УДК 651.011/.014

ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ДИНАМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Широнина Е.М.

ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Пермь, Россия (614990, г. Пермь, Комсомольский проспект, 29), e-mail: ElenaShironina@yandex.ru

В статье предлагается новый подход к определению функций организации, опирающийся на рассмотрение организации через её продуктивную деятельность, организацию (как процесс, связанный с сознательным воздействием на объект) и отношения с внешней средой. Таковыми являются функции: деятельности, интеграции, дифференциации, регулирования, обратной связи.

Организация является динамической системой, в которой наблюдаются симметричные процессы, одни из которых нацелены главным образом на воспроизводство системы, другие – на её изменение. Воплощением разнонаправленности процессов для функции деятельности будет ориентация на рост или развитие, для функции интеграции – на адаптацию или протест, для функции дифференциации – на стратификацию или мобильность, для функции обратной связи – на сохранение целостности, поддержание равновесия или формирование среды.

Ключевые слова: организация, системный подход, функции организации, деятельность, интеграция, дифференциация, регулирование, обратная связь, симметричные процессы.

FUNCTIONS OF ORGANIZATION AS A DYNAMIC SYSTEM

Shironina E.M.

FGBOU VPO State National Research Polytechnic University of Perm. Perm, Russia (614990, Perm, Komsomolskiy pr., 29), e-mail: ElenaShironina@yandex.ru

A new approach to the definition of organization functions, based on consideration of organization through its productive activities, the organization (as a process associated with a conscious influence on object) and relationship with the environment is offered in this paper. The functions are as follows: function of activity, function of integration, function of differentiation, function of regulation, function of feedback.

The organization is a dynamic system with symmetrical processes, some of which focus primarily on the reproduction system, while others – on its change. The multidirectional processes are realized in the following way: the activity function will be aimed at the growth or development, the integration function – at the adaptation or protest, the differentiation functions – at the stratification or mobility, the feedback function – at integrity preservation, balance support or environment formation.

Key words: organization, system approach, organization functions, activity, integration, differentiation, regulation, feedback, symmetrical processes.

Организация как специфическое явление окружающей действительности, выступая в качестве объекта исследования, требует специальных методов познания.

Организации принадлежат к сверхсложным системам: они состоят из элементов и подсистем разной природы, таких как техническая, административная, неформальная, правовая, экономическая, социокультурная и т.д., организации многофункциональны, они производят продукцию, услуги, формируют человека и среду [4]. Вместе с тем понятие «организация» несколько шире понятия «система», так как представляет собой не только состояние порядка, но и процессы по упорядочению [6].

Системный подход, получивший своё признание и широкое распространение во второй половине XX века, позволяет рассматривать организацию как систему, как целое, главный способ анализа объекта которого – разложение на подсистемы, вычленение

элементов не из частей, а из целого. Функция является таким параметром, который выделяется из целого, по отношению к нему.

Функцию в системном её понимании можно определить как такое отношение части к целому, при котором само существование или какой-либо вид проявления части обеспечивает существование или какую-либо форму проявления целого [5].

По моему мнению, целесообразно выделение совокупности функций организации, подвергающее анализу объект через его продуктивную деятельность, организацию (здесь организация – процесс, связанный с сознательным воздействием на объект) и отношения с внешней средой. Касательно последнего хотелось бы остановиться на следующем. С позиций взаимодействия организации с внешней средой системная классификация выглядит следующим образом [4].

1. Изолированная система. Границы такой системы закрыты для экспорта и импорта вещества и энергии (или информации).

2. Закрытая система. Границы её препятствуют экспорту и импорту вещества, но открыты для энергии (или информации).

3. Открытая система. Такая система обменивается и веществом, и энергией (информацией) с внешней средой. Все управленческие системы являются открытыми, что послужило основанием для определения пятой функции из нижеприведённых.

Итак, предлагается следующее выделение совокупности функций организации (рис.1).

1. Функция деятельности (function of activity), выступающая как производство, обмен и распределение организацией материальных и нематериальных благ.

2. Функция интеграции (function of integration), призванная согласовывать действия сотрудников организации, находить способы совместной работы и сосуществования в организации, вырабатывать управленческое отношение к будущему.

3. Функция дифференциации (function of differentiation), означающая сохранение и изменение структуры статусов и ролевых позиций субъектов и объектов взаимодействий.

4. Функция регулирования (function of regulation), предполагающая существование управленческих связей, означающих заинтересованность в определённого вида функционировании субъекта управления и генерацию управленческих команд, задающих желательное поведение субъекта управления, и призванная обеспечить эффективное использование организацией материальных и иных ресурсов.

5. Функция обратной связи (function of feedback), означающая влияние организации на внешнюю среду и влияние внешней среды на организацию. Здесь под влиянием подразумевается передача сигналов о результатах воздействия организации на внешнюю среду с последующей корректировкой воздействия организации на внешнее окружение.

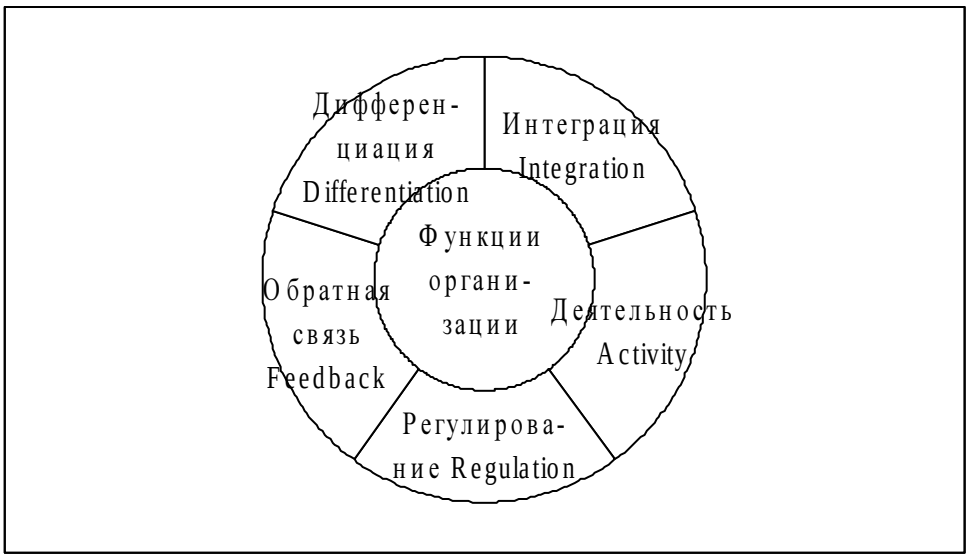

Рис. 1. Функции организации.

Любая организация есть динамичная, противоречивая система. Динамический аспект организации проявляется во взаимодействии противоречивых свойств, имеющих определённую и устойчивую направленность на некотором промежутке времени. Эта направленность позволяет выделить симметричные пары процессов. Основанием для их выделения является симметрия функций процессов по отношению к динамике организации как системы: одни процессы главным образом изменяют систему, другие в основном воспроизводят её (табл. 1).

Таблица 1 – Симметрия функций процессов по отношению к динамике организации как системы

Функции организации	**Симметричные процессы**	
	Воспроизводящие	**Изменяющие**
Деятельность	Рост	Развитие
Интеграция	Адаптация	Протест
Дифференциация	Стратификация	Мобильность
Регулирование	Организационный порядок	Самоорганизация
Обратная связь	Сохранение целостности, поддержание равновесия	Формирование среды

Как замечает А.И. Пригожин, рост не равен развитию [3]. Если организация наращивает то, что уже есть, это рост, а не развитие. Развитие предполагает замену одних элементов, частей на другие или дополнение уже имеющихся новыми. Например, если

открываются новые филиалы – это рост, если разрабатывается новая филиальная политика или вводятся новые методы управления филиальной сетью – это развитие.

В одной и той же среде люди ведут себя по-разному. О.С. Виханский и А.И. Наумов выделяют четыре предельных типа поведения человека в организации, ориентированного на адаптацию или протест, в зависимости от того, в какой комбинации сочетаются следующие основополагающие составляющие поведения:

- принятие существующих в организации форм и норм поведения;
- принятие ценностей организации, разделение её целей и философии [1].

Первый тип: полностью принимаются ценности и нормы поведения. В этом случае человек старается вести себя таким образом, чтобы своими действиями никак не входить в противоречие с интересами организации. Результаты действий такого человека в основном зависят от его личных возможностей и способностей и от того, насколько верно определено содержание его роли. Такой тип поведения можно охарактеризовать как поведение преданного и дисциплинированного члена организации.

Второй тип: человек не приемлет ценностей организации, однако старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым в организации. Такого человека можно охарактеризовать как приспособленца. Он делает всё правильно и по правилам, но его нельзя считать надёжным членом организации, так как он хотя и является хорошим и исполнительным работником, тем не менее может в любой момент покинуть организацию или совершить действия, которые могут противоречить интересам организации, но соответствовать его собственным интересам.

Третий тип: человек приемлет ценности организации, но не приемлет существующие в ней нормы поведения. В данном случае человек может порождать много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством, он выглядит оригиналом. Однако если организация может позволить себе отказаться от устоявшихся норм поведения применительно к отдельным её членам и создать состояние свободы выбора форм поведения для таких её членов, они могут найти свое место в организации и приносить ей пользу.

Четвертый тип: индивид не приемлет ни норм поведения, ни ценностей организации. Это открытый бунтарь, который всё время входит в противоречие с организационным окружением и создает конфликтные ситуации. Было бы неверно считать, что такой тип поведения абсолютно неприемлем в организации и люди, ведущие себя таким образом, не нужны организации. Однако в большинстве случаев «бунтари» порождают множество проблем, которые существенно усложняют жизнь организации и даже наносят ей большой ущерб [1].

Школа групповой динамики (Курт Левин) провела ряд экспериментов по изучению механизмов мобильности индивида в группе. Экспериментаторы вывели следующую формулу восходящей мобильности:

$$F = (V \times Pi \times K) / L,$$

где F – сила, с которой индивид проникает в группу с высшим статусом; V – валентность, или сила предпочтения индивида в отношении данного результата, его субъективная устремлённость к достижению результата: во что бы то ни стало или при случае; Pi – потенциал данного индивида, включающий в себя ресурсы, которые он может использовать для достижения более высокого статуса: молодость, здоровье, интеллект, сила характера и так далее; L – социальная дистанция, расстояние между исходным и желаемым статусами; K – это коэффициент конкуренции, с которой сталкивается индивид в своём стремлении достичь более высокого статуса. Таким образом, эта формула выражает количественные параметры инфильтрации, проникновения индивида с более низкого статуса на более высокий. Можно применить аналогичную формулу для нисходящей мобильности, из высшего статуса в низший. Это будет сила, с которой выталкивают индивида или группу, организацию под воздействием конкуренции на рынке [2].

Как указывает А.И. Пригожин, далеко не всё в организациях подвержено целевому управлению и охватывается порядком. Однако их отсутствие не означает полной неуправляемости. Механизм управления в этом случае строится на основе взаимодействия спонтанных регуляторов, которые являются естественным продуктом функционирования социальных систем. Такой процесс управления является самоорганизацией.

Самоорганизация представляет собой один из важнейших факторов социального управления. Продукты самоорганизации, как и целевого управляющего воздействия, образуют организационный порядок, с которым люди соотносят свое поведение (общепринятые нормы, ценности) [3].

Организационный порядок, в котором объектируется также и «прошлый» управленческий труд, обладает свойством безличности. Он срабатывает в какой-то мере независимо от индивидуальных особенностей его конкретных носителей. Например, включение в организацию возможно только через должность, принятие какой-либо должности требует определенного типа поведения, уклонение от него неизбежно вызывает санкции и т.д. Другими словами, речь идёт о своеобразном явлении социального автоматизма. Последний обеспечивает известную стабильность коллективного взаимодействия и даёт возможность экономии управляющей энергии: «работает» порядок, а не руководитель, правят законы, а не люди [3].

А.И. Пригожин отмечает, что у понятия «обратная связь» горькая судьба. Первоначально под ней подразумевалась передача сигналов о результатах управляющего воздействия на сам орган управления, с тем чтобы он мог скорректировать свои воздействия на этот же объект на последующих шагах управления им. Это совсем не то, что ответная реакция, когда мы обращаемся, например, к аудитории с какими-то мыслями, информацией, упражнениями и просим её высказать свои суждения по этому поводу, оценки нашей работы и т.д. Смысл обратной связи едва ли не полностью вытеснен элементарной «ответной реакцией» [3].

Таким образом, рассматривая организацию через её продуктивную деятельность, организацию (как процесс, связанный с сознательным воздействием на объект) и отношения с внешней средой, можно выделить следующую совокупность взаимосвязанных функций организации: функции деятельности (activity), интеграции (integration), дифференциации (differentiation), регулирования (regulation), обратной связи (feedback). Динамический аспект организации проявляется в направленности симметричных пар процессов, одни из которых преимущественно воспроизводят систему, другие – изменяют её. Воплощением разнонаправленности процессов для функции деятельности будет ориентация на рост или развитие, для функции интеграции – на адаптацию или протест, для функции дифференциации – на стратификацию или мобильность, для функции обратной связи – на сохранение целостности, поддержание равновесия или формирование среды.

Список литературы

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент : учебник. – М. : Экономист, 2008. – 670 с.

2. Лапин Н.И. Общая социология : учеб. пособ. для вузов. – М. : Высшая школа, 2006. – 415 с.

3. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.

4. Семёнов Ю.Г. Организационная культура : учебное пособие. – М. : Университетская книга ; Логос, 2006. – 256 с.

5. Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. – Л. : Наука, 1972. – 164 с.

6. Теория организации : учеб. для вузов / Минобразования РФ; под общ. ред. В.Г. Алиева. – 3-е изд., стереотип. – М. : Экономика, 2005. – 431 с.

Рецензенты

Мингалева Ж.А., д.э.н., профессор кафедры «Экономика и управление на предприятии» ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

Перский Ю.К., д.э.н., профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг» ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.