

УДК 1/14

ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СУБЪЕКТ И ОБЪЕКТ КОЛЛЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Д.А. Буташин

ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», г. Москва

Организационные знания опираются на понимание организации как социальной системы. Одним из основных признаков организации является использование специфических социальных средств регламентации, формирующих особую подсистему организации – социальную организацию.

Ключевые слова: *организация, субъект и объект управления.*

В течение многих тысячелетий люди совместно строят города, инженерную, транспортную и социальную инфраструктуры, формируют армии и правоохранительные структуры, делают другие жизненно важные дела, где всегда присутствуют организации. Они обладают относительной стабильностью и самостоятельностью в системе общественных отношений. Доминирование организаций в жизни современного общества заставляет обратить внимание на закономерности их возникновения, функционирования и исчезновения.

Существуют десятки теорий и концепций управления: административная школа менеджмента, поведенческая школа, концепция рациональной бюрократии, технократическая концепция управления, научный производственно-коммерческий менеджмент, тектология А.А. Богданова, ноосферный подход В.И. Вернадского, биологическое и географическое направления в социальном управлении, культурно-историческая концепция социального управления, социокоммуникативистика и т. д.

В любом случае организационные знания опираются на понимание организации прежде всего как социальной системы [1]:

1) система сознательной координации двух и более людей, выполняющих разнородную деятельность для достижения единой цели (Ч. Бернанд);

2) система принятия и реализации управленческих решений, где люди – механизм принятия решений (Г. Саймон);

3) система разнородных средств регуляции поведения (Р. Дабин);

4) совокупность людей, занятых решением сложных задач и связанных друг с другом в процессе сознательного достижения взаимно согласованных целей;

5) система скооперированной и скоординированной деятельности с целью получения максимальной выгоды от взаимодействия с внешней средой (П. Лоуренс, Дж. Лорш);

б) механизм, обеспечивающий обмен деятельностью и контролирующей внутриорганизационные игры; создающий условия для активности акторов (М. Круазье, Е. Фридберг);

7) свойство социальной популяции, возникающее при соприкосновении с внешней средой (А. Хоули).

Природа организации социальна, поскольку: а) всегда социален объект воздействия (люди и группы, привлеченные к деятельности); б) субъект воздействия тоже социален (деятельность людей интегрирована, осознана и целенаправлена); в) социальные результаты этого воздействия (различные аспекты поведения людей); г) одним из основных признаков организации является использование специфических социальных средств регламентации, формирующих особую подсистему организации – социальную организацию.

Такая трактовка позволяет отнести к организациям самый широкий спектр целевых социальных общностей, имеющих иерархическое строение и использующих средства социальной регуляции – от государства до семьи. Являясь особой социальной системой, организация имеет ряд специфических черт: наличие цели; иерархическое строение; активность регламентируемого элемента; способность людей (членов организации) оказывать встречное воздействие в ответ на управленческие воздействия.

Всем организационным формам свойственна консервативность, долговечность, склонность сопротивляться изменениям. Специфика строения организации как социальной системы проявляется как в функциональном разделении и координации деятельности по горизонтали, так и в иерархичности её строения по вертикали. Признаками иерархического строения выступают: 1) наличие таких подсистем, как субъект и объект организационного воздействия; 2) разделение сфер деятельности и компетентности; 3) ролевое распределение функций; 4) предназначение для определенного типа деятельности; 5) выполнение социальных функций по отношению к социальной системе большего масштаба.

Первостепенное место в истории общества принадлежит управляемым организациям, которые образуются, функционируют, изменяются и прекращают свое существование под воздействием определенных субъектов власти (управления). Подобные организации представляют собой [2]:

1. Формальное явление, образованное субъектом власти путем выделения из какого-либо целого его определенной части для возложения на нее определенных функций целого. Организация существует внутри общества, которое определенным образом структурируется в процессе возникновения организации.

2. Взаимодействие элементов части (людей и ресурсов) как внутри, так и вне ее для реализации возложенных на нее функций целого. Организация всегда создается и функционирует ради материального или духовного производства, исполнения властных полномочий, соци-

ального обслуживания нужд людей в самом широком понимании, обеспечения обороны и безопасности, поддержания общественного порядка, удовлетворения специфических интересов и др.

3. Устойчивое взаимодействие элементов, придающее организации определенные контуры и определяющее эффективность функционирования в результате специализации и кооперации возможностей этих элементов. Главное в организации заключается не только в наборе этих составляющих ее элементов (их количестве и качестве), но и в характере их взаимосвязи и взаимодействия.

4. Легальные, юридически оформленные организации (в отличие от криминальных структур), которые регулируют свои взаимоотношения с обществом и другими организациями через правовые взаимоотношения.

