

УДК 65.012.32

Шелегеда Б.Г.*доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права
Донецкого национального технического университета***Погоржельская Н.В.***аспирант кафедры менеджмента и хозяйственного права
Донецкого национального технического университета***ГЕНЕЗИС ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ****THE GENESIS OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT STRUCTURES****АННОТАЦИЯ**

Статья посвящена исследованию влияния эволюции концепций управления на организационные структуры управления на основе анализа публикаций зарубежных и отечественных ученых экономистов. Разработана классификация организационных структур управления во взаимосвязи со структурообразующими признаками.

Ключевые слова: менеджмент, концепция управления, организационная структура управления, адаптация, классификация, иерархия, гибкость.

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена дослідженню впливу еволюції концепцій управління на організаційні структури управління на основі аналізу публікацій зарубіжних і вітчизняних вчених економістів. Розроблено класифікацію організаційних структур управління у взаємозв'язку зі структуротворними ознаками.

Ключові слова: менеджмент, концепція управління, організаційна структура управління, адаптація, класифікація, ієрархія, гнучкість.

ANNOTATION

The article investigates the impact of the evolution of management concepts on the organizational management structure based on the analysis of publications of foreign and domestic scientists economists. The classification of organizational structures of management are given in conjunction with structure-forming characteristics.

Keywords: management, management concept, organizational structure management, adaptation, classification, hierarchy, flexibility.

Постановка проблемы. Неоднородный и сложный характер рыночных реформ изменил акценты в современном подходе к построению организационных структур управления предприятием. Многие исследователи указывают на недостаточную гибкость деятельности аппаратов управления, отсутствие надежных горизонтальных связей, неоперативность информационных каналов. Как следствие, эффективные в прошлом организационные структуры управления в современных условиях оказались по большей части несостоятельными.

Ускорение бизнес-процессов, изменение интересов потребителя, усложнение взаимоотношений предприятий с другими субъектами рынка, возрастание турбулентности внешней среды, увеличение объемов и сложности управленческой работы стали предпосылками перехода организационных структур от планомерного и поступательного к ускоренному циклическому развитию. В связи с этим появляется необ-

ходимость поиска качественно нового подхода к формированию эффективных организационных структур управления предприятием, что, в свою очередь, требует дальнейшей разработки ряда теоретических и методических вопросов с учетом процессов социально-экономических преобразований в нашей стране.

Анализ последних исследований и публикаций. Основы теории и практики формирования, функционирования и развития организационных структур исследованы такими известными зарубежными учеными и практиками, как И. Адизес, Ч. Барнард, А. Гоулднер, П. Друкер, П. Лоуренс, М. Мескон, Г. Минцберг, Дж. Николис, Д. Пью, Ф. Селзник, Дж. Фримен, Р. Холл, Дж. Чайлд, А. Чендлер и др. Они обосновали концептуальные подходы к различным структурам и разработали прикладные методы их адаптации к рыночным условиям хозяйствования. На этой основе развиваются бизнес-инжиниринг, организационная реструктуризация, теория развития организации и др. научные направления.

Исторически последовательно, конструктивно и результативно, проблемы построения организационных структур изучены известными учеными: П.К. Анохиным, А.А. Богдановым, А.К. Гастевым, Б.З. Мильнером, Н.Ф. Овчинниковым, В.И. Свиридовским, В.Н. Садовским, А.И. Уемовым, Б.Г. Юдиным и др. Ими предложены научно обоснованные перспективы развития организационных структур на макро- и микроуровне применительно к реальным хозяйственным условиям, что на этапе активного развития рыночных форм и методов управления реальной экономикой имеет особое значение.

Высоко оценивая вклад этих ученых в разработку проблем, связанных с развитием организационных структур управления предприятием, следует отметить, что многие задачи в этой области исследований еще не решены. Так, до настоящего времени отсутствует единое мнение относительно сущности и содержания организационных структур развития; теоретических подходов к построению механистических и органических типов структур; остаются дискуссионными вопросы использования сетевых моделей,

реинжиниринга бизнес-процессов; влияния реструктуризации на развитие предприятия и его адаптацию к динамичным процессам развития рыночной экономики.

