

## О СУЩНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

*В.Г. Деткин, канд. техн. наук, доц., Институт социального управления экономики и права, г. Черкассы*

Несмотря на то, что все организации, включая государство и семью, созданы людьми, до сих пор остаются неясными многие вопросы о сущности и свойствах самого этого феномена. Неудовлетворенность существующим уровнем понимания организации подтверждается множеством ее определений, полемикой относительно сущности власти, менеджмента, стратегии, справедливости, эффективности и др. [1, 3, 4, 8, 9].

Наиболее известные определения формулируют организации следующим образом:

- “Организации являются социальными единицами (или группировками людей), специально создаваемыми или перестраиваемыми для достижения конкретных целей... Сюда входят армии, школы, больницы, церкви и тюрьмы; исключаются кланы, классы, этнические группы и семьи” [8];
- “Организации – объединения людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур” [7];
- “Организация (organisation) состоит из индивидов, которые стремятся для достижения определенных целей оказать влияние на других людей, создающих материальные, увеличивающие общественное благосостояние ценности, посредством разнообразных процессов, технологий, структур и культур” [2];
- “Организация – дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, действующих на базе общих целей, интересов и программ” [5];
- “Организация – совокупность людей, групп, объединенных для достижения какой-либо цели, решения какой-либо задачи на основе принципов разделения труда, разделения обязанностей и иерархической структуры; общественное объединение, государственное учреждение” [6].

Классические определения, выделяющие с точки зрения их авторов основополагающие признаки организации, продолжают подвергаться справедливой критике, что говорит либо о их неопределенности, либо о недостаточно адекватном отражении реальной действительности.

С одной стороны, из классических определений можно сделать вывод о том, что человек является составной частью организации, ее принадлежностью, что противоречит действительности хотя бы в силу следующих факторов:

- человек, как субъект, не находится в полном распоряжении организации в отличие, например, от оборудования. Он вправе по своему усмотрению регулировать свое участие в деятельности организации;
- человек может одновременно участвовать в деятельности нескольких организаций, либо не участвовать ни в одной из них;

- цели и задачи отдельного человека могут не совпадать с целями организации и других ее участников;
- человек сам является бесконечно сложной открытой системой, живым разумным субъектом, создающим все организации и использующим их для достижения собственных целей.

С другой стороны, действительно, наличие коллектива (двух или более участников) является обязательным условием существования любой организации. И, действительно, объединяясь в коллектив, распределяя между собой функции организации, реализуя их, люди совместно достигают каких-то своих целей.

Этих и многих других противоречий вполне достаточно, чтобы усомниться, по меньшей мере, в строгости классических определений.

Рассмотрим феномен организации, исходя из следующих предпосылок:

- человек обеспечивает свою жизнедеятельность и развитие, удовлетворяя собственные потребности с помощью ресурсов, полученных в результате трансформации и/или обменов одних видов на другие;
- человек стремится к наиболее эффективному использованию собственных ресурсов, т.е. к максимальной выгоде, минимальным потерям и рискам в процессе трансформаций и обменов;
- стремясь к повышению эффективности трансформаций и обменов, человек способен изобретать и использовать множество орудий (машины, язык, письменность, деньги и т.д.);
- человек является социальным субъектом, т.е. способен существовать в группе, взаимодействовать с ней, подчиняясь определенной системе формализации (правилам, институтам);
- собственные ресурсы каждого человека уникальны и ограничены, при этом часть их являются материальными (одежда, собственная недвижимость и т.п.), а часть – нематериальными (знания, умения, опыт, информация и т.п.);
- каждый человек имеет справедливое право на владение (использование, распоряжение) собственными ресурсами.

Получить необходимые ресурсы для поддержания и развития собственной жизнедеятельности человек может двумя способами. Первый заключается в единоличном, самостоятельном осуществлении трансформаций собственных ресурсов и их обмене на ресурсы других субъектов внешней среды. Второй способ предполагает участие человека в совместных с другими людьми (коллективных) трансформациях и обменах с субъектами внешней среды, которых мы называем потребителями, и последующим распределением между участниками результатов коллективных действий. В зависимости от ситуации и собственных ресурсов эффективность первого и второго способов для человека могут быть разными, поэтому он широко использует оба, выбирая для каждого случая наиболее для себя оптимальный.

Коллективный способ трансформации и обменов некоторых ресурсов группы людей и порождает феномен организации, способный при определенных условиях повысить эффективность индивидуальных обменов. При этом порождается новый, созданный человеком формальный субъект, обладающий формальной жизнедеятельностью и способный осуществлять трансформацию и обмены специализированных ресурсов участников на ресурсы потребителей. Рассматривая условия жизнедеятельности этого формального субъекта, его свойства и поведение, мы, по сути, изучаем организацию.

