**Эволюционный подход в теории организации.**

Зорин С.Ф.

**Введение**

Теория организации занимает важное место в семье управленческих наук. Она исследует организацию, как структуру, определяя принципы ее функционирования и развития, изучает пути повышения ее эффективности.

Предмет теории организации охватывает три основных аспекта:

- исследование развития организаторской мысли;

- исследование организации, как системы;

- исследование взаимосвязи организации и управления.

Практическое значение теории выражается в установлении законов организации, как формы для создания эффективных методов управления. Однако закономерности, сформулированные теоретиками управления, нельзя назвать хоть сколь-нибудь применимыми в практической деятельности. Основными инструментами теории являются различные подходы и методы анализа, построения и управления организацией.

Целью настоящей работы является установление закономерностей в эволюции теории и практики управления организациями, а возможно, и поиск нового подхода, который смог бы устранить противоречивость и избирательность существующих управленческих школ.

**Глава 1. Развитие теории организации.**

Развитие управления как научной дисциплины не представляло собой серию последовательных шагов вперед. Скорее, это было несколько подходов, которые часто совпадали. Поскольку объектами управления являются люди и техника, то и успехи в области управления были связаны с успехами в других областях, таких как психология, социология и инженерных науках. По мере того, как развивались эти науки, исследователи в области управления, теоретики и практики, узнавали все больше о факторах, влияющих на успех организации. Эти знания помогали специалистам понять, почему некоторые более ранние теории иногда не выдерживали проверки практикой, и находить новые подходы к управлению.

В то же самое время, научно-технический прогресс и стремительные изменения в бизнес-среде, заставили представителей управленческой мысли глубже осознать значение внешних по отношению к организации сил. Были разработаны новые подходы, учитывающие адаптацию методов управления к изменяющейся внешней среде.

Последовательно рассмотрим основные этапы развития теории организации.

**1.1. Классическая теория организации**

В начале двадцатого века в связи с ростом концентрации производства и образованием крупных промышленных предприятий возникли условия для зарождения научных систем организации. В основном эти системы разрабатывались и были направлены на рациональную организацию труда и производства.

Идеи и концепции, охватываемые классической теорией организации, представляют собой результат работы трех направлений:

- научное управление (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Х. Эмерсон);

- административная теория организации (А. Файоль, Л. Урвик)

- бюрократическая теория организации (М. Вебер, П. Селезник)

Основой классической модели является представление о том, что организация - лишь результат действия управляющих, которые ее полностью конструируют и владеют ею. Ее сердцевина - процесс труда. Организация рассматривается как административная пирамида с различными уровнями управления, пронизанными формальными связями. Внутренняя жизнь организации протекает по строго определенной системе правил, предписаний и рекомендаций, обязательных для всех членов организации.

Система носит принудительный характер, а структурные элементы должны работать как хорошо отлаженный безличностный механизм. Личность существует изолированно от других и должна быть приспособлена к нуждам организации с помощью формальных экономических рычагов.

К важнейшим достижениям классической школы можно отнести [3]:

- попытку осознания природы административных и производственных организаций, а также роль и природу власти в организации;

- постановку вопроса о критериях эффективности организации;

- определение путей рационализации и интенсификации трудовой деятельности;

- рассмотрение управления человеческими ресурсами в качестве центральной проблемы управления;

- формирование принципов формальной организации в административных системах;

- осознание роли и установление принципов специализации простого исполнительского труда;

- признание необходимости разделения управленческого труда на управленческий труд и труд функциональных специалистов;

- решение проблемы стимулирования человеческой деятельности;

- попытку определения специфики административной деятельности, принципов руководства и управления;

- постановку вопроса о контроле и координации деятельности;

- создание первых научно обоснованных управленческих структур и выделение управленческих функций.

В то же время классическая теория полностью игнорировала роль человеческой личности в функционировании организации. Хоторнский эксперимент Э. Мэйо, проведенный в 1924-1927 годах существенно изменил представления о мотивах поведения работника и послужил началом второго этапа в развитии теории организации.