Цель статьи: раскрыть теоретические и практические основы трансформационных процессов развития организационных структур управления под воздействием эволюции концепций управления и ее структурообразующих подсистем. Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- провести сравнительный анализ зарубежной и отечественной теории и практики эволюции концепций построения организационных структур управления;
- раскрыть влияние рыночной и административно-командной экономической системы на генезис развития организационных систем управления;
- выявить особенности формирования и функционирования организационных структур управления в зависимости от структурных сдвигов внутри экономических систем;
- разработать классификацию организационных структур управления во взаимосвязи с эволюцией развития концепций управления.

Изложение основного материала исследования. Институциональные преобразования сопутствующие глобализации экономики, усложнения конкурентной среды и усиления ее воздействия, использования новых информационных технологий, индивидуализации поведения потребителей и высокая динамичность других факторов внешней среды требуют поиска новых источников развития и перехода от традиционно интенсивных путей на инновационно-экстенсивные с изменением форм собственности, ассортимента продукции, сменой технологий производства, реструктуризацией предприятий, формированием новых подразделений и структурных единиц, т.е. создание более эффективных гибких, оперативных и мобильных организационных структур управления.

На основании анализа публикаций ведущих зарубежных и отечественных ученых эконо-

мистов разработана системная классификация (табл. 1), описывающая генезис организационных структур управления в динамике.

Формирование научных подходов к построению организационных структур управления в указанном порядке достаточно объективно и заключается в том, что на первый план выдвигаются факторы, в характере и уровне развития производительных сил и производственных отношений в соответствующие периоды времени.

Период 1900–1950 гг. характеризуется развитием функциональной и институциональной концепции в рамках научной и классической школ управления. Этот период стал переломным этапом, благодаря которому управление стало признаваться самостоятельной областью научных исследований, а методы и подходы к построению организационных структур управления предприятием, стали эффективно использоваться хозяйственной практике для достижения целей организации.

Понятие организационной структуры предприятия, между элементами которой устанавливаются определенные взаимосвязи по реализации основных функций управления, было сформулировано в 20-е гг. прошлого столетия на основе работ по исследованию функциональной концепции менеджмента Анри Файоля. Следует отметить, что А. Файоль был первым разработчиком классификации функций управления, разделив планирование, организацию, распоряжение, координацию и контроль [1, с. 11-13; 2; 3]. Главный вклад А. Файоля в теорию управления состоял в том, что он рассмотрел управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций.

В своих исследованиях Г. Эмерсон [1, с. 13-16; 2; 3] поставил и обосновал вопрос о необходимости и целесообразности применения комплексного, системного подхода к решению сложных практических задач по организации управления производством и всякой деятельности вообще. Определенную известность Г. Эмерсон получил благодаря своим исследованиям штабного принципа в управлении. Дополняя

Таблица 1

Динамика развития подходов к классификации организационных структур управления

Период	Формирование теоретических подходов к классификации организационных структур управления
1900–1950 гг.	Стратегия вертикальной интеграции; дифференциация рынка; обновление продукции; диверсификация без взаимосвязи с инновацией; функциональные, проектно-матричные, дивизиональные структуры с применением психологических методов проектирования структур.
1951–1980 гг.	Стабильный рост и развитие всех секторов рынка в условиях детерминированной экономической среды; технологическая дифференциация; взаимосвязанная диверсификация; укрупнение и интеграция разрабатывающих и производящих предприятий НПО; многомерные матричные структуры; программно-целевые структуры; дивизиональные структуры по конверсионным направлениям.
1981–2014 гг.	Глобализация мировой экономики; стратегическая трансформация рынков; укрупнение компаний в условиях международной конкуренции; информационная и технологическая революция; многомерные структуры с отделением по всем значительным технологическим, продуктовым и рыночным направлениям.

Источник: собственная разработка на основе изучения публикаций ведущих ученых экономистов [1-5; 9; 13; 15; 18; 19]

линейный принцип построения организационной структуры штабным принципом, он рассмотрел его применимость не только к военным организациям, но и ко всем типам организаций.