5. Иерархическое образование, в котором существует центр власти, управляющий внутри организации и определяющий характер ее внешних взаимодействий.

Любое упорядоченное взаимодействие людей имеет два плана: а) статический (структурный) – определяющий формальную, внешне фиксируемую природу деятельности организации, ее взаимодействия с другими образованиями; б) динамический (функциональный) – связанный с реальным взаимодействием, в ходе которого и возникает совокупный результат деятельности организации.

Организация реализует свои функции на основании четко формализованных, в принципе разумных правил, правомерность которых закреплена в служебных инструкциях, циркулярах и неписанных правилах. При этом руководители организации являются выразителями воли закона, гарантом объективной рациональности при жесткой иерархии и выраженной централизации управления. Не может быть возражений против упорядочения процессов управления в самых различных организационных системах (политических, экономических, технологических, социальных и пр.). Вопрос состоит в том, как реализуется процесс управления, насколько он прозрачен, упорядочен, обязателен для всех (без каких-либо исключений).

Власть руководителя (при каком угодно единоначалии и полномочиях) – далеко не единственная власть в организации. Как минимум выделяются четыре крупных источника власти, соответствующих различным типам неопределенности [3]: экспертное знание и умение; отношения между организацией и ее внешней средой; контроль над коммуникационной сетью и информацией; наконец, власть, вытекающая из наличия общих организационных правил и права руководства их устанавливать. Такой подход позволяет выявить различия между реальными отношениями в структуре управления и теми, что задаются «рациональной» бюрократической схемой по М. Веберу.

1. Власть экспертов предполагает возможность их периодической замены. Экспертов, действительно незаменимых в той или иной управленческой структуре, в современном сложном и разнообразном обществе очень мало. Но многие люди пытаются сформировать своего рода «монополию» таким образом, чтобы заменить их было трудно и дорого. Объединившись в группу, они пытаются сделать (иногда – сымитировать ситуацию) свои знания и опыт недоступными для других. Таким образом, каждый член организации владеет некоторым экспертным знанием и умением, которое он пытается использовать для улучшения своего положения.

2. Высшее руководство, правительство, налоговые и разнообразные контролирующие органы в силу их необходимости и неизбежности всегда составляют для организации источник внутренних напряжений и опасную зону неопределенности. Индивиды и группы, способные (в силу «особых отношений» с релевантными факторами внешней среды) контролировать хотя бы отчасти эту зону неопределенности, играть роль посредников, всегда будут обладать некоторой властью (влиянием) в организации. М. Круазье писал: «Всем знакомо привилегированное положение родственников и друзей лиц, занимающих важные для организации позиции во внешней среде».

3. Организация является местом властных отношений уже потому, что есть лица, которые пользуются коммуникационными системами, управляют потоками информации между ее подразделениями и сотрудниками. Для успешного выполнения своих функций каждый сотрудник нуждается в информации от других сотрудников. Задержка, фильтрация, искажение, просто передача массива информации без предварительной обработки решающим образом определяют его способность к действию. Вокруг владения и передачи информации всегда развиваются процессы негласных переговоров, скрытого торга и шантажа.

4. Невозможно устранить различные зоны неопределенности, где результат зависит от произвола конкретных лиц, обладающих дискреционной (действующей по своему усмотрению) властью, как бы ни множились безличные правила, как бы ни усиливалась централизация (вертикаль власти – в контексте российской действительности начала XXI в.). Вокруг зон неопределенности развиваются параллельные отношения власти, а с ними – зависимость и конфликты.

Именно в организации параллельные отношения власти приобретают исключительную важность. Руководство организации решает проблемы, порожденные существованием различных источников власти в ней, используя организационные правила, предназначенные для устранения упомянутых зон неопределенности. В руках руководителя организационные правила – средство добиться предсказуемого поведения подчиненных. Предписывая им, что они должны делать в точности, правила сужают область произвола (область дискреционной власти) и

увеличивают власть начальника. Но одновременно они ограничивают и произвол руководителя. Организация есть система, «равновесие которой основывается на совокупности относительно стабильных порочных кругов» [там же].

«Изучая организацию, можно открыть вторую структуру власти, параллельную той, которая видна в официальной схеме, кодифицирована и узаконена. Она позволяет оценить возможности и реальный вес официального начальства, область реальной свободы, которой располагают акторы; короче, понять “аномалии”, различия между официальным фасадом организации и реальными процессами, характеризующими ее функционирование. Дополняя, искажая, даже уничтожая официальные предписания, эта параллельная структура составляет подлинную схему распределения власти в организации. По отношению к ней, в конечном счете, ориентируются и формируются стратегии акторов», – писал М. Круазье.

