ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«ЧИТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ЧитГУ)

Институт переподготовки и повышения квалификации

**Реферат**

Тема: Развитие отечественных концепций организации

По дисциплине: Теория организации

Выполнил ст. гр. ПГУКр – 08

Лапердина Т. В.

Проверил:

Сапожникова Т. И.

Чита 2009

**Содержание**

Введение

1. История отечественной организационной мысли

2. Российские школы организации

2.1 Организационные идеи А.А. Богданова

2.2 Теоретические разработки А.К. Гастаева

2.3 Другие теории организации

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Развитие организации в России, адекватной рыночным отношениям, является неотъемлемой составляющей построения нового общества.

Организация и управление в условиях рынка получило название менеджмента. Менеджмент — слово английского происхождения. В переводе на русский язык, «management» означает управление, т.е. вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях. При более глубоком рассмотрении понятий английского «менеджмент» и русского «управление» существуют большие различия.

Процесс организации и управления – это непрерывный, целенаправленный, постоянно повторяющийся процесс, на который оказывают воздействие факторы внешней и внутренней среды.

Отличительные особенности процесса организации заключаются в том, что он ориентирует фирмы на удовлетворение потребностей рынка, на постоянное повышение эффективности производства (получение оптимальных результатов с наименьшими затратами), на свободу в принятии решений, на разработку стратегических целей и программ и их постоянную корректировку в зависимости от состояния рынка. Теория организации как система знаний о законах функционирования и развития организационных отношений в природе и обществе подменяется теорией социальных организаций, тем самым предается забвению тот факт, что последняя является лишь частным случаем всеобщей организационной науки. Между тем теория организации наряду с теорией систем, кибернетикой синергетикой и другими новыми научными направлениями образует теоретический фундамент многих прикладных наук, к числу которых относятся: теория организаций, социального управления, организационное поведение, теория организации производственных систем и т.п.

Надо отметить, что нет единой точки зрения на определение понятия организации. В настоящее время наиболее распространенной позицией является взгляд на организацию и менеджмент как процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для достижения организацией цели.

Организация и управление зародились примерно семь тысячелетий назад, но только в XX веке, с развитием капитализма, они выделились в самостоятельную область знаний, науку менеджмент.

Любая наука базируется на использовании исторического метода, позволяющего хорошо изучить историю развития организационной и управленческой мысли во всем ее многообразии.

**1. История отечественной организационной мысли**

Формирование собственных научных школ организации и управления в России началось почти на две тысячи лет позднее, чем в Европе. Античная и средневековая парадигмы лишь краешком задели Боспорское и Скифское царства, Киевско-Новгородскую Русь, которые, несомненно, пользовались распространенными в античном и средневековом обществе представлениями о структуре общества, но не сформировали самостоятельного слоя ученых-обществоведов.

Лишь с XVI века правомерно говорить о формировании системы общественных наук в России. Их основой стала утверждавшаяся индустриальная парадигма. Можно назвать целую плеяду ярких имен, сформировавших ядро первой волны русской общественной мысли: И. Пересветов, А. Ордин-Нащокин, А. Радищев, В. Татищев, Ф. Прокопович, А. Кантемир, А. Орлов, А. Манкиев, М. Сперанский и др. Величественной вершиной этой волны был М.В. Ломоносов, внесший немало самобытного и оригинального во множество естественных и общественных наук. Под его влиянием сложилась российская версия парадигмы индустриального общества.

Вторая волна подъема общественных наук в России наблюдается со второй четверти XIX в. в значительной мере под влиянием победы в Отечественной войне 1812 г., знакомства с передовыми западными учениями, движения декабристов. Своего пика эта волна достигла во второй половине XIX в., чему немало способствовали обострение социальных противоречий в канун и после крестьянской реформы 1861 г.; поражение в Крымской войне, обнаружившей загнивание феодально-крепостнического строя; значительное отставание России от ушедших далеко вперед после промышленной революции западноевропейских стран. В этот период сформировались два крыла российской общественной мысли: отечественное (А. Григорьев, Т. Грановский, С. Соловьев, Н. Костомаров, Д. Писарев, М, Чернышевский) и эмигрантское (А. Герцен, М. Бакунин и др.). Третья волна относится к двадцатилетию 1894—1913 гг, — «серебряному веку» российского обществоведения. На его небосклоне блистали звезды мирового класса, относящиеся к различным, часто противоборствующим школам (Г. Плеханов, В. Ленин, М. Туган-Барановский, П. Струве, М. Ковалевский, П. Кропоткин и многие другие), огромное влияние в мире приобрели философские взгляды Л. Толстого.

Революции начала XX в. в России, острота социального противостояния не только усилили борьбу разных течений в рамках индустриальной парадигмы, но и привели к тому, что здесь были заложены краеугольные камни парадигмы постиндустриального общества. На некоторое время эпицентр мирового обществоведения переместился в Россию. В этот период были созданы основы новой социологии (М. Ковалевский, П. Сорокин, М. Туган-Барановский, П. Кропоткин), теории циклов (Н. Кондратьев, А. Чижевский), теории систем (А. Богданов), экономической науки (Н. Бухарин, Н. Кондратьев, А. Чаянов, С. Струмилин, В. Леонтьев), философии, истории (Н. Бердяев, Л. Карсавин), культурологии (Н.К. Рерих, А.Ф. Лосев).

Особая роль в развитии теории организации этого периода принадлежит А.А. Богданову. Именно А.А. Богданов выступает родоначальником современной теории организации как всеобщей организационной науки. Исходным пунктом его теоретических воззрений является необходимость подхода к изучению любых природных и общественных явлений с организационной точки зрения. Это, по его мнению, означает, что нужно исследовать каждую систему как отношения между ее частями и как отношения целого со всеми внешними системами. Законы, закономерности, принципы организации едины для любых объектов, и даже самые разнородные явления объединяются между собой общими структурными связями и на основе общих правил. Согласно взглядам А.А. Богданова весь мир находится в постоянном движении, все в нем суть изменения, действия и противодействия. Именно это непрерывное движение и состоит из процессов организации и дезорганизации. Идеи А.А. Богданова легли в основу ряда организационных наук, к которым принадлежат кибернетика, общая теория систем, структурализм и др. А.А. Богданова можно смело считать предшественником Н. Винера — отца кибернетики, Л. фон Берталанфи — отца теории систем, Г. Хагена — отца синергетики и многих других представителей новых организационных школ.

**2. Российские школы организации**

**2.1 Организационные идеи А.А. Богданова**

Многие учения А.А. Богданова нашли широкое применение в организационной практике. Особое место его тектологические законы и принципы занимают в организации и управлении социальными процессами. Принципы целостности экономики и равновесия плана, пропорциональности, сбалансированности, удовлетворения человеческих потребностей и другие нашли прямое практическое применение в программно-целевом планировании на макроуровне и при разработке бизнес-планов на микроуровне. Законы подвижного равновесия и наименьших — в обеспечении пропорциональности и сбалансированности различных сторон и сфер народного хозяйства.

Задача теории организации — разработка такой методологии организационной деятельности, которая обеспечивала бы эффективную дееспособность системы управления.

Идеал организации любой системы — функционирование ее как механизма. «Механизм» — понятие организации. «Механическая точка зрения» и есть единая организационная точка зрения — в ее развитии, в ее победах над разрозненностью науки».

А.А. Богданов определил организационные действия — соединение (конъюгация) и разъединение — как основу организационных механизмов. Действительно, формирование любого комплекса (системы) — это организация элементов в единое целое. Однако результаты сведения могут быть разные.

Отсюда возникает вопрос: от чего зависит этот результат? Прежде всего — от свойств соединяемых: элементов, их соответствия и соотносительности. Любой элемент по отношению к другим или к системе обладает такими свойствами, как активность и сопротивление. Отсюда организованность системы сводится к обеспечению сочетания активностей.

В настоящее время весьма сложным представляется вопрос формирования модели предприятия: его статуса, организационных и правовых форм, которые определяются подбором его состава, его связями в среде функционирования, элементами системы управления и соотносительностью ее с государственной системой регулирования и контроля. При этом конечным результатом соотносительности всех элементов становится обеспечение целенаправленной деятельности предприятия.

Большое значение в организации придается влиянию внешней среды на объект. Высокоорганизованным признается такой комплекс, который способен преодолевать многочисленные и разносторонние активности сопротивления «своей нормальной среды». Поэтому многосекторность, полифоническая природа формируемого типа экономической системы, многообразие и многовариантность составляющих ее производственных и социально-экономических структур ставят проблему создания органичной, целостной, определенным образом организованной системы управления.