Развитие организационных структур управления в кризисных ситуациях изучено А.А. Богдановым [4; 5, с. 42-62]. Его концепция «коллективной структуры», способствующая стиранию граней между управляющими и работниками, может считаться прямой предшественницей посттейлоровских организаций. Ему принадлежит идея создать «особую организационную науку» – тектологию, определить её предмет, законы и основные категории на основе универсальных принципов понимания природы организации, как системы и как динамического процесса. Он ввел понятие «организационный комплекс» (аналог понятия «система»). Эта концепция в дальнейшем нашла отражение в кибернетике при построении математических моделей экономических процессов и при решении планово-экономических задач [2; 3]. Идеи А.А. Богданова об эффективном соотношении децентрализации и централизации, специализации и реинтеграции в организациях на 70-80 лет опередили свое время.

Основу комплексного подхода в теории управления заложил А.К. Гастев [6, с. 33-34], который основное внимание уделял рациональной организации и культуре труда. Его идеи продолжил основоположник научной организации труда как определения наиболее рациональных методов организационной работы П.М. Керженцев [7].

В это же время Макс Вебер [1 с. 5-16, 75, 253] продолжил исследование институциональной концепции менеджмента. Особенно подробно М. Вебер охарактеризовал бюрократический тип структуры организации, что позволило акцентировать внимание на определенных параметрах структуры и определить направления формализации ее деятельности.

На рубеже 30-х гг. прошлого столетия стали формироваться предпосылки по переходу от экстенсивных к интенсивным методам хозяйствования, а потому назрела необходимость в поиске новых принципов построения организационных структур управления, более чутких к человеческому фактору, что позволило дополнить уже известные типы структур управления социально-психологическими элементами (Э. Мэйо, М.Р. Фоллет, К. Арджирис, Д. Мак-Грегор и др.) [1, с. 252-255; 2; 3].

Начиная с 50-х гг., теория управления характеризовалась развитием системных концепций управления, ключевой характеристикой которых стала замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями (Р. Акофф, С. Вир, Д. Форрестер и др.) [2; 3], с переходом впоследствии к системотехнике, решающей задачи создания сложных управляющих систем.

В рамках системной концепции развития предприятия организационное структурирование предложено осуществлять через иерархическую декомпозицию и синтез дерева целей. Для группировки целей и их передачи в сферу ответственности одного подразделения используется признак однородности целей и выделяемых для их достижения ресурсов с помощью функциональных и дивизиональных структур.

Для дивизиональных структур управления дифференцирование целей на высшем уровне руководства происходит по принципу полной ответственности за результаты деятельности продуктовых или региональных отделений (центров прибыли), в не связанных друг с другом областях деятельности. На следующем уровне иерархии целей, внутри центров прибыли, задачи распределялись по принципу функциональной организационной структуры.

Комплексный подход к построению организационных структур управления был выработан в рамках системной концепции управления предприятием, сформулированной в трудах Саймона, Марга и др. [1, с. 19-20; 2; 3]. Здесь структура обусловлена комплексом внутренних и внешних переменных: спросом, конкурентами, институциональным окружением, целями деятельности, технологиями производства, системой планирования и контроля, интересами акционеров, руководства и персонала предприятия.

В теории организаций управления этого периода развитию системной концепции посвящены работы Дж. Томпсона и Дж. Гелбрайта по ситуационному управлению [1, с. 13-14; 2; 3], в которых обоснована необходимость адаптации организационной структуры управления к конкретному состоянию основных ситуационных переменных, как внешних, так и внутренних. Изменения в структуре зависят от сфер полномочий управляющих и типа организационной структуры. Впоследствии эти идеи были развиты в работах М. Портера [1, с. 259; 12] и Г. Минтцберга [1, с. 259-260; 12]. Ситуационная концепция управления использована при построении так называемых множественных структур, в которых в зависимости от конкретных условий деятельности могут применяться различные функциональные или матричные системы управления.

Среди ученых второй половины 70-х–начала 80-х гг. наиболее полное представление о структуре организации с позиции системной концепции дал А.И. Пригожин. Основной заслугой автора можно считать адаптацию ряда западных моделей организационных структур к советской реальности.

Проблема гибкости стала решаться путем установления прямых управленческих связей между штабными, функциональными и линейными подразделениями всех уровней. При этом подразумевалось четкое распределение ответственности линейных и функциональных руководителей. Такие структуры получили название

линейно-функциональных. В целом приведенная теоретическая классификация организационных структур соответствовала типологии, принятой в зарубежной теории менеджмента. Качественное различие заключается в более высокой степени абстракции и теоретической условности классификации, принятой в отечественной практике.

Начиная с 80-х гг. прошлого столетия и до настоящего времени, развитие теории и практики организационных структур управления связано с эволюционной концепцией развития управления (А. Чандлер, И. Ансофф, Р. Нельсон, П. Друкер, Н. Кондратьев, Дж. Шумпетер, Д. Белл, Б.З. Мильнер) [1 с. 21-25; 2; 3; 12].

Влияние форм собственности на организацию управления, соответствующие типы структур управления и методы их адаптации к рыночным отношениям исследовал Б.З. Мильнер [1], который на основе анализа современных мировых тенденций и результатов исследований, обобщающих передовую практику, обосновал необходимость системного подхода к формированию организационных структур управления, а также основные условия их использования в долгосрочной перспективе.

Таким образом, если ситуационная концепция предполагала существование статичной, оптимальной для конкретной ситуации струк-

туры предприятия, то эволюционная построена на необходимости непрерывной адаптации организационных структур к условиям окружающей среды. Эволюционная концепция теории менеджмента вызвала появление сложных многомерных матричных структур управления, используемых, в частности, в аэрокосмической промышленности. Так, получило объяснение появление в организационных структурах управления стратегических хозяйственных центров, отвечающих за разработку предприятием долгосрочных проектов в рамках инновационной и стратегической реакции, обеспечивающих этими разработками сразу несколько технологически взаимосвязанных центров прибыли.

В рамках эволюционной концепции в отечественной практике управления было принято выделять формальные параметры структур и устанавливать возможные типовые значения этих параметров. На основе такой параметрической модели был создан классификатор структур с системой шифров, для наблюдений за динамикой и тенденциями развития параметров практических характеристик, что, безусловно, является достоинством этого подхода.

Проведенное исследование показало, что отечественные и зарубежные концепции теории управления и организационные структуры развивались синхронно с учетом специфических



Рис. 1. Схема формирования организационных структур управления во взаимосвязи со структурообразующими признаками

Источник: собственная разработка на основе анализа работ отечественных и зарубежных специалистов [1-5; 9; 11-14]

условий функціонування економічних систем.

Данная классификация положена в основу динамической модели взаимосвязи структурообразующих признаков организационной структуры управления (рис. 1).

Как видно из схемы (рис. 1), эволюция организационных структур, предусматривает не только появление новых видов структур управления, но и возврат к ранее существующим, но с другими свойствами адаптивными к специфическим условиям современного развития экономических систем. Поэтому один и тот же вид организационной структуры, в разный период времени, будет обладать различными характеристиками взаимосвязей структурообразующих подсистем соответствующих определенным стратегиям развития. Примером могут служить дивизиональные и матричные структуры управления, которые в разные временные периоды характеризуются различной степенью гибкости структурообразующих подсистем, особенностями построения вертикальных и горизонтальных взаимосвязей и решаемых задач. Структурообразующие подсистемы организационной структуры управления являются статичными элементами структуры и существенно не меняются в процессе эволюции. Динамические составляющие, напротив, характеризуются более высокой степенью гибкости, необходимой для обеспечения процессов эффективного развития структур управления. Также стоит отметить, что не существовало ранее и сейчас не существует единственно приемлемой, универсальной структуры управления, что оставляет проблему построения эффективной модели организационной структуры открытой и актуальной.

Выводы. Преимуществом и отличием предложенной классификации организационной структуры управления является ее полиструктурность и динамичность, что позволяет обеспечить комплексный подход к исследованию организационных структур, их природы, генезиса, а также последующих преобразований с целью выработки наиболее эффективных направлений развития организационной структуры управления.