По мнению авторов работы [5], школа научного управления и классическая школа появились на свет, когда психология находилась еще в зачаточном состоянии. Следовательно, хотя представители научного управления и классического подхода признавали значение человеческого фактора, дискуссии их ограничивались такими аспектами, как справедливая оплата, экономическое стимулирование и установление формальных функциональных отношений. Движение за человеческие отношения зародилось в ответ на неспособность полностью осознать человеческий фактор как основной элемент эффективности организации.

**1.2. Поведенческая теория**

Попыткой исправить недостатки классической теории стало появление поведенческого направления. Модели этого направления строятся с учетом возможностей человека, который рассматривается не только как оператор, выполняющий некоторую работу, но и как личность, обладающая определенными социальными интересами. Зарождение поведенческого направления связано с тем, что в 30-х годах крупное машинное производство обусловило максимально интенсивное использование физических возможностей работника, а это вошло в противоречие с потребностями личности.

Поведенческое направление представлено тремя основными школами:

- неоклассическая школа (Дж. Хикс, Дж. Робинсон)

- школа человеческих отношений (Г. Мюнстерберг, М.П. Фоллет, Э. Мэйо)

- школа поведенческих наук (Д. МакГрегор, Р. Лицерт, А. Маслоу)

Поведенческая теория подвергла критике концепцию "экономического человека", считавшую главным стимулом человеческой деятельности лишь материальную заинтересованность, произвела анализ психологической основы поведения индивида и выдвинула требование "человек - главный объект внимания". Обращение к человеческому фактору стало революционным переворотом в теории организации и управления. И по сей день человеческий фактор в значительной степени определяет конкурентноспособность и эффективность организации.

С другой стороны, поведенческая теория сосредоточила внимание на человеческих отношениях, участии в управлении, лидерстве, мотивации и тем самым удалила организаторскую мысль от исследования факторов, непосредственно связанных с деятельностью организации. Такими факторами являются переменные окружающей среды, материальные и технологические ресурсы. Поведенческая теория не смогла дать ясные и убедительные представления о переменных организационного поведения, вызвав появление новых подходов к изучению организации.

**1.3. Современные подходы к теории организаций**

Многогранность процесса управления организацией и наличие огромного количества факторов, определяющих ее функционирование, побудила исследователей к разработке новых подходов к теории организации.

В современной теории можно выделить три основных направления :

- процессный подход

- системный подход

- ситуационный подход

Процессный подход рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций. Концепция процессного подхода, применимая ко всем типам организаций, возникла в рамках классической школы. Основными функциями считаются функции планирования, организации, мотивации и контроля. Коммуникации и принятие решений считаются связующими процессами, поскольку они требуются для реализации всех четырех функций.

Системный подход рассматривает организацию как открытую систему, состоящую из нескольких взаимосвязанных подсистем. Основные подсистемы - люди, структура, задачи и технологии, должны быть ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды. Организация получает из нее ресурсы, обрабатывает их и выдает обратно товары и услуги. Теория систем помогает руководителям понять взаимосвязь между отдельными частями организации и между организацией и средой, окружающей ее.

Ситуационный подход концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется ситуацией. Этот подход расширил практическое применение теории систем, определив основные внутренние и внешние переменные, которые влияют на организацию. Поскольку в соответствии с ситуационным подходом методики и концепции должны быть применены к конкретным ситуациям, его часто называют ситуационным мышлением. С точки зрения данного подхода не существует единого "лучшего способа" управления организацией. Самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который ей более всего соответствует.

**1.4. Вывод**

В данной главе рассмотрены самые заметные этапы эволюции управленческой мысли. Каждая из рассмотренных теорий, внесла заметный вклад в общее понимание процессов управления и организации.

Как видно, не существует никаких универсально применимых приемов или твердых принципов, которые бы делали управление эффективным. Однако существуют подходы, которые помогают руководителям повысить вероятность эффективного достижения целей организации.

**Глава 2. Эволюционный подход к теории организации**

**2.1. Среда функционирования организации**

Схему функционирования любой компании, независимо от рода ее деятельности, можно представить в виде взаимодействия трех основных групп:

Капиталисты (учредители, акционеры)

Персонал (менеджеры, сотрудники)

Потребители (граждане, организации)

Исходя из этой схемы, механизм действия организации можно определить, как одновременное удовлетворение потребностей инвесторов, сотрудников и потребителей. Отсутствие удовлетворенности хотя бы одной из групп приводит к немедленному распаду организации.