Внешняя среда, в которой функционирует предприятие, определяет контуры воздействий его управляющей системы — тектологические границы (ТГ).

Тектологические (внешние) границы предприятия не совпадают с внутренними. Степень несовпадения определяется степенью открытости предприятия. Чем более оно открыто для внешних воздействий, тем шире его границы. Внутренние границы предприятия определяются его производственной структурой, составом подразделений (производственных, обеспечивающих, обслуживающих).

Гораздо более сложным представляется решение вопроса о тектологических границах предприятия, функционирующего в рыночных условиях. Эта граница имеет важное значение для эффективности функционирования объекта, так как современное предприятие должно располагать не столько возможностями для своевременной реакции на внешние воздействия, сколько возможностями для упреждения вредных воздействий окружающей среды, создания стабильных, конкурентоспособных и рентабельных условий функционирования объекта.

Впервые понятие тектологических границ и их значение в организационных механизмах представил А.А. Богданов. Это понятие он связывал с взаимодействием объекта и окружающей среды, которое определяется теми же свойствами комплексов: их активностями и сопротивлениями по отношению друг к другу.

Исходным положением, определяющим объективность тектологических границ, является невозможность существования вполне изолированных объектов. Каждое предприятие окружено средой, т.е. организационными комплексами с иными активностями. Развиваясь по своим направлениям, они могут нарушать его форму и даже разрушать его,

Тектологии предприятий, функционирующих в рыночных условиях, пластичны. «Тектологический процесс, основанный на пластичности, ведет к усложнению организационных форм, ибо в них накапливаются приспособления к новым и новым изменяющимся условиям. Усложнение, в свою очередь, благоприятно для пластичности, так как увеличивает богатство возможных комбинаций. Поэтому, в общем, чем выше организация, тем она сложнее и пластичнее».

А.А. Богданов предложил два универсальных организационных принципа: формирующий принцип ингрессии и регулирующий принцип подбора.

Порядок использования первого принципа связан с составом соединяемых комплексов. Если они однородны, то организационная связь между ними создается посредством общего элемента, входящего в оба комплекса. Этот элемент ученый назвал «связкой», а метод объединения комплексов в единую организационную систему посредством общих, совпадающих элементов — «цепной связью». Этот метод нашел широкое практическое использование.

Метод «цепной связи» применяется при формировании функциональных служб организационной структуры управления. В этом случае в качестве «связки» выступает однородность задач управления по требованиям профессиональных знаний.

Ингрессия трактуется как основной тип организационной связи, как важный принцип формирующего механизма. Этот принцип имеет большое значение и в формировании тектологических границ как способ вхождения предприятия в комплексы внешней среды через «посредствующий» элемент, который может быть представлен взаимным интересом обеих сторон.

В механизме подбора А.А. Богданов выделяет три составляющие, объект подбора, факторы подбора и базис (основу) подбора. При этом под объектом понимается то, что подвергается подбору; под факторами — то, что действует на объект, сохраняя или разрушая его; под основой или базисом - та сторона объекта, от которой зависит его сохранение или устранение.

Из этого следует, что объект как категория рассматривается в более широком аспекте, чем сама формируемая система и базис, так как базис ученый рассматривает как сторону объекта, от которой зависит сохранение системы или устранение. Это понятно, потому что подбор предполагает выбор элементов из альтернативных вариантов. Отбор их для формирования системы осуществляется по факторам - следовательно, объект шире системы.

Тектология Богданова стала своеобразным прологом к дальнейшему развитию новых направлений в теории организации. Австрийский ученый Людвиг фон Берталанфи обосновывает концепцию, согласно которой любой организм представляется не как механическая сумма отдельных элементов, а как определенным образом сформированная система, обладающая свойствами целостности и организованности. Так возникла общая теория систем, повлекшая за собой дальнейшее развитие организационной науки. С развитием системных воззрений на устройство мироздания и его отдельных элементов самого различного уровня удалось преодолеть механистические взгляды на любую организацию, будь то живой организм или любая другая природная структура (биологическое, физическое или социальное явление). Основные положения теории систем в упрощенном виде можно сформулировать следующим образом:

- система не есть простая сумма отдельных элементов, а представляет собой единое, целостное образование;

- как целостное образование система имеет определенные границы, отделяющие ее от внешней среды;

- системы делятся на открытые, если они обмениваются с внешней средой информацией, энергией, веществом, и закрытые, если такого обмена и взаимодействия не происходит;

- устойчивость системы определяется наличием в ней обратных и прямых связей;

- каждая система состоит из подсистем, являющихся ее составными частями.

