

# КОНСТРУИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ – СОСТОЯНИЕ, ЗНАЧЕНИЕ, ПРОБЛЕМЫ\*)

*С. П. Никаноров*

В настоящее время в нашей стране широко развернулись работы по совершенствованию организации и управления предприятиями, отраслями и народным хозяйством в целом. Наряду с традиционными направлениями этой работы все большее значение приобретают и современные направления, такие как системный анализ, программное управление, создание автоматизированных систем управления, применение экономико-математических моделей и другие. Одним из новых и еще мало известных направлений повышения эффективности организаций является направление, которое можно назвать “конструирование организаций”. Это направление возникло в результате приложения идей системного анализа к проблеме повышения эффективности организаций и является наиболее комплексным и последовательным подходом к повышению эффективности организаций. Поэтому оно все больше привлекает внимание советских специалистов.

Перевод книги (сокