

ОРГАНИЗАЦИЯ, УПРАВЛЕНИЕ И СОБСТВЕННОСТЬ

Изучение взаимодействия организации и управления как двух взаимодополняющих систем связано с необходимостью более глубоко познать сущность возникновения менеджмента как одного из самых серьезных явлений, способствующих развитию общества. Ответ на вопрос: когда появилось управление, дает однозначный ответ, что оно существовало еще с древних времен, в виде неявного знания и не было наукой, а только неосозанным видом практической деятельности и лишь в конце XIX века начало формироваться как вид научной деятельности.

Но еще есть второй вопрос, который требует ответа: *в чем причина возникновения управления?* И тут исследования гораздо более бедны. Традиционным объяснением выступает мнение, что появление менеджмента связано с ростом корпораций, которые вследствие все нарастающей концентрации капитала становились огромными, и не было другой силы, кроме как структурированная система управления, которая могла бы упорядочить процессы в организации. И действительно это объяснение является приемлемым и соответствует действительности.

Однако возникает вопрос: почему, если организация появилась очень давно, и в ней всегда было разделение на организуемых и организующих, формальное разделение на научной основе этих двух систем произошло гораздо позже (только в начале XX века) и началось именно в экономических организациях и стало называться наукой управления, а следствием появления такой науки стала система управления. Эволюция такой системы продолжается до сих пор, и она распространяет свое влияние уже не только в коммерческих организациях.

Человечеству всегда было присуще разделение на умственный и физический труд. Одни думали, как нужно делать, а другие исполняли.

* Аспирантка кафедры экономики и управления экономико-правового факультета ОНУ им. И. И. Мечникова.

ли такие придуманные идеи. Это свойство человеческого мышления приобрело легитимный статус намного позже своего истинного появления. И это не просто свойство человеческого мышления, а одна из основных тенденций, направляющих развитие мира. Она находит свое выражение только в том случае, если люди объединены общей целью, и те, которые придумывают что надо делать и те, которые реально функционируют для реализации всего придуманного.

Цель данной статьи в попытке дать приблизительный ответ на вопрос, почему развитие менеджмента началось именно в экономических организациях. И почему *научное* осознание очевидного факта необходимости такого вида деятельности появилось так поздно.

Человеческое сознание всегда стремится к совершенствованию и повышению гармонии между ним и окружающей его физической средой и это абсолютный закон мира. Весь процесс борьбы человека с природой, ее подчинение себе, эксплуатации ее сил есть не что иное, как процесс организации мира. Путь к "совершенному" познанию природы отнюдь не предполагает хаос, а только упорядочивание или разрушение упорядоченных элементов, с целью построения чего-то более нового и эффективного. Такая деятельность бесконечна и с древних времен ее принято называть *организующей*.

"Организовывать — это значит группировать какие-либо элементы, координировать их действия в духе целесообразности, разделять их и объединять их.... Разделение и объединение — простейшая и основная черта любой организации, которая становится причиной всех преобразований в ней, а также появления и развития любого вида деятельности, о котором речь пойдет позже" [4, С. 5].

Обычно организации рассматривают в двух аспектах:

1. Если существуют устоявшиеся границы организации, если определено ее место в обществе — то организация принимает вид социальной ячейки.

2. Если же организация не институцирована — то речь идет об организации как о процессе. Такое истолкование близко к понятию организовывать.

Очевидно, что для организации как института характерен процесс организации, прежде всего. И иногда тяжело провести границы между первым и вторым, так как они невозможны друг без друга ни теоретически, ни практически.

Природа организации изучена достаточно хорошо точно так же,

как и процессы, происходящие в ней. Определены ее элементы, черты, принципы построения и функционирования. В трудах М. Вебера [1], Ч. Барнарда [9], К. Арджириса [8], Г. Саймона [10] можно найти серьезные исследования, касающиеся проблематики организационного опыта, самих организаций и места управления в ней.

Одно из наиболее полных исследований организационного опыта представлено в книге А.А. Богданова "Тектология: всеобщая организационная наука" [1]. Где он делает вывод о том, что законы организации системы едины. И что даже самые разнородные элементы объединены общими организационными связями. Таким образом, получается, что все организации имеют характеристики, которые позволяют отнести их к одному типу социальных явлений. И, следовательно, если исходить из анализа внутренних ее элементов, процессов и функционирования, можно дать универсальное определение для всех организаций. "Организация является коллективом с относительно идентифицированными границами, ранжированием власти (иерархией), разделением труда, системами коммуникаций и координации. Этот коллектив существует на относительно постоянной основе в окружающей среде и занимается деятельностью, которая обычно связана с набором целей; такая деятельность имеет результаты для членов организации, для нее самой и для общества" [6, С.65].