Очевидно, что каждая из этих групп действует не изолированно, а под воздействием факторов окружающей среды. Основным фактором, определяющим функционирование и развитие организации, является конкуренция за ресурсы. Как борьба за ресурсы явилась основным условием эволюции жизни на планете, так и конкуренция является движущей силой прогресса. По мере роста спроса на какой-либо ресурс, неизбежно возникает его рынок, на котором закономерным образом, устанавливается равновесие между спросом и предложением.

Для выживания, организация должна успешно конкурировать за ресурсы на каждом из трех основных рынков: рынке капитала, рынке рабочей силы и рынке сбыта своей продукции. Конкурентные стратегии на рынке сбыта хорошо изучены и широко освещены в литературе по маркетингу. В то же время фактор конкуренции на рынке труда и капитала осознается управленцами и даже специалистами в области менеджмента не в полном размере. Зачастую это выражается в подмене понятий: провозглашаются теории социальной, научаемой или кооперативной организации, в то время как суть этих теорий заключается в получении максимального трудового ресурса при наименьших затратах.

Основные объекты предложения и спроса на рынках капитала, трудовых ресурсов и потребителей, можно представить в виде таблицы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рынок  | Предложение  | Спрос  | Организация  |
| капитал  | инвестиции, займы  | проценты, дивиденды, рост капитализации  | структура  |
| трудовые ресурсы  | работа  | вознаграждение, общение, обучение, уважение, самореализация  | мотивация  |
| потребители  | запросы  | ценность  | маркетинг  |

Рынок капитала предлагает инвестиции в основной капитал и займы в обмен на доходность выше среднерыночной, или хотя бы перспективы получения такой доходности в перспективе. Для обеспечения максимальной прибыльности, организация должна выстроить эффективную и производительную структуру, разработать оптимальный технологический процесс и осуществлять рациональное управление финансами. Показателем конкурентоспособности на рынке капитала всегда является низкая себестоимость продукции и высокая доходность операций.

Рынок трудовых ресурсов предлагает организациям выполнение различных работ. Здесь важно разделять понятия "работник" и "работа", ведь одно и то же количество сотрудников может осуществлять разное количество работы, в зависимости от квалификации, мотивированности или физического состояния. Можно сказать, что работа предоставляется в обмен на некое количество мотивирующих факторов, приносящих удовлетворение сотрудникам. Пытаясь быть конкурентоспособными на рынке труда, организации разрабатывают различные схемы поощрения персонала, как материальные так и нематериальные. Фактически, это та функция организации, которая сейчас называется Human Resource Management - управление людскими ресурсами.

Рынок потребителей представляет собой основную арену действий любой организации. Рынок предоставляет запросы потребителей, подкрепленные денежными средствами, в обмен на товары и услуги, предоставляющие для потребителя как можно более высокую ценность. Для завоевания рынка компании реализуют маркетинговые программы, определяющие и реализующие реальные потребности клиентов, путем разработки новых и повышения ценности существующих товаров и услуг.

Очевидно, что кроме описанных, на организацию действуют и другие факторы конкуренции окружающей среды, такие как борьба за основные средства, природные ресурсы, государственные преференции и другие. Так конкуренция за природные ресурсы послужила основой для развития экологического менеджмента, а за государственные преференции - основой создания служб по GR ( goverment relations - отношения с государством). Возможно, по мере роста конкуренции и усиления борьбы за выживание, наличие этих ресурсов будет в большей степени определять жизнеспособность той или иной организации.

Необходимо выделить вырожденные случаи, значительно меняющие принципы функционирования организации: в семейном бизнесе все сотрудники часто являются акционерами, в потребительских кооперативах и ассоциациях потребители являются учредителями, а в государственных организациях капиталисты, как таковые отсутствуют.