Основные характеристики эволюции концепций управления, состав и содержание факторов, влияющих на генезис организационной структуры управления, отражают особенности темпов изменения структурных преобразований (технологических, отраслевых, информационных, ресурсных и др.), а также обуславливают постоянные изменение функций и задач управления, что, в свою очередь, приводит к эволюции концепций управления и трансформации организационных структур управления.

Рыночная экономика характеризуется сокращением лага между теорией и практикой управления, что обусловлено менее жесткой иерархией структурообразующих подсистем организации и приводит к внедрению иннова-

ционных процессов в развитие организационных структур экономических систем. В современных условиях основополагающим фактором дальнейшего развития организационных структур управления является повышение социального потенциала предприятия с использованием информационных технологий в процесс управления.

Перспективы дальнейших разработок в данном направлении. Необходимость совершенствования процессов реструктуризации экономических систем в современном информационном пространстве требует комплексного подхода к многофакторному анализу и научно обоснованию теоретико-методологических основ к построению организационных структур управления в современных условиях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Мильнер Б. З Теория организации [Текст] / Б.З. Мильнер // Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 480 с.
2. Кравченко А.И. История менеджмента [Текст] / А.И. Кравченко // Учеб. пособие для студентов вузов : учебное пособие. – М. : Академический Проект, 2006. – 352 с.
3. Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации [Текст] / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака / Д. Шелдрейк. – С-Пб. : Питер, 2001. – 340 с.
4. Богданов А.А. Тектология – Всеобщая организационная наука [Электронный ресурс] / А.А. Богданов. – Режим доступа : <http://uf.kgsu.ru/lib/?path=Kafedra%20Sociologii%20i%20SR/Psihologiya%20massovogo%20soznaniya>.
5. Витюк В.В. К вопросу о теоретическом наследии А.А. Богданова [Электронный ресурс] / В.В. Витюк. – В кн.: История становления советской социологической науки в 20–30-е гг. – Режим доступа : <http://www.referun.com/n/istoriya-i-opyt-rekonstruktsii-arhiva-a-a-bogdanova-malinovskogo-1873-1928-gg-dokumenty-a-a-bogdanova-i-dokumenty-o-ego-z>.
6. Гастев А.К. Как надо работать [Электронный ресурс] / А.К. Гастев. – 2-е изд. – М., 1972. – 334 с. – Режим доступа : http://library.by/portalus/modules/economics/show_archives.php?archive=1120044529&id=1100637260&start_from=&subaction=showfull&ucat=2.
7. Керженцев П.М. Принципы организации [Электронный ресурс] / П.М. Керженцев. – М. : Экономика, 1989. – 216 с. – Режим доступа : http://library.by/portalus/modules/economics/show_archives.php?archive=1120044529&id=1100638587&start_from=&subaction=showfull&ucat=2.
8. Глух Н.А. История экономических учений: (современный этап) [Электронный ресурс] / Под ред. А.Г. Худокормова. – М. : Инфра-М, 1998. – Режим доступа : http://gallery.economicus.ru/cgi-bin/frame_rightn.pl?img=lectures_small.gif&links=../galbraith/lectures/galbraith_11.txt&name=galbraith&type=in.
9. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегий менеджмента [Электронный ресурс] / Под общ. ред. Ю. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2002. – 330 с. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/566085>.
10. Ансофф И. Стратегическое управление [Текст] / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
11. Друкер П. Эффективное управление [Текст] / П. Друкер. – М. : ГРАНТ, 1998. – 284 с.

12. Афанасьев Н.В., Рогожин В.Д., Рудыка В.И. Управление развитием предприятия : монография [Текст] / Н.В. Афанасьев, В.Д. Рогожин, В.И. Рудыка. – Х. : Издательский дом «ИНЖЭК», 2003. – 184 с.
13. Томпсон А.А. и. Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа. [Электронный ресурс] / А.Дж. Стрикленд, А.А. Томпсон-мл. // Издательство: Вильямс, 2009. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/426976/>.
14. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия [Электронный ресурс] / Пер. с англ. // Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб. : Издательство «Питер», 2008. – 416 с. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/364660/>.