

А.В. Фрезе, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Финансы и кредит»
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: теория управления; бюрократия; школа «человеческих отношений»; система; синергетический эффект; концепция структурно-функционального анализа.

Аннотация: Статья посвящена анализу существующих теорий организации управления. Автором рассмотрены классические экономические и социологические влияния (А. Смит, К. Маркс, М. Вебер, Э. Дюркгейм), теории и концепции менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль) и общеметодологические научные и управленческие теории – системный подход и организационный гуманизм (Э. Мэйо, Д. Мак-Грегор, К. Арджирис, Ф. Герцберг, У. Беннис, К. Боулдинг, Т. Парсонс, Р. Мертон, Г. Саймон, Н. Винер).

На формирование современных взглядов в области теории управления оказали влияние различные подходы и концепции. Среди источников понятий, категорий и отраслей теории управления можно назвать труды Аристотеля, А. Смита, К. Маркса, Э. Дюркгейма, М. Вебера, А.А. Богданова, Ф. Тейлора и др.

Рассматриваемые теории и концепции можно разделить на три части:

- **классические экономические и социологические влияния**, представленные идеями А. Смита, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма и А.А. Богданова;
- **теории и концепции менеджмента**, отраженные в подходах Ф. Тейлора, Ч. Барнарда и А. Файоля;
- **общеметодологические научные и управленческие теории** – системный подход и организационный гуманизм.

Адам Смит – представитель английской политэкономической школы, один из основателей современной политэкономии. На трудах А. Смита основаны многие современные социально-экономические концепции. Теория управления может с полным правом считать, что ее главный исток – в основном экономическом труде А. Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов» [1].

А. Смит дал научно-теоретическое объяснение труда как экономического, а отчасти и социального явления, введя понятие «разделение труда» в систему других экономических категорий. Описывая с точки зрения разделения труда организацию булавочной фабрики, А. Смит фактически сформулировал основные принципы промышленной структуры, определившие развитие индустрии на многие века вперед.

Понятие «разделение труда» выступает в роли одного из базисных принципов организации управления, а также является ключевым при рассмотрении таких проблем теории управления, как организационная структура управления, организационная динамика, механизмы координации и управления и др.

У А. Смита мы встречаем важнейшие мысли об умственном и физическом труде, о труде вообще, абстрагированном от его конкретно-исторических форм.

В трудах А. Смита появляется понятие «экономического человека» – члена организационной системы управления, который реализует себя в процессе производства и распределения продуктов этого производства.

Карл Маркс – немецкий экономист, философ, социолог. К. Маркс внес определенный вклад в развитие социально-экономических теорий. Он известен как создатель теории капитала, прибавочной стоимости и труда как такового же продукта, как и все то, что рабочий производит. С точки зрения теории управления это основа моделей организационной эффективности.

Важнейшее положение, оказавшее значительное влияние на развитие концепции организационных конфликтов, – теория антагонистических противоречий между трудом и капиталом.

В теории К. Маркса содержится понятие о контроле за рабочими и трудовыми процессами как форме экс-

плуатации и ограничения прав рабочих. В современной теории менеджмента и организации контроль рассматривается как одна из важнейших функций управления и координационный механизм.

У К. Маркса сформулированы и другие положения, входящие в различных вариантах в проблематику теории организации управления: институционализация групповых объединений (профсоюзов), власть, авторитет и ряд других.

Макс Вебер – крупнейший представитель мировой гуманитарно-социальной мысли XX в. На протяжении долгого времени концепции М. Вебера считались серьезной альтернативой марксизму. Именно М. Вебер обратил внимание на организацию управления как на оптимальный способ обеспечения получения дешевого и массового продукта, независимо от существующего в данном обществе характера собственности на средства производства.

М. Вебер создал стройную и обоснованную концепцию типов социального действия. Изучая историю и особенности различных хозяйственных систем, М. Вебер задавался целью понять смысл, который придает субъект своему поведению. Организация – разновидность социальной группы со всеми присущими ей чертами и характеристиками, поэтому поведение человека в организации также есть социальное поведение. По крайней мере, оно обусловлено социальными факторами в такой же степени, как поведение человека в социуме в целом. Разный уровень и характер этих систем, характерные модели взаимодействия (организация – трудовой коллектив), накладывают отпечаток на мотивы и внешние проявления деятельности.

Классификация типов социального поведения, рассматриваемая в трудах М. Вебера, ценна именно с точки зрения проблем современного общества, характерной чертой которого является рациональность и расширение сферы целерационального поведения.

Отдельно следует упомянуть о его исследованиях типов господства, на результаты которых опираются многие современные исследователи организационного лидерства и иерархических организационных отношений. Один из типов господства, исследованных М. Вебером, – рационально-легальный, при котором средства создаются для достижения конкретных целей (рациональность) и который основан на системе правил и процедур, исполняемых работниками. Для структуры, в которой доминирует такой тип власти, М. Вебер использовал термин «бюрократия». Это сейчас бюрократия вызывает ассоциации с волокитой, бумаготворчеством, беготней по кабинетам за нужной справкой. М. Вебер считал ее наиболее эффективной формой организации управления, уподобляя ее отлаженной машине, в которой каждая деталь (работник) занимает свое место и функционирует при этом максимально точно, быстро и с минимальными потерями.

Во многом благодаря своей теории бюрократии М. Вебер по праву считается отцом современной теории организации управления. Достаточно сказать, что по-

давяющее большинство современных систем управления государственными, муниципальными, хозяйственными организациями строятся на принципах, которые М. Вебер называл принципами «рациональной бюрократии».

Эмиль Дюркгейм – французский социолог, один из создателей социологической теории. В своем труде «Общественное разделение труда» Э. Дюркгейм [2] рассматривал эволюцию общества как результат углубляющегося разделения труда, которое имеет моральный характер в силу органической зависимости индивидов друг от друга. Разделение труда рассматривалось Э. Дюркгеймом как один из важнейших факторов перехода общества от аграрного к индустриальному, в котором, собственно, и зародились современные организации управления. Э. Дюркгейм исследовал понятия специализации и иерархии, связанные с разделением труда.

Э. Дюркгейм предложил разделять формальные и неформальные аспекты организации, и из этого подхода фактически выросло то, что позже назвали «школой человеческих отношений» и социотехническим подходом. Теория управления уделяет внимание вопросам организационной культуры, основные компоненты которой изучал Э. Дюркгейм. Он ввел понятия «механической» солидарности, характерной для менее развитых обществ и предполагающей поглощение индивида группой, и «органической» солидарности, возникающей благодаря разделению труда. Человек в процессе разделения труда осознает свою зависимость от общества и поэтому обретает ряд моральных качеств, позволяющих ему трудиться не только на свое благо, но и на благо других людей. К этим качествам Э. Дюркгейм относил важнейшие компоненты корпоративной культуры: лояльность, идеалы, сознательность. Дюркгейм считал, что профессиональные корпорации и организации призваны выполнять не только производственные, но и морально-культурные функции, вырабатывать и внедрять в жизнь новые формы, которые регулировали бы отношения между людьми и способствовали развитию личности.

В итоге следует отметить, что социология Э. Дюркгейма является основой структурно-функционального анализа, который затем развивали такие известные исследователи социально-экономических организаций, как Р. Мертон, Т. Парсонс, и который стал в некотором смысле определяющим в теории организации управления.

Фредерик Тейлор – американский инженер и исследователь, которого считают основателем классической теории научного управления. Основу научного менеджмента заложило опубликование Ф. Тейлором в 1911 г. книги «Принципы научного управления» [4], значение которой для менеджмента, может быть, такое же, как Библии для христианства.

Поскольку теория организации управления – это, по сути, часть управленческой теории, то вклад Ф. Тейлора в эту науку не менее значим, чем в собственно менеджмент.

Ф. Тейлор детально исследовал процессы разделения труда, разбивая действия рабочих на отдельные движения и замеряя время выполнения этих движений. Результаты таких замеров использовались для разработки более эффективных приемов работы, ведущих к повышению эффективности деятельности организации в целом. Ф. Тейлор также занимался вопросами вертикального разделения труда, рассматривая управленческую деятельность как отрасль индустриального труда, по типу инженерного.

Среди принципов научной организации труда Ф. Тейлора выделяются такие, как специализация работы и распределение ответственности между рабочими и управляющими. Эти принципы легли в основу функциональной структуры организации, которая должна была сменить господствовавшую тогда линейную структуру. Среди основных положений школы научного управле-

ния, которые внесли существенный вклад в теорию организации управления, можно отметить следующие:

- использование научного анализа для определения лучших способов достижения организационных целей;
- обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их собственных и организационных задач;
- отделение планирования, обдумывания и прогнозирования от конкретной исполнительской деятельности.

Анри Файоль, европейский теоретик и практик менеджмента, создал концепцию, которая получила название «Теория администрации» [3]. А. Файоль был продолжателем Ф. Тейлора (в смысле развития рационалистической теории управления), но если подход Ф. Тейлора в основном был нацелен на эффективность производства, то подход А. Файоля направлен на совершенствование управления организацией в целом.

А. Файоль сформулировал концепцию непрерывности управленческого процесса, в котором реализуются следующие взаимосвязанные функции: планирование, организация, руководство (администрирование), контроль и координация.

А. Файоль доказывал, что административные функции существуют на любом уровне организации управления, и их выполняют даже сами рабочие, но чем выше уровень управленческой иерархии, тем выше административная ответственность. Он сформулировал требования к профессиональной подготовке рабочих, мастеров, руководителей подразделений, директоров и топ-менеджеров.

А. Файоль считается одним из создателей системы принципов учета человеческого фактора в производстве и управлении, а также одним из первых ученых, обративших внимание на вопросы человеческих отношений в коллективе, в том числе между руководителями и подчиненными. Это создало стимул для дальнейших исследований в сфере взаимоотношений формальной и неформальной подсистем организации управления.

Критически относясь к реалиям индустриального общества, **Элтон Мэйо** считал, что следует строить новые организационные отношения, учитывающие социальные и психологические аспекты трудовой деятельности людей и обеспечивающие работникам жизнь, наполненную смыслом.

Организация управления должна быть ориентирована на людей, а не на производство, и ответственность за новую направленность и развитие организации управления лежит на топ-менеджерах.

Основные положения организационной концепции «человеческих отношений» можно свести к следующему:

- человек – существо социальное;
- жесткие формальные рамки классической организации управления (властная иерархия, формализация организационных процессов и т. д.) несовместимы с природой человека;
- ответственность за решение проблем индивида в организации лежит на менеджменте.

Особое внимание уделялось важности неформальных факторов поведения людей и их влиянию на производительность труда. Изучение групповых отношений стало фактором оптимизации организационной деятельности. Исследователи обнаружили, что в организациях функционировали отдельные группы, обладавшие собственными целями и нормами, которые зачастую не совпадали с объявленными целями и нормами организации. Эти социальные группы, образующиеся вследствие разделения труда, обладали достаточной самостоятельностью, чтобы явно или скрыто отставать свои групповые цели.

Известный представитель школы «человеческих отношений» **Дуглас Мак-Грегор** считал, что главное в организации управления – это необходимость интеграции организационных целей и целей индивида в организации, и что только совместными усилиями менеджмента и рядовых работников эти цели могут быть сближены.

Он сформулировал доминирующие отношения к работникам на исполнительском уровне. Система представлений менеджмента о работниках, обозначенная Д. Мак-Грегором как **теория X**, во многом совпадает со взглядом на исполнителей в классических теориях менеджмента: человек ленив, требует принуждения к работе и постоянного контроля. **Теория Y** отражает гуманизм концепции «человеческих отношений», рассматривая индивида как творческую личность, которой свойственно стремление ставить перед собой новые цели и своими усилиями, трудом добиваться их без какого-либо принуждения и контроля извне.

Взгляды Д. Мак-Грегора сыграли определенную роль в развитии теорий мотивации и заострили внимание менеджмента на необходимости усилий по повышению удовлетворенности работников трудом, а также на необходимости формирования развернутой системы социальных целей организации.

Еще один представитель школы – **Крис Арджирис** изучал влияние организационной структуры на поведение работников. Поведение интересовало его, прежде всего, в свете того влияния, которое ограничение формальной организации накладывает на развитие ее членов. К. Арджирис считал, что многие организационные формы не обеспечивают развития людей, вступающих в организацию. Это порождает со стороны персонала внутреннюю напряженность, которая провоцирует абсентеизм, текучку, апатию. Для решения этих проблем нужна тщательная проработка всей организационной системы управления и устранение факторов, мешающих индивидуальному развитию сотрудников. Важным следствием концепции К. Арджириса для теории организации управления является то, что он поставил вопрос о необходимости постоянного и прогнозируемого развития организации.

В 60–70-х гг. XX в. представителем школы «человеческих отношений» **Фредериком Герцбергом**, в связи с увлечением теоретиков и практиков менеджмента идеями узкой специализации, было обосновано так называемое «движение за укрупнение рабочих заданий и обогащение процесса труда». Ф. Герцберг и другие представители школы доказали, что с увеличением специализации растет отчуждение работников, что не только не способствует росту производительности труда, но и прямо угрожает ему. Он предлагал перестраивать рабочие процессы, создавать рабочие межфункциональные команды, вводить горизонтальную и вертикальную ротацию персонала с тем, чтобы снизить отрицательный эффект высокой специализации.

Современный представитель школы **Уоррен Беннис** раньше многих теоретиков начал говорить о закате бюрократии. Он считал, что бюрократия будет отмирать и играть все меньшую роль в организации управления, по мере того как менеджеры увидят свою неспособность справиться с напряженностью, конфликтами и противоречиями между организационными и индивидуальными целями. Кроме того, уход бюрократии со сцены обусловлен научно-технической революцией, требующей высокой адаптивности и гибкости, которых бюрократия лишена.

Концепция «человеческих отношений» не опровергает методов рационализации производства, а гуманизирует их. Работы представителей школы «человеческих отношений» изменили облик современной организации управления, придав ему человеческий вид; ряд положений (например, о мотивации и удовлетворенности сотрудников) сохраняют принципиальное значение для современной организации управления. В любом случае поиски возможностей синтеза концепций классической и гуманистической школ определили все развитие теорий организации управления.

Системный подход стал инструментом, который позволил создать современную теорию организации управ-

ления. Можно сказать, что теория организации управления как наука родилась в рамках этого подхода. В развитии системного подхода выделяются два основных этапа. Первый этап связан с успехами естественных наук на рубеже XIX–XX вв. Именно в это время А.А. Богданов создал свою тектологию, которую считают одним из самых ранних вариантов «общей теории систем», во многом превосходящим варианты системных концепций Л. Бергаланфи, Н. Винера, К. Боулдинга и У. Эшби. Второй этап – 50–60-е гг. XX в.: триумф точных наук (кибернетика, ядерная физика, космос) и создание «общей теории систем».

В основе системного подхода лежит понятие **«система»**. Сущность и многообразие представлений об управлении, построенном на системном подходе, определяется тем, что понимается под системой и что принимается в качестве ее элементов.

В варианте системного подхода, берущего начало от австрийского физиолога **Людвига фон Бергаланфи**, под **системой** понимается совокупность взаимосвязанных элементов, представляющая собой целостное образование или обладающая свойством целостности. **Целостным** считается такое образование, которое обладает новыми системными свойствами, отсутствующими у составляющих ее элементов.

Таким образом, главным признаком системы является наличие элементов и связей между ними, а в качестве основных ее характеристик рассматривают следующие.

- **Целостность.** Свойства системы не сводятся к сумме свойств ее элементов; с другой стороны, из суммы свойств элементов нельзя сделать вывод о свойствах самой системы. Целостность системы – это новые, иные свойства или качества системы в целом, появляющиеся только в результате системного объединения элементов.

- **Структурность.** Можно зафиксировать и описать систему через определение ее структуры, размещение элементов системы в пространстве и во времени и фиксации сети связей и отношений этих элементов.

- **Зависимость.** Каждый элемент системы, свойства и отношения зависят от их места и функций внутри этой системы.

- **Иерархичность.** Части, подсистемы и элементы системы ранжированы, в определенном порядке разделены по уровням.

- **Границы системы.** Систему можно выделить из окружающей среды путем определения ее границ.

В системном подходе используют понятия открытой и закрытой системы. **Закрытые системы** в управленческой версии системного подхода существуют только как предмет исследований, поскольку в реальной жизни таких систем почти нет. Закрытая система полностью автономна, она не взаимодействует с окружающей средой и не зависит от нее. Справедливости ради надо сказать, что в ранних организационных и управленческих концепциях (А. Файоль, Ф. Тейлор и др.) организация рассматривалась как закрытая система. Предполагалось, что окружение – это стабильная и предсказуемая данность, а эффективность организации зависит только от внутренних процессов и преобразований. Современные теории базируются на понимании организации именно как **открытой системы**.

Создатели системного подхода говорили о его общности. Так, американский экономист **Кеннет Боулдинг** построил иерархию систем, включив туда объекты, начиная с индексов и каталогов (низший уровень иерархии) и заканчивая трансцендентным уровнем (эстетика, философия, метафизика и др.). Современные же трактовки системной концепции в меньшей степени говорят о всеобщности характеристик и принципов системы. Так, целостность как проявление особых системных свойств может обнаруживаться только в социальных (человеческих) системах деятельности в виде **синергетического эффекта**, который не заложен, например, в машине.

Зато синергию называют организационным эффектом, поскольку именно в организациях этот эффект может проявляться ярче всего. Этим понятием описывается эффект, возникающий при совместном функционировании элементов некоей системы. При этом интегральный результат такого функционирования превышает простую сумму результатов этих элементов при условии, что они действовали бы отдельно.

Применительно к теории организации управления синергия означает, что потенциально разумно управляемая и скоординированная группа людей работает более эффективно и производительнее, чем те же люди, работающие по отдельности.

С одной стороны, синергетический эффект в организациях возникает благодаря разделению труда (люди, специализируясь на выполнении небольшого количества однородных действий, выполняют их быстрее и качественнее), с другой – благодаря реализации системного подхода.

Все характеристики системы используются в современной теории организации управления для общей характеристики организаций.

Кроме того, теория организации управления использует **концепцию структурно-функционального анализа**, которая была создана уже упомянутыми нами **Толкоттом Парсонсом** и **Робертом Мертоном** на основе идей Э. Дюркгейма, но в рамках системного подхода. Один из главных элементов этой концепции – это инвариантный набор функций организации: адаптации, целедостижения, воспроизводства структур и снятия напряжений, решение которых обеспечивается особыми подсистемами.

Существует еще несколько вариаций системного подхода, в той или иной степени отражающихся в современной теории организации управления. В теории управленческих решений **Герберта Саймона**, например, показано, что организационная структура определяет не столько правила, сколько предпосылки, условия принятия решений. Рассматривая схемы организационных структур, Г. Саймон установил связь между количеством уровней управления в организации и количеством

прямых подчиненных у менеджера. Этот вывод используется в организационном проектировании и анализе организационных структур.

Другой вариант, условно называемый информационно-кибернетическим, восходит к **Норберту Винеру** с его «Кибернетикой и обществом» [5]. Его представители рассматривают организацию управления как систему переработки информации. Развитие этого направления связано с прогрессом в области компьютерной техники и информационных технологий. Одна из версий такого подхода к социально-экономическим явлениям и к организациям нашла отражение в так называемой «**чикагской школе**» (С. Бир, М. Фридмен), реализованной, в частности, в Чили.

Новый импульс этот вариант получил с появлением Интернета и развития локальных внутриорганизационных сетей. Организация управления в такой трактовке рассматривается как совокупность «центров решений», осуществляющих информационные циклы по выявлению и устранению различного рода проблем в условиях неопределенности и на основе принципа «ограниченной рациональности». При этом структура организации управления формируется в соответствии с этапами принятия решений, а формирование организационных подразделений основывается на рационализации коммуникационных каналов для принятия решений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2009. 956 с.
2. Дюркгейм Э.О. Разделение общественного труда // Западно-европейская социология XIX – начала XX веков. М.: Просвещение, 1996. С. 256–309.
3. Fayol H. Administration industrielle et générale; prévoyance, organisation, commandement, coordination, controle. Paris: H. Dunod et E. Pinat, 1916. 190 p.
4. Тейлор Ф.У. Принципы научного управления. Нью-Йорк: Harper&Row, 1911. 200 с.
5. Винер Н. Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине. 2-е изд. М.: Советское радио, 1983. 344 с.

THE CONCEPTIONS OF THEORY OF MANAGEMENT

© 2015

A.V. Freze, PhD (Economics), assistant professor of Chair “Finance and credit”
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: theory of management; bureaucracy; “human relations” school; system; synergetic effect; conception of structural-functional analysis.

Abstract: The paper analyzes the existing theories of management. The author considered the classical economic and social impact (A. Smith, K. Marks, M. Veber, E. Durkheim), theories and conceptions of management (F. Taylor, H. Fayol) and general methodologic scientific and managerial theories – system approach and organizational humanism (E. Mayo, D. McGregor, Ch. Argyris, F. Herzberg, K. Boulding, T. Parsons, R. Merton, H. Simon, N. Wiener).