Условия внешней среды заметно отличаются для разных видов деятельности. Под их влиянием формируется структура организации, ее оптимальный размер, механизмы управления и мотивации, комплекс маркетинга. В процессе конкуренции выживают наиболее эффективные формы управления, которые можно подразделить по вышеописанным признакам на роды и виды. В связи с этим бесполезно рассуждать о том, какие формы организационного устройства являются наиболее прогрессивными, следует лишь говорить, что та или иная форма наиболее приспособлена к конкретным условиям рынка.

**2.2. Эволюционная теория организации**

Классическая теория организации рассматривает организацию как статический объект, который должен быть приведен к некой идеальной форме. В современных теориях факторы окружающей среды хотя и признаются изменяющимися, но эти изменения рассматриваются как некое однократное явление, требующее разовой реакции адаптации.

Суть эволюционного подхода заключается в признании факторов изменяющейся окружающейся среды основной движущей силой развития и изменения организации. Причем основным фактором является конкуренция за ресурсы между самими организациями. Устанавливается тесная взаимосвязь между объектом и средой, причем объект преобразуется для выживания в условиях изменяющейся среды, а среда изменяется в связи с преобразованием объектов.

Таким образом, в теории эволюции характер изменений объекта является вынужденным, а сама изменчивость обеспечивается методом естественного отбора.

Выдвинем гипотезу об эволюционном характере развития организации и попытаемся определить основные термины эволюционного развития с точки зрения мира организаций.

**Гипотеза.**

Законы эволюции фундаментальны и могут быть применены к миру организаций в той же степени, что и к органическому миру.

Для подтверждения или опровержения данного утверждения необходимо сформировать понятийный аппарат, который позволил бы провести параллель между организмами и организациями.

|  |  |
| --- | --- |
| Эволюция организмов  | Эволюция организаций  |
| особь, организм  | организация  |
| орган  | отдел  |
| ресурсы: вода, пища, территория и т.д.  | ресурсы: капитал, труд, потребители и т. д.  |
| смерть  | банкротство, распад, закрытие  |
| окружающая среда  | рынок  |
| вид  | отрасль  |
| популяция  | сегмент рынка - группа организаций, действующих на одном рынке  |
| внутривидовая борьба  | внутриотраслевая конкуренция  |
| межвидовая борьба  | межотраслевая конкуренция  |
| размножение делением  | разделение, выделение части в самостоятельную организацию  |
| половое размножение  | заимствование опыта организаций-родителей  |

Основным отличием организации от организма в критериях эволюции является характер заимствования свойств у родителей. Если организм наследует свойства от двух родителей и только в момент оплодотворения, то организация может заимствовать свойства любого количества родителей и на протяжении всей своей жизни. Благодаря этой особенности эволюция общественных отношений проходит в значительно более сжатые сроки.

Итак, перечислим основные положения современной синтетической теории эволюции в терминах мира организаций [2]:

Факторы эволюции:

- изменчивость - возникновение у организаций новых свойств в результате случайных процессов или в результате заимствования различных свойств у родителей;

- популяционные волны - периодические и непериодические колебания численности сегмента рынка;

- изоляция сегмента - возникновение разнообразных факторов, ограничивающих свободное заимствование свойств извне;

- естественный отбор - процесс, в результате которого выживают и передают свой опыт преимущественно организации с полезными свойствами.

Результаты эволюции:

- повышение приспособленности организаций к условиям среды;

- повышение уровня сложности организаций;

- увеличение многообразия организаций.

Естественный отбор является основным фактором эволюции. Различают три основные формы естественного отбора:

- стабилизирующий, при котором под действием относительно постоянных условиях окружающей среды уменьшается изменчивость средней величины свойства. Например если некий товар может быть доставлен из Владивостока в Москву авиационным, морским или железнодорожным фактором, то при неизменности условий доставки и требований потребителей, общепринятой станет доставка только одним из способов.

- движущий, при котором средняя величина свойства изменяется под действием изменившихся условий. Например, при изменении скорости и времени доставки морским транспортом, компании могут переключиться на железнодорожную доставку.

- разрывающий, при котором сохраняются изменения, имеющие противоположные отклонения от средней величины свойства. Например, часть компаний могут переключиться на авиационный транспорт для ускорения доставки, а часть на морской для уменьшения стоимости.