Общая теория систем выступает в качестве методологической основы таких научных направлений, как кибернетика, теория информации, теория игр и ряд других.

Проблемы самоорганизации, исследование которых было начато еще в начале прошлого века А.А. Богдановым в тектологии, вновь привлекли к себе внимание учёных в конце XX в., что положило начало развитию нового направления в теории организации — теории самоорганизации. Одним из активных разработчиков этой теории является лауреат Нобелевской премии по химии И.И. Пригожий. Раскрывая природу самоорганизации, И.И. Пригожий утверждает, что в окружающем нас мире упорядоченность и хаос существуют и развиваются одновременно, а связи между порядком и беспорядком характеризуются рассеянными (диссипативными) структурами. Он также утверждает, что некоторые из них развиваются в направлении «хаотической цели», которая не представляет собой ни состояние стабильности, ни режим регулярного поведения. Происходят внешне случайные, неопределённые блуждания. В этих условиях в процессе эволюции двух одинаковых систем одни и те же причины могут привести к различным результатам. Поэтому обратимость и жесткий детерминизм в окружающем нас мире применимы только в простых предельных случаях.

Таким образом, в процессе самоорганизации природа и человеческое общество предстают перед нашими глазами уже не в совокупности жестких неизменяемых систем и их элементов, а в виде стохастических процессов, вихрей, турбулентных явлений, бурлящего и кипящего котла, ни на секунду не останавливающегося броуновского движения, в результате чего эта стихия рождает новые системы и траектории их развития и движения.

**2.2 Теоретические разработки А.К. Гастаева**

Большой вклад в развитие научной организации труда, производства и управления внесли А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О.А. Ерманский. В творческом наследии А.К. Гастева, первого директора Центрального института труда, известного ученого, первостепенное внимание уделялось вопросам нормирования, рациональных методов и приемов работы, организации рабочего места, трудового обучения. Он развивал интересные и самобытные социологические идеи, не потерявшие актуальности для теории организации и в настоящее время.

Его идеи о трудовой культуре, «новой культурной установке», «о социальной ценности установок», об образовании «новых рабочих типов» созвучны современным разработкам формирования отношения к труду.

Формирование культурной установки требует наблюдательности, воли, готовности к действию, культуры движения, четкого режима и экономии времени, квалификации — «политехнизма», инициативы — «хозяйственной изворотливости», предполагает «выключение всяких надежд на обслуживающего нас шефа». Трудовая культура, новое производственное поведение, по А.К. Гастеву, связано с образованием новых рабочих типов. При этом трудовая культура понимается как сумма привычек народа, его умение трудиться. «Новая трудовая культура — это культура рассчитанного трудового поведения ... — писал он. — Надо поставить на очередь создание элементарных культурных привычек».

Для разработки направлений формирования и укрепления заинтересованного отношения к труду не устарели положения А.К. Гастева о том, что для «культурного человека не может не быть интересен каждый атом его работы. Надо приучаться работать, когда не хочется, тренироваться тогда, когда нет настроения».

Для специалистов по стимулированию труда и сейчас представляет интерес позиция А.К. Гастева о том, что «ориентация на настроение, ориентация на постоянную заинтересованность ... неизбежно ведет к культурному развалу».

А.К. Гастев выдвинул ряд положений, актуальность которых в последнее время возросла. Так, в 1921г. в программной статье «Наши задачи» он пишет: «В социальной области должна выступать эпоха тех же точных измерений ... социальных нормалей», Здесь, по существу, ставится задача разработки социальных норм и нормативов, к созданию которых социологи приступили в последнее годы. А.К. Гастев подчеркивал, что «мир машины, мир оборудования, мир трудового урбанизма создает особенные связанные коллективы» и требует от рабочего «нового производственного поведения, включенного в общее поведение всего производственного процесса в целом». Подчеркивалось, что «каждая социальная группа потребует своих подходов, каждая группа выявит свою определенную природу» при выработке субъективных установок.

