

УДК 339.137.22

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЪЯСНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР

Н.С. Гайдукова, А.В. Андреева

Тверской государственный университет, Тверь

Данная статья посвящена обобщению основных параметров, объясняющих происхождение и развитие организационных структур в контексте аналитического подхода к изучению феномена организационной структуры.

Ключевые слова: *организация, организационные структуры, функции, типология, формализация, централизация, комплексность, размер, организационная культура, жизненный цикл.*

В целях понимания организационных структур необходимо описать природу структуры, то есть, определить, почему структурные формы имеют тот или иной вид. Не смотря на множественность факторов влияющих на изменчивость структур, организационные структуры весьма инертны, что позволяет исследователям находить объяснения тех или иных их форм. Объяснение природы организационных структур, по-видимому, возможно только в рамках их сравнительного анализа. В частности Ричард Х.Холл, в своей монографии «Организации: структуры, процессы, результаты» [1], показывает, что имели место сравнения организаций в различной обстановке и в различных обществах, однако большинство исследований включало настолько ограниченный объем организаций, поэтому расширение выводов о типологии и измерении организаций вряд ли правомерны. Однако, по мнению Ричарда Х.Холла [1], это не означает невозможность выявления структурных типов организационных структур, а лишь показывает, что аналитические методы находятся в процессе поиска направленной и интегрированной системы получения и интерпретации результатов подобных исследований.

Возвращаясь к попытке объяснения природы организационных структур, считаем возможным использовать следующие элементы подобного объяснения.

1. **Функциональность организационных структур.** Можно выделить по крайней мере три основные функции, предписывающие структуре ее логику. Первой функцией необходимо признать производственно-технологическую, позволяющую организации, в конечном счете, производить

именно то, ради чего она создана. Эту же функцию можно признать также и функцией цели, так как это определяется в философской миссии любой организации. Второй функцией можно признать нивелирующую, позволяющую сводить к минимуму влияние индивидуального поведения участников организации, которые, как общепризнанно, формируют организацию. Смысл подобной функции заключается в необходимости обеспечения согласованности действий людей с требованиями самой организации. К третьей функции, на наш взгляд, относится властная функция. Ее смысловая нагрузка заключается в установлении иерархических отношений по направлению потока информации в организации для принятия решений.

2. Наличие типологии организационных структур. Определению типов структур организации посвящено значительное количество «классических» трудов в области теории организаций. Заслугами таких исследователей как М. Вебер [3], Т. Бернс и Дж.М. Сталкер [4], П.Р. Лоуренс и Дж.У.Лорш [5] были открыты бюрократический, механический и органические типы структур соответственно.
3. Наличие общих структурных характеристик. В развитие структурной типологии Ч. Хейгом [6] выдвинуты такие структурные характеристики как формализация, централизация и комплексность, которые, по мнению Ч. Хейга, могут варьировать в организациях от низких до высоких степеней. Рассмотрим данные характеристики подробнее.

Формализация организационной структуры обозначает наличие контроля организации над ее персоналом с точки зрения формулирования правил поведения индивидов и способов применения этих правил. Принятая в организационной структуре формализация имеет двоякую природу: с одной стороны она принудительна, с другой принимается членами организации как полезная, так как формализация процедур и действий помогает сотрудникам выполнять порученную работу. Степень формализации отличается в различных типах организационных структур, колеблясь от максимальной до минимальной. Однако в любом случае формализация будет определять соотношения таких важнейших характеристик организации как централизация и децентрализация, возможность проявления или скованность индивидуальных инициатив сотрудников, характер взаимодействия формальных и неформальных организаций персонала и ряд других характеристик.

Централизация в любом случае организационной структуры будет означать способ распределения власти в организации. Общим в оценке централизации является уровень участия во власти числа групп персонала, участвующих в стратегических решениях организации. Соответственно. Чем большее количество групп принимает в этом участие, тем ниже уровень централизации в организационной структуре, и, наоборот.

Комплексность предполагает разделение труда, наличие иерархических уровней и множественность подразделений на горизонтальных уровнях организационной иерархии. Характеристики комплексности достаточно широко исследованы в современной литературе по менеджменту организаций.

Наличие общей совокупности факторов, определяющих организационную структуру.

Объяснения общей совокупности таких факторов можно условно разделить на две категории: контекстуальные и проектные. Контекстуальные объяснения связаны с характеристиками условий, в которых организация функционирует в настоящее время, проектные же связаны с будущим видением организационной структуры. В состав контекстуальных объяснений входят такие факторы как размер организации, технология, организационная культура, окружающая среда и национальная культура. Проектные объяснения организационной структуры включают стратегический выбор и институциональные модели структур.