Именно под действием эволюционных факторов формы организации труда претерпели столь значительные изменения, пройдя путь от первобытной общины до современного общества. При этом организационные формы на каждом этапе строго соответствовали уровню развития общества. С одной стороны это доказывает, что современное разделение труда было недостижимо еще сто лет назад, а с другой - делает вероятным конец века транснациональных корпораций с появлением каких-либо новых факторов в обществе.

**2.3. Старые законы организации**

Попробуем проанализировать общепринятые законы строения, функционирования и развития организаций с точки зрения теории эволюции. Необходимо отметить, что эти законы формулируются разными авторами по-разному, что само по себе ставит под сомнение их фундаментальность и законченность. Ниже приводятся законы организации в формулировке Латфуллина и Райченко [1].

Закон синергии. Потенциал организации больше суммы потенциалов ее составляющих.

Закон формации. Форма организации определяется строением ее связей.

Закон композиции. Цель частного является подцелью общего.

Закон соответствия. Свойства организации соответствуют качествам ее составляющих.

Закон информатизации. Уровень организации определяется уровнем информатизации.

Закон самосохранения. Любая организация приоритетно стремится к самосохранению.

Закон единства. Единство анализа и синтеза обусловлено объективно.

Закон итерации. Чем больше составляющих, тем сложнее организация.

Закон развития. Возникновение, становление и развитие организации неизбежно сменяется стагнацией, распадом и ликвидацией, составляющими ее жизненный цикл.

Если применить эти законы к эволюции живых организмов, то получится система верных, но несколько примитивных и односторонних высказываний:

Закон синергии. Возможности целого организма больше суммы возможностей его органов. Очевидно, что органы просто не могут существовать и функционировать по отдельности. Но и части организации тоже не могут работать друг без друга. Невозможно представить изолированно работающую бухгалтерию или отдел закупок.

Закон формации. Форма функционирования организма определяется строением связей между его органами. Речь идет о значимости связей между различными органами для организма. Стоит ли формулировать важность того, что у человека руки приделаны к плечам, а ноги к тазу?

Закон композиции. Цель частного является подцелью общего. Очевидно, что цель любого действия организма является частью какой-либо глобальной цели. Причем таких глобальных целей, как у организма, так и у организации может быть несколько.

Закон соответствия. Свойства организма зависят от уровня развития его органов. Лев отличается от мышки именно уровнем развития отдельных органов, это факт.

Закон информатизации. Уровень развитости организма определяется уровнем развитости его системы обработки информации. Наличие нервной системы и развитость мозга, несомненно, ставят организм на более высокий уровень.

Закон самосохранения. Любой организм приоритетно стремится к самосохранению. Ключевое слово здесь "приоритетно", поскольку это утверждение не всегда верно, как в отношении организмов, так и в отношении организаций.

Закон единства. Единство анализа и синтеза обусловлено объективно. Особенно если анализ и синтез применяются к единому объекту. Формулировка единства (причем "объективного"!) основных логических методов поражает своей очевидной бессмысленностью.

Закон итерации. Чем больше в организме органов, тем он сложнее. Без комментариев.

Закон развития. Формирование, рождение и развитие организма неизбежно сменяется зрелостью, старостью и смертью. Аминь.

Можно ли на основе вышеописанных законов построить хоть какую-нибудь стройную систему? Конечно, нет. Эти утверждения настолько примитивны и фрагментарны, что не могут повлечь за собой никаких практически применимых выводов. Теории организации требуется новый свод законов, который точно бы отражал весь процесс их прошлого развития и позволял бы делать выводы относительно будущего.

**2.4. Новые законы организации**

Используя основные положения теории эволюции, сформулируем основные закономерности организационного развития, которые могут лечь в основу новой теории.

Закон эволюции. Современные формы организаций сформировались в результате эволюции под влиянием факторов окружающей среды и происходят от первобытного человеческого стада.

Как уже отмечалось, основным фактором окружающей среды является конкуренция за ресурсы.

Закон разнообразия. Разнообразие форм организаций обусловлено различием условий их функционирования.

Не существует единственно оптимальной структуры организации. В каждой отрасли, в каждом сегменте, под влиянием совокупности факторов рынка существует своя максимально эффективная форма организации. Очевидно, что эффективные частные, государственные и общественные организации имеют существенно отличающуюся структуру.

Закон полезных качеств. Полезные качества (цели) организаций, приобретенные ими в результате эволюции, являются их конкурентными преимуществами в борьбе за необходимые ресурсы.

Для коммерческих организаций такими качествами являются:

- стремление к росту доходов;

- стремление к росту числа занятых;

- стремление к росту доли рынка;

- стремление к научению (копирование лучшего опыта других организаций);

- инновационность (поиск и апробация нестандартных решений).

Закон оценки. Позитивными, в эволюционном плане, являются только те действия организации, которые ведут к увеличению срока ее жизни.

Данный закон помогает дать однозначную оценку любым действиям организации. При всей своей простоте, он не всегда является очевидным. Нельзя назвать то или иное действие правильным, на основе того, что так учит чей-то опыт или по причине его выгодности какой-либо группе. Единственным критерием позитивного действия является позитивный результат.

Вышеописанные положения вряд ли можно считать полноценным сводом законов. Очевидно, что их формулировка требует более детального и основательного подхода. Но даже в таком виде они представляются полезным инструментом в изучении организационного строения.

**2.5. Типологизация.**

Говоря о разнообразии форм современных организаций, неизбежно встает вопрос об их типологизации для выявления общих свойств и закономерностей различных видов. В основу типологии должно быть поставлено видообразование под действием факторов изменчивости и изоляции. В корне дерева эволюции следует расположить первобытное стадо, а его основными ветвями станут коммерческие, государственные, общественные организации и политические партии.

Формат настоящей работы не позволяет провести детального изучения различных типов организации и их размещение на дереве эволюции, тем не менее стоит перечислить основные методы отнесения организации к той или иной ветви.

Исторический метод. Исследователь должен проследить, кем было основано новое организационное направление, и построить генеалогическое дерево развития.

Метод анализа структуры. Анализ и сравнение структур организаций в различных отраслях позволит получить дополнительный критерий для отнесения организации к тому или иному виду.

Метод анализа среды. Поскольку форма организации зависит от окружающей среды, одним из методов типологизации может стать анализ используемых ресурсов. Значительно различающаяся ресурсная база будет основой деления на крупные ветви, а незначительно - на виды и подвиды.

Все три метода должны использоваться одновременно для исключения ошибок и построения стройной картины.

В практическом плане построение типологии может открыть новые закономерности в структуре организации, а также показать место и значение различных организационных форм в истории общества.

**2.6. Методы управления организациями**

При всем многообразии организационных форм, сложился ограниченный универсальный набор методов управления процессами в организации. Причем сложность методов управления возрастает с усложнением организационного устройства. Проводя аналогию с животным миром, можно заметить, что амеба обладает лишь набором химических реакций, муравью уже необходим набор безусловных рефлексов, а человеку свойственна сложная мозговая деятельность. Тем не менее, основные механизмы нервной деятельности схожи у большинства видов.

Поскольку организации приходится решать задачи по получению доступа к нескольким ресурсам одновременно, то и построение системы управления должно отталкиваться от нескольких главных целей. Согласно закону полезных качеств можно разделить систему управления современной коммерческой организацией на пять подсистем:

- управление процессами

- управление персоналом

- управление маркетингом

- управление научением

- управление инновациями.

Каждая из этих подсистем рассматривается в отдельных дисциплинах, они достаточно хорошо описаны и систематизированы. Первые три подсистемы отвечают за нормальное функционирование организации, а последние две - за функцию изменчивости и адаптацию к переменам внешней среды. Структура компании должна обеспечивать надежное выполнение всех пяти задач управления.

Бесполезным занятием являются попытки теоретического построения структуры идеальной организации. Сложность и многообразие внутренних и внешних факторов не дают возможности провести сколь-нибудь точный анализ. Руководителям, стремящимся дать новый импульс организации стоит исследовать то, насколько хорошо их компания выполняет свои пять основных задач, и попытаться усовершенствовать систему управления, внедряя новые методы и руководствуясь Законом оценки.

В этих условиях задачей теории организации и других управленческих наук является фиксация и изучение существующих методов управления с целью выдачи практических рекомендаций менеджерам предприятий.

**2.7. Размер организации**

Как уже было отмечено, стремление организации к росту является качеством, обеспечивающем конкурентоспособность организации. "Плоха та пельменная, которая не мечтает стать Макдональдсом" - так можно перефразировать известную пословицу. Но все ли организации стремятся к росту и что бывает, когда этот рост заканчивается?

Очевидно, что стремление к росту организации является основной причиной ее самосовершенствования, ее движущей силой. Организации, не заинтересованные в росте, находятся в состоянии стагнации, и неизбежно будут вытеснены более активными, а значит и более эффективными игроками. Поэтому, отсутствие роста показателей компании является верным признаком начала ее кончины.

Максимальный размер организации всегда ограничен факторами ее рыночного сегмента. В некоторых отраслях, например в банковской, компании дорастают до уровня транснациональных корпораций, а в некоторых, например в бытовом сервисе - остаются на уровне семейного предприятия.

Иногда стремление к росту организации является вредным и контрпродуктивным. Это случается, когда рост организации происходит неравномерно. Например, если рост количества сотрудников не сопровождается ростом выпуска или спроса. В практическом виде это выражается в стремлении каждого начальника увеличить количество подчиненных, даже если они не обеспечены реальной (востребованной потребителями) работой. Такой процесс особенно ярко проявляется в государственных организациях и в крупных международных корпорациях.

**2.8. Вывод**

Выдвинутая гипотеза о сущности эволюционного развития организации дает возможность сформулировать новые законы организации, основанные на историческом опыте и общефилософском принципе борьбы за существование.

В отличие от классических законов организации, новые законы имеют гораздо большую практическую значимость и позволяют логично увязать различные подходы и методы теории управления и многих управленческих наук.

На основе эволюционного подхода можно составить новую типологию организаций, которая поможет однозначно отнести ту или иную организацию к какому-либо виду, а также отследить общие признаки и характеристики видов.

**Заключение**

В настоящей работе удалось, проведя обзор существующих учений о теории организации, и оттолкнувшись от базовых принципов функционирования организации, разработать новый подход. Этот подход не просто фиксирует состояние системы управления в текущий момент, и не является очередным методом решения конкретных проблем, а представляет собой комплексную теорию, с помощью которой можно исследовать как исторические факты, так и делать прогнозы развития.

Аналогично тому, как эволюционная теория Дарвина легла в основу современной биологии, зоологии и генетики, эволюционная теория организации может стать основой всех управленческих наук. Определяя фундаментальные законы развития организации, она дает новый понятийный аппарат, однозначно устанавливает цели и задачи развития организации, органично соединяет различные направления современных теорий управления.

Очевидно, что для оформления теории необходимо провести большую научную работу: отшлифовать понятия, вывести новые законы, подготовить типологию и сопоставить полученные данные с другими дисциплинами. Важно также определить факторы выживания для организаций различных типов, таких как государственный, общественный и религиозный. Необходимо описать организации общественно полезные и организации - паразиты, эволюционное значение и способы борьбы с последними. Настоящая работа не претендует на полноту и научную достоверность освещения всех этих вопросов, она должна послужить лишь первым шагом, толчком к дальнейшим исследованиям.

**Список литературы**

1. Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации: Учебник для ВУЗов. - СПб.: Питер, 2005.

2. Колесников С.И. Общая биология. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.

3. Лафта Дж.К. Теория организации: учеб. пособие. - М.: Проспект, 2005

4. Менеджмент. - М.: Олимп-бизнес, 1999

5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер с англ. - М.: Дело, 2000

6. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер с англ. - СПб.: Питер, 1999

7. Туровец О.Г., Родионова В.Н., Теория организации: учеб. пособие. - М.:Инфра-М, 2004

8. Коэн А.Р. (ред) Курс МВА по менеджменту: Пер с англ. - М.: Альпина Бизнес Бук, 2004

9. Фаэй Л., Рэнделл Р. (ред) Курс МВА по стратегическому менеджменту: Пер с англ. - М.: Альпина Бизнес Бук, 2004