Объединяясь в коллектив, группа людей инвестирует часть собственных материальных и нематериальных ресурсов определенных видов в создание формального субъекта (далее организации), обеспечение его формальной жизнедеятельности и, при необходимости, развитие, ожидая при этом более эффективного использования своих инвестиций. В отношении отдельной организации участниками (инвесторами специализированных ресурсов) могут быть другие формальные субъекты, например, государство. Если ожидания инвесторов с их субъективной точки зрения оправдываются, они будут поддерживать данную организацию, если нет – будут стремиться сократить и изъять свои инвестиции.

Организация порождается как формально жизнеспособный субъект при наличии у нее определенных видов пассивных и активных инвестиций и правил (системы формализации, институтов) их коллективного преобразования и использования при реализации полных циклов обменов с потребителями и инвесторами (участниками). Здесь под пассивными инвестициями понимаются пассивные, т.е. неспособные на действия, ресурсы, передаваемые организации ее участниками, например, земля, денежные средства, оборудование и т.п. Под активными инвестициями понимаются передаваемые участниками ресурсы действий (осознание, физические движения, принятие решений, обмен информацией, понимание, ведение переговоров и т.п.).

Совокупность пассивных инвестиций и формализованных правил мы будем называть пассивной организацией. Пассивная организация представляет собой не что иное, как коллективное орудие труда, основным назначением которого является повышение эффективности некоторых индивидуальных обменов участников организации. При этом множество пассивных организаций, как и любые другие орудия, можно различать по их специализации, качеству, эксплуатационным характеристикам и т.п. Если для примера провести аналогию, то пассивная организация под названием “банк” будет представлять собой тот же банк, но без его сотрудников (работников).

Пассивная организация превращается в формальный субъект – активную организацию, как только ее, как орудие, начнут использовать работники, т.е. участники, инвестирующие активные ресурсы.

Структурная модель активной организации приведена на рис. 1. Участниками организации в данной модели являются государство (формальный субъект), владельцы (люди и/или формальные субъекты) и

работники (люди). Государство и владельцы инвестируют в организацию часть своих пассивных ресурсов, а работники, состоящие из персонала и менеджеров, часть своих активных ресурсов на условиях внутренних договоров обмена с активной организацией как формальным субъектом. Совокупность инвестиций всех участников представляет собой специализированные ресурсы, обеспечивающие формальную жизнедеятельность данной организации, ее способность осуществлять трансформацию ресурсов, внешние и внутренние обмены.



**Рис. 1. Структурная модель активной организации**

Потребители, конкуренты и поставщики являются для организации субъектами ее внешней среды, они прямо или косвенно участвуют в ее внешних обменах. При этом конкуренты затрудняют внешние обмены организации, претендуя на необходимые ей ресурсы потенциальных потребителей и поставщиков. Поставщики на условиях договоров обмена пополняют расходуемые и теряемые в процессе жизнедеятельности специализированные ресурсы организации.

Главной целью каждого участника организации, смыслом их участия в проектировании, поддержании и развитии ее формальной жизнедеятельности является более эффективный обмен своих ресурсов по сравнению с тем, который они могли бы осуществить самостоятельно.

Внешняя среда организации включает также внешнюю систему формализации, нечетко определяющую правила обменов между всеми субъектами. Внешняя система формализации является первичной по отношению к внутренней.

Формальная жизнедеятельность организации осуществляется путем проектирования и реализации ее жизненных циклов, включающих следующие операции:

- получение и обработка внешней и внутренней информации.

- формирование формальных мотиваторов;
- формирование формальных потребностей в каких-либо ресурсах;
- формирование формальных целей;
- формирование формальных планов достижения целей (планов трансформации и/или обменов собственных ресурсов);
- реализация планов;
- удовлетворение формальных потребностей в случае успешной реализации планов.

Множество спроектированных жизненных циклов порождает множество формальных потребностей, целей и планов организации, их иерархию, формальное видение и формальную стратегию.

Организация, как формальный субъект, обладает следующими свойствами:

- осуществляет свои действия только через людей – работников организации, распределяя между ними функции собственной жизнедеятельности на условиях внутренних договоров обмена;
- поведение организации определяется ее формальным стремлением сохранить и развить свою жизнедеятельность, личными целями, планами и инвестициями участников, результатами коллективной трансформации, внутренних и внешних обменов;
- активная организация формально владеет инвестициями своих участников на правах ограниченного пользования и/или распоряжения ими, т.е. не обладает на них полными правами;
- организация может периодически переходить из пассивного в активное состояние и наоборот;
- степень активности организации зависит от количества и качества инвестиций ее участников;
- ресурсы пассивной и активной организаций непрерывно изменяются;
- организация обладает формальными потребностями в специализированных ресурсах и безопасности, ставит формальные цели, формирует формальные планы, принимает формальные решения;
- срок жизни организации определяют ее участники;
- право владения ресурсами организации принадлежит ее участникам;
- активная организация может находиться в состоянии неопределенности, при этом она не может реализовать текущие операции своих жизненных циклов. Неопределенные состояния исчезают с принятием формальных решений;
- организация может восстанавливать, терять, расходовать, накапливать, распределять, обменивать, трансформировать собственные ресурсы;
- организация является только формально живым субъектом, ее потребности определяются исключительно интегральными, трансформированными потребностями ее участников;
- организация порождает между участниками внутреннюю конкуренцию за ее ресурсы;

- поведение организации имеет общие и отличительные черты по сравнению с поведением человека;
- каждая организация уникальна в своем роде, но имеет одинаковые принципы реализации своей жизнедеятельности.

Коллективная реализация функций жизнедеятельности организации, интеграция и трансформация специализированных инвестиций группы участников при реализации внутренних и внешних обменов может (но не гарантирует) обеспечить большую эффективность организации как субъекта. В свою очередь, специализированное разделение функций организации между работниками определяет необходимость координации инвестиций, формализации договоров обмена с участниками, контроля за их выполнением, что расширяет и усложняет функции организации.

Еще одним способом повышения эффективности организации является специализация работников в отношении принятия и реализации некоторых формальных решений в любых операциях ее жизненных циклов. Такая специализация порождает феномен власти, разделяет работников на менеджеров, специализирующихся на принятии формальных решений, и персонал, специализирующийся на реализации этих решений. При этом по существу власть является ограниченным правом организации на использование и распоряжение некоторыми ресурсами работников на условиях внутренних договоров обмена.

Внутренняя и внешняя системы формализации предопределяют некоторые формальные решения организации и могут уменьшить ее внутренние и внешние транзакционные затраты, увеличить эффективность трансформаций и обменов.

Таким образом, при оптимальном использовании уникальных свойств пассивной и активной организаций участники могут более эффективно трансформировать и обменивать свои собственные ресурсы, при этом путей, методов и способов увеличения эффективности организации существует бесконечное множество.

В результате проведенного исследования были сделаны следующие **выводы:**

- представление организации в виде формального субъекта, возникающего в процессе использования работниками пассивной организации – орудия коллективной трансформации и обменов, позволяет более строго исследовать свойства и методы повышения эффективности этого субъекта;
- свойства и поведение активной организации имеют общие и отличительные черты с человеком;
- организации осуществляют коллективные трансформации и обмены только через работников, распределяя между ними собственные функции формальной жизнедеятельности на условиях договоров обмена;
- организации осуществляют как минимум два уровня обменов: внутренние – с участниками и внешние – с субъектами внешней среды. При этом основным источником ресурсов внешней среды являются потребители;

- организации по существу являются посредниками в обменах участников с потребителями;
- к методам повышения эффективности организации относятся: коллективное использование специализированных инвестиций участников, распределение функций организации между работниками, внутренняя и внешняя формализация, использование ресурса власти;
- трансакционные затраты определяются затратами на принятие решений;
- организация начнет угасать, если эффективность ее трансформаций и обменов будет меньше, чем могут обеспечить альтернативными способами сами участники;
- работники, как инвесторы активных ресурсов, обладают равными с другими участниками справедливыми правами на результаты трансформаций и обменов организации, принимая при этом на себя соответствующие риски.

### *Список литературы*

1. Аккерман Ф., Ананьин О., Вайскопф Т., Гудвин Н. Экономика в контексте // Вопросы экономики. – 1997. – № 2.
2. Бодди Д., Пейтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Изд. “Питер”, 1999. – 816 с.
3. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий: Пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – 336 с.
4. Природа фірми: Походження еволюція і розвиток / За ред.: О.Е. Вільямсона, С.Дж. Вінтера: Пер. з англ. А.В. Куликова / Наук. ред. пер. В.П. Кузьменко. – К.: А.С.К., 2002. – 336 с.
5. Психологический словарь / Под ред. Л.А. Карпенко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998.
6. Словарь иностранных слов. – 10-е изд., стереотип. – М.: Рус. яз., 1983. – 608 с.
7. Советский энциклопедический словарь. – 4-е изд. – М., 1989. – 1632 с.
8. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
9. Шаванс Б. Типы и уровни правил в организациях, институтах и системах // Вопросы экономики. – 2000. – № 6.

Деткин, В.Г. О сущности организаций [Текст] / В.Г. Деткин // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць. – Суми: УАБС НБУ, 2004. – Т. 11. – С. 286-293.