Такое определение будет подходящим для любого типа организации.

Однако самое интересное то, что несмотря на огромное множество исследований в области организационного опыта, все еще не существует адекватной типологии организаций. Так как адекватная общая классификация должна учитывать многообразие внешних условий, весь спектр действий и взаимодействий внутри организации и результаты организационных поступков.

Два противоречивых утверждения о природе организаций создают иллюзию невозможности их классификации, потому что если отнести их к одному типу социальных явлений, то нет необходимости классифицировать. Реальная действительность скрывает этот факт, представив нам огромное множество дифференцированных институтов. И только фундаментальный анализ внутренних элементов и процессов организации позволяет нам увидеть внутренний мир организации и понять, что различие целей и их поведения объясняется только ценностями, которые человек создает в них.

Сочетание организаторского и исполнительского искусства в организации в их неразрывной связи создает два полюса: полюс управляемых и полюс управляющих. Этот вид разделения уже в менеджменте стали называть разделением на субъект управления и на объект управления. Это самое глубокое разделение в рамках дальнейшего сотрудничества, которое обособило усилие умственное от усилия физического. Именно эта черта организации является одной из основных предпосылок, определивших дальнейшую судьбу науки и практики управленческой науки.

Также при рассмотрении двух полярных систем нужно учитывать наличие целей, потому что при их отсутствии взаимодействие не происходит. Необходимо совпадение в сознании субъектов целей и ценностей.

Такие размышления указывают на три основные особенности, неразрывно связанные процессом обособления управленческого научного знания.

1. Организация — универсальное социальное явление, созданное человеком для достижения целей.

2. Во всех организациях как институтах с древних времен существовало разделение на физическое и умственное усилие.

3. Следствием такого разделения стало появление двух систем, одна из которых координирует действия другой.

Индустриальное общество согласно мнению Сен-Симона, общество производящее, и его главный организационный принцип состоит в увеличении власти человека над вещами, а единственной функцией выступает производство полезных вещей.

Менеджмент как наука и вид практической деятельности — результат индустриального типа организации производства или капиталистического типа производства. Главной чертой такого типа производства является отделение производителей от собственников средств производства и результатов труда. Причиной такого отделения стало первоначальное накопление капитала и как следствие этого, монополизация средств производства у небольшого количества людей. Тогда как у большей части работников такие средства отсутствовали.

Но очевидно то, что цель работника — поддержание жизни и цель владельца — увеличение богатства заставляют их вступать во взаимодействие. Вот тогда и зарождается еще одна основная предпосылка, ко-

торая позже создала появление управленческой науки. Суть этой предпосылки состоит в том, что под имуществом и средствами производства стали понимать не только физические предметы, но и человека.

Наиболее интенсивно процесс первоначального накопления капитала происходил в промышленности и именно там, в результате возникновения собственности на средства производства рабочая сила досталась собственнику как организатору производства. В дальнейшем именно собственность стала определять уровень развития производства. Владение средствами производства определяет те типы, которые наиболее целесообразны для организации.

Таким образом, акт присвоения средств производства первым появился в промышленности или, другими словами, в коммерческих организациях. Именно этот акт впервые создал такое явление как дифференциацию способов владения: владение рабочей силой и средствами производства с одной стороны и владение работником своей заработной платой с другой. Появление возможности нанимать людей на работу, владея при этом средствами производства, заставлял собственника искать методы, с помощью которых рабочая сила может быть организована для достижения определенных целей.

То есть возможность организовывать производство напрямую, зависит от возможности распоряжаться производительными силами по своему усмотрению и от того владеет ли организатор средствами производства или нет. Результатом акта присвоения становится поиск методов побуждения рабочей силы и наилучших способов организации ее труда. У собственника не было другого выбора, кроме как попытаться сделать это научным способом, объявив такой вид деятельности легитимным.

И действительно в конце XVIII начале XIX века корпорации стали очень большими институтами и нуждались в структурировании деятельности, но что привело их к появлению такой необходимости?

Желание собственника увеличить свое богатство, а человека выжить создало особые условия отношения между ними, способствующие достижению целей. Это взаимное сотрудничество привело не только к появлению коммерческой организации, целью которой является получение прибыли, но и к появлению нового вида научной деятельности.

И в связи с этим три основополагающие концепции, созданные Ф. Тейлором, А. Файолем и Э. Мэйо, стали решающими для рожде-

ния менеджмента как науки. Их теории совершили революцию в промышленности и дали возможность человеку не чувствовать себя наемной рабочей силой, а почувствовать себя персоналом, который управляется и мотивируется на научной основе.

Заслуга Тейлора состояла в том, что он первый заложил базовые основы науки управления. В основе его разработок лежало изучение задачи, он исследовал физический труд, то есть физические усилия, которые совершали работники при выполнении задания.

А. Файоль в отличие от Ф. Тейлора рассматривал организацию сверху вниз и анализировал непосредственно опыт руководителей или управленческий процесс. В своей работе "Общее и промышленное управление" он описал установки для каждого уровня иерархии в организации и проанализировал относительную важность каждой установки на определенной иерархической ступени предприятия. Главная ценность этого анализа заключалась в выводе о существовании двух универсальных видов установок на предприятии. Первая профессиональная установка характерна для низших агентов, а для руководителей характерной выступает административная установка.

Таким образом, можно сделать вывод, менеджмент зародился при исследовании физического труда и лишь позже, правда, не на много произошел переход к изучению работы руководителей.

Однако на этом не закончилось формирование основных концепций управления. К тейлоровскому изучению задачи и к изучению управленческого процесса А. Файодем вновь появившаяся школа добавила изучение социальной подсистемы предприятия, или изучение человека. Этой школой была школа теории человеческих отношений. Она собственно и заложила основу для дальнейших разработок в области изучения научных концепций мотивации персонала в организации. С появлением такой теории стало ясно, что дальнейшее развитие менеджмента пойдет по научному пути, потому что к двум базовым концепциям добавилась еще одна, сделав возможным изучение организации как системы. Исследование задач, управленческого процесса и человека было достаточным, чтобы наиболее полно охватить все элементы делового предприятия того времени и создать необратимое движение в сторону совершенствования новой науки.

Сейчас все изменилось в отношении прав собственности, если раньше предприятия принадлежали конкретным лицам и были основаны на личном владении, потому что его размеры были ограни-

чены капиталом, то теперь на смену этому варианту формирования отношений собственника со средствами производства, пришел вариант, когда собственность организации уже принадлежит не одному лицу, а принадлежит большому количеству акционеров.

Распыление акционерного капитала между большим количеством владельцев ослабили связь между собственностью и властью. В корпорации стал типичен такой процесс как отделение власти от собственности, потому что в современных условиях уже никто из собственников не в силах постичь процесс производства и сбыта продукции. Все решения по финансовым, организационным и техническим вопросам определяются профессионалами в области управления, что является признаком возникновения новой управленческой элиты, мощь которой основывается уже не на собственности, а на контроле за процессом производства в целом.

Ситуация такова, что менеджмент, обладая контролем над знанием процессов, происходящих в организации, постепенно завоевал возможность действовать по своему усмотрению. Профессионалы-менеджеры сменили собственников корпорации.

Собственники предприятия в XIX веке создали орудие, с помощью которого они хотели увеличить свой капитал, и они достигли своей цели. Но они не предполагали, что сила, которая помогла им это сделать, отнимет со временем у них власть.

Литература:

1. Богданов А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн. I. — М.: Экономика, 1989.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. — М.: Высшая школа, 1994.
3. Дункан Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. — М.: Дело, 1996.
4. Мильнер Б.З. Теория организаций. — М.: Инфра-М, 1999.
5. Осипов Ю.М. Опыт философии хозяйства. — М.: Из-во Московского университета, 1990.
6. Холл Х. Ричард. Организации: структуры, процессы, результаты. — СПб.: Питер, 2001.
7. Экономическая теория. — М.: Инфра — М, 2000.
8. Argyris, Chris (1972) The Applicability of Organizational Sociology. London: Cambridge University Press.
9. Barnard Chester (1983) The Function of Executive. Cambridge: Harvard University Press.
10. Simon Herbert A. (1957) Administrative Behavior. New York: Free Press.
11. Weber Max (1947). The Theory Social and Economic Organization. New York: Free Press.