В качестве установок особого рода он выделял «социальные установки». Их элементами являются способность к воздействию, такт, приветливость, «искусство коллективной работы». Под последним подразумевалось «искусство заражать тем делом, в котором вы работаете», энтузиазм, умение распоряжаться. «... Нам надо соединять государственное руководство с хозяйственной инициативой», — писал А.К. Гастев. В то же время он считал, что социологию должна заменить новая наука. Главное её отличие он видел в методе изучения проблем: «... синтез науки о труде должен выдвинуть на первый план эксперимент». Эта наука — социальная инженерия.

Таким образом, А.К. Гастев уделял внимание не только способам улучшения индивидуального трудового поведения, но и факторам, обеспечивающим эффективность коллективной деятельности.

**2.3 Другие теории организации**

Интересные организационные идеи содержатся в работах Н.А. Витке, ВВ. Добрынина Э.К. Дрезена, академика В.М. Бехтерева, А.С. Макаренко, опубликованных в 20-30-е годы. Так Н.А. Витке в книге «Организация управления и индустриальное развитие» большое внимание уделяет организации «взаимоотношений людского состава учреждения» Он считал, что организатор и администратор — это, прежде всего не техник и технолог, а социальный строитель, «объединитель и направитель людских воль в трудовое единство», механизм же предприятия — механизм социальный. Этот социальный механизм, утверждал Н.А. Витке, имеет свою собственную природу и свою собственную логику. Надо «создать подлинно рабочую связь, подлинный рабочий подъем и гармоничную устремленность социально-трудовой активности к единой цели».

Н.А. Витке настойчиво подчеркивал значимость для эффективной коллективной работы социально-организаторской функции руководителей. Руководитель, по мнению Н.А. Витке, может выступать технически наименее компетентным работником в отношении объединяемых и направляемых им рабочих групп (имеется в виду умение выполнять те или иные операции технологического цикла). Более существенна для руководителя способность к лидерству, «вожачеству» (термин, употребляемый Н.А. Витке). Большое внимание Н.А. Витке уделяет отбору и стабилизации персонала: «может ли работать станок при ежедневной смене его частей? Нет. Кроме отдельных частей есть нечто более важное — гартисония частей, слаженность целого. А людское соединение есть нечто более тонкое, чем музыкальный инструмент».

Значительное место в работе уделено созданию асоциально-психологической атмосферы - на предприятии. В создании атмосферы дружного коллективного сотрудничества автор видит суть организационной работы руководителей. Наука должна распространяться на область людских взаимоотношений — с этим тезисом нельзя не согласиться.

Кооперативно-трудовая природа промышленного производства, по мнению Н.А. Витке, требует понимания работником не только техники своего труда, но и его общественного смысла, требует удовлетворенности работой. Усталость создается не только мускульным утомлением, но и чисто социально-психологическими моментами, угнетающе действующими на человека. Для «прогрессирования предприятия» необходимо, чтобы «прогрессировали» и люди, работающие на нем.

В вышедшей в 20-е годы книге Э.К. Дрезена «Основы НОТа (Организация труда)» ставились такие вопросы, как работа человека и трудового объединения людей, организация и построение рабочего коллектива, организация аппаратов управления, прием новых работников, профессиональный подбор и профессиональная оценка, в которую включались административная, служебная оценка, оценка технических умений, психологическая оценка. Необходимо, как отмечал автор, участие профессиональных организаций в проведении профессиональной оценки. Большое внимание уделялось единству целей работника, общению руководителя с работниками, свободе инициативы подчиненных, усилению связи между работником и предприятием, информации. Интересные исследования по изучению механизмов коллективной деятельности, ее отличий от деятельности индивидуальной проводились в 20-30-е годы в Ленинграде академиком В.М. Бехтеревым в русле развиваемого им направления — коллективной рефлексологии. «Коллективная рефлексология, — писал В.М. Бехтерев, — изучая массовые или коллективные проявления соотносительной деятельности, имеет в виду собственно выяснить, как путем взаимоотношений отдельных индивидов в общественных группах и сглаживания их индивидуальных различий достигаются социальные продукты их соотносительной деятельности». Работа В.М. Бехтерева, подвергнутая критике в методологическом отношении, оказала активизирующее воздействие на исследования коллективной деятельности, на выявление отличительных признаков коллектива и системы взаимодействий его членов. Одним из центральных в этот период становится понятие межиндивидуального взаимодействия, признается системный характер внутриколлективной активности. Так, В.М. Бехтерев считал: «Чем слабее сплоченность и организованность коллектива, тем меньше коллектив имеет возможность достичь тех целей, ради которых он возник». При этом отмечается, что «общее неблагополучие объединяет людей сильнее, чем общее благополучие».

В большинстве работ уже в 20-30-е годы основой группового взаимодействия признавалась цель совместной деятельности. Большой вклад в теорию трудового коллектива, в разработку проблем взаимодействия коллектива и личности внес А.С. Макаренко. Он рассматривал коллектив как ячейку общества, в которой находят отражение новые социальные отношения.

У А.С. Макаренко развернутое выражение получила характеристика коллективной деятельности с помощью понятий цели, перспектив развития и системы «ответственной зависимости». Именно в системе общеколлективных целей видел А.С. Макаренко истоки развития коллектива, выделяя их в качестве главного условия деятельности коллектива, разрабатывая методику их формирования.

**Заключение**

Развитие отечественных теорий организации способствует формированию организационного мышления, точки зрения на окружающую нас действительность, повышение профессиональных навыков в деятельности любого менеджера нашей страны. С организационной точки зрения решение задачи независимо от ее конкретного содержания, будь то экономика, политика, экология, сводится, прежде всего, к построению целесообразного сочетания элементов, которое соответствовало бы наилучшему способу достижения поставленной цели. Таким образом, знание отечественных теорий организации позволяет осознанно подходить к постановке любой задачи, использовать всеобщие методы ее решения на основе изучения и обобщения организационного опыта накопленного в нашей стране.

Организационное мышление, помимо этого, определяет принципиально новую систему взглядов на те или иные явления окружающей нас действительности, позволяет вырабатывать совершенно иные, чем при традиционном подходе, стратегию и тактику поведения менеджера, восприятия им результатов и последствий организационной деятельности.

В значительной степени познание действия универсального организационного принципа подбора (отбора) и механизмов протекания процессов самоорганизации (по Богданову) приводит к совершенно иному восприятию проявления механизмов рыночного регулирования в экономике. Экономический рынок рассматривается как частный случай рынка природы. Отсюда следует, что в рыночное регулирование экономики изначально заложены процессы естественного обмена и самоорганизации. Практический вывод состоит в том, что вмешательство человека в управление рыночными процессами имеет определенные ограничения, переступив через которые можно нанести существенный ущерб эффективному функционированию экономики.

Это касается и возникновения кризисных ситуаций в экономике в целом и в ее отдельных подразделениях. Исходя из закона онтогенеза, любая организованная система проходит в своем развитии этап спада. Не составляют исключения и экономические системы различного уровня. А это означает неминуемое наступление кризиса, «болезни» системы. Следовательно, менеджер должен воспринимать кризис экономики, в том числе и в руководимой им организации, как сигнал наступления «болезни» и искать эффективные пути к его скорейшему преодолению.

Глубокое знание принципов организации позволяет менеджеру осуществлять рациональное управление предприятием, учреждением, проводить научно обоснованную модернизацию действующей системы управления, осуществлять проектирование более современной, отечественной организации.

Таким образом, знание теории отечественной организации создает необходимые предпосылки для эффективной работы менеджера. И здесь, как никогда, кстати, можно воспользоваться известным афоризмом, который звучит приблизительно так: «Нет ничего более практичного, чем хорошая теория». Это целиком и полностью относится и к теории отечественной организации, резервы которой еще далеко не исчерпаны, ибо она находится лишь в начале пути своего развития.

**Список использованных источников**

1. Акименко Т.А. Теория организации. Учебное пособие для вузов. / Т.А. Акименко – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003 - 367 с.
2. Алиев В.Г. Теория организации: Учебник для вузов / В.Г. Алиев – М.: НАУКА, 2005 – 431 с.
3. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации. / А.А. Беляев, Э.М. Коротков – М.: ИНФРА, 2000 – 326 с.
4. Богданов А.А. Всеобщая организационная наука. Тектология. В 2-х книгах. / А.А. Богданов – М.: Экономика, 1989 – 425 с.