Институциональная структура, унаследованная от прошлого, может отражать набор представлений, препятствующих изменениям. Либо предлагаемые изменения противоречат этим представлениям, либо угрожает позициям руководителей существующих организаций. Организация существует во взаимодействии с другими структурами; изменения только одной организации в попытке добиться желаемого результата могут оказаться тщетными. Эффективность любой организации определяется сочетанием формальных и неформальных элементов социальной жизни. И если формальные институты в общем случае поддаются целенаправленным изменениям, то неформальные – неспособны в короткий срок измениться по чьей-либо воле (возможности к их принуждению очень ограничены).

Идеальная общественная модель может быть описана в «идеальных» организационных компонентах [4].

1. Наличие институциональной матрицы, создающей набор организаций и устанавливающей набор правил и привилегий.

2. Стабильная структура отношений обмена на политическом и экономическом рынках.

3. Набор базовых институтов, задающий достоверные обязательства государства по соблюдению набора политических правил и охране прав, защищающих организации и взаимоотношения.

4. Подчинение как результат определенного сочетания следования нормам с мерами принуждения.

Всемирное радикальное снижение информационных издержек в сочетании с успехами развитых экономик создаёт новые возможности для перемен в самых разных странах. «Окна возможностей» изменить ситуацию возникают, когда организации, поддерживающие статус-кво, ослаблены вследствие низкой эффективности, коррумпированности, отказа использовать информацию о возможностях повышения эффективности. Провозглашение новых формальных правил и создание новых

организаций вовсе не гарантируют успеха. Любые сознательные усилия по созданию новых эффективных организаций с целью увеличения потенциала системы должны строиться на четком понимании культурного наследия, присущего данному обществу.

Различные модели организаций формировались под воздействием множества факторов (доминирующих идей, способов деятельности, настроений и пр.). В синхронно-диахронном отношении совокупность таких моделей представляет собой некое нечёткое множество, поскольку различные модели не просто сменяют друг друга, но сосуществуют и взаимодействуют: 1) организация как трудовой процесс Ф.У. Тейлор и др.); 2) организация-машина (А. Файоль, Л. Урвик и др.); 3) организации-община (Э. Майо, Ф. Ротлисбергер и др.); 4) социотехническая модель (Твавистокская школа. Великобритания); 5) организация как система (Дж. Марч, Г. Саймон и др.); 6) организация-организм; 7) бюрократическая модель организации (М. Вебер и др.); 8) «естественная организация» (Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Этциони и др.); 9) политическая модель организации (М. Круазье); 10) логистический подход (Г.С. Альтшулер).

Все рассмотренные модели-образы организации в той или иной мере присущи любой организации и могут рассматриваться как разные измерения одного и того же, как многомерность организации. Однако на некоторых стадиях развития конкретной организации преимущественное значение имеет взгляд на нее как на ту или иную модель (совокупность моделей).

Обобщая совокупность знаний по проблеме «организация – субъект и объект коллективной деятельности», можно сказать следующее [2]:

1. Организация сближается с управлением, рассматривается, наряду с регулированием, как один из механизмов реализации его целеполагания. В организации как взаимодействии людей диахронно усиливается значение сознания, интеллекта. Стихийность все больше уступает место разумному предвосхищению будущего (не исключая случайность на уровне массового, частного, локального, единичного). Объективным средством решения проблем жизнедеятельности становится развитие научных знаний и их применение в управлении.

2. С усложнением общества управление разделилось на три крупных блока: 1) государственное управление с примыкающим к нему местным самоуправлением как проявление власти; 2) менеджмент – управление в сфере рыночной экономики, частной собственности, бизнеса как проявление власти собственности; 3) общественное управление, групповая самоорганизация.

Представляется целесообразным не противопоставление, не разделение названных видов управления, а их согласованное, совместное использование.

Список литературы

1. Щербина В.В. Социальные теории организации: словарь. М., 2000.
2. Теория организаций / под ред. Г.В. Атаманчука. М., 2007.
3. Современный менеджмент: принципы и правила / под ред. В.И. Данилова-Данильяна. Нижний Новгород, 1992.
4. Коэн Дж.Л., Арато Э. Гражданское общество и политическая теория. М., 2003

ORGANIZATION AS A SUBJECT AND AN OBJECT OF COLLECTIVE ACTIVITY

D.A. Butashin

Russian Federation Academy of National Economy and State Service, Moscow

Organizational knowledge is based on the understanding of the organization as a social system. One of the main features of the organization is its use of the specific social means of reclamation that form a specific subsystem of the organization - a social organization.

Keywords: *organization, subject and object of management.*

Об авторе:

БУТАШИН Дмитрий Анатольевич – проректор ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва. E-mail: pr_butashin@rane.ru

Author information:

BUTASHIN Dmitry Anatolievich – vice-president of the Russian Federation Academy of National Economy and State Service. E-mail: pr_butashin@rane.ru