля сходна теоретическая позиция Н.А. Витке, выделявшего административную, функцию управления, подчеркивающего, что «современный администратор – это, прежде всего, социальный техник или инженер – в зависимости от его положения в организационной системе, – строитель людских отношений. «Чем выше его положение в служебной иерархии, чем больше численный состав работников, объединяемых администратором, тем больше в его непосредственной работе выступает деятельность административная за счет материально-технической»*.*

Основателем русской школы в области организационной науки, да и вообще в мировой науке, с большим основанием можно считать А.А. Богданова создавшего фундаментальный труд – «Тектология. Всеобщая организационная наука» [2].

В своем труде А.А. Богданов по существу дал целостное представление об организационной науке, сформулировал ее основные принципы и закономерности и объяснил их механизм проявления, показал ее роль и значение в мироздании, пути ее развития.

Наряду с А.А. Богдановым, следует отметить таких отечественных ученых, как АД. Гастева, П.М. Керженцева (Лебедева), Н. Кондратьева, Обобщенный подход к проблемам организации нашел впоследствии выражение в кибернетике и в общей теории систем и сыграл важную роль в изучении организации социальных объектов и построений организационных структур. Особое место в теории организации и управления, занимает графический: метод, с помощью которого стало возможным наглядно производить исследование и проектирование организационных структур. Это графики технологических процессов, хронограммы, гармонограммы, oпeрограммы, документограммы и др. Основная заслуга в создании такого метода принадлежит отечественному экономисту Л.А, Бызову, который, занимался в основном проблемами рационализации труда и управления производством и создал целое учение об организационных графиках [6], [7]*.* Также важное значение построению графических схем управления придавал МЛ. Липский.

Среди современных отечественных ученых, исследовавших в своих научных трудах проблемы теории организации, следует отметить таких/ как Д.М. Гвишиани «Организация и управление» (1972), Ю.Е. «Волков «Производственный коллектив и управление его социальным развитием» (1972)/ М.И. Сетров «Основы функциональной организации» (1972), В.И, Франчук «Основы современной теории организации» (1995), Э.А. Смирнов «Организация организации» (1996), Б.З. Мильнер «Теория организаций» (1998), «Теория организации» (1999), Л.В. Лесков «Футуросинергетика: универсальная теория систем» (2005).

Исследуя литературу по заданной теме считаю, что рабочая гипотеза нашла своё подтверждение в данной работе, поставленные задачи были решены в полном объеме.

**Список использованной литературы**

1. Лапыгин Ю.Н. Теория организации: учебное пособие. Москва, Инфра-М, 2007 (с. 10–13).
2. Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука (в 2 книгах). Москва, Экономика, 1989.
3. Устинов А.Н., СелезневВ.А. Теория организации: учебно-методический комплекс. Москва, Издательский центр ЕАОИ.2008.
4. Шеметов П.В. Теория организации: курс лекций. Москва, Инфра-М; Новосибирск: Сибирское срглашение, 2004.
5. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – 4-е издание, переработанное и дополненное – Москва: Инфра-М, 2004.
6. Бызов Л.А. Пути рационализации учреждений (Методологические очерки). Москва, 1925.
7. Бызов Л.А. Методы графических изображений. Курс лекций. // Техника управления. - М.-Л., 1930.