Размер можно понимать, как число людей в организации, но такая трактовка размера является весьма упрощенной. Наиболее точно параметры понятия «размер организации» представлены Дж.Р. Кимберли [7], который полагал, что размер состоит из четырех компонентов, которые представлены физической емкостью организации, численностью персонала, затратами на производство и величиной материальных ценностей или чистых активов организации. Размерность организаций является также одним из признаков усложнения структуры, то есть, при росте размера структура имеет тенденцию к усложнению, нарастанию уровней управления и усложнению вариаций функциональных зон на горизонтальных уровнях. Одновременно при укрупнении структуры наблюдается снижение централизации. Процесс может быть и обратным – рост централизации при «сжимании» организации.

Другим фактором, объясняющим структуру организаций, является технология. Структуру и технологию, прежде всего, следует рассматривать как взаимозависимые аспекты единой проектируемой социотехнической системы. Для понимания влияния технологии на организационную структуру можно воспользоваться известной

типологией организаций по типу производства: единичное и мелкосерийное, крупносерийное и массовое и непрерывное производства. С этой точки зрения очевидным является то, что характер технологии оказывает непосредственное влияние на число уровней иерархии, объем полномочий руководителей первого уровня и общее соотношение числа менеджеров и остального персонала организации. Однако было бы упрощением считать, что существует прямая зависимость организационного устройства и применяемой технологии. Структурная множественность понятия «технология» скорее приводит к выводу о необходимости глубоких исследований в паре «структура-технология» опираясь на феномен «что первично: курица или яйцо».

Фактор организационной культуры следует рассматривать как контекст, в котором происходит формирование структуры организации. Парадоксом внутренней культуры, точки зрения ее влияния на организационную структуру является то, что она, будучи внутренней организационной переменной, в то же время относительно стабильна и прочна, наименее подвержена изменениям и, в этом смысле, консервативна. Однако, являясь организационным фактором, культура задает предпочтения организационных выборов, например, в сторону большей или меньшей централизации, и, взаимодействуя с другими контекстуальными факторами, служит отправной точкой переделок организационной структуры.

Согласно концепции Л. Грейнера [2] о кризисной основе развития организации, каждый этап организационного развития при его «проживании» (фактор этапа жизненного цикла организации) приводит к формированию определенных структурных изменений, связанных со стратегически необходимыми решениями, свойственными каждой стадии жизненного цикла. Преодоление организационных кризисов всегда связано с определенными изменениями организационной структуры.

Рассмотренная совокупность факторов и условий формирования, развития и объяснения типологии организационных структур не является исчерпывающей, в частности нами не затронуты вопросы, касающиеся особенностей формирования процессных структур, в основе которых лежат модели реинжиниринга бизнес-процессов и современных информационных технологий, а также адхократических и эдхократических форм. Объяснения феноменов этих типов организационных структур могут стать предметом отдельного исследования.

Список литературы

1. Ричард Х. Холл «Организации: структуры, процессы, результаты». – СПб: Питер, 2001. – 512 с.:ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
2. Грейсон Дж.К.мл., К.О Делл Американский менеджмент на пороге XXI Века: пер. с англ. М. : Экономика,1991. 216 с.
3. Weber,Max. The Theory of Social and Economic Organization, New York, 1947.
4. Burnc T., Stalker G.M. The Management of Innovation. Tavistock. 1961.
5. Lawrence, Paul R., Jay W.Lorsch. Organization and Environment. Cambridge: Harvard University Press. 1967.
6. Hage J. Theory of Organizations. New York, 1980.
7. Kimberly, John R. Organizational size and the structuralist perspective: A review, critique and proposal. Administrative Science Quarterly, 21. С. 571-597.

THEORETICAL BASES OF AN EXPLANATION OF ORGANIZATIONAL STRUCTURES

N.S. Gaydukova, A.V. Andreeva

Tver State University, Tver

This article is devoted to generalization of the key parameters explaining an origin and development of organizational structures in a context of an analytical campaign to studying of a phenomenon of organizational structure.

Keywords: *structure, functions, typology, formalization, centralization, complexity, size, organizational culture, life cycle*

Об авторах:

ГАЙДУКОВА Наталья Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента факультета управления и социологии ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет», e-mail: ecivalent@tvcom.ru

АНДРЕЕВА Алла Викторовна – ассистент кафедры менеджмента факультета управления и социологии ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет», e-mail: elekTra1304@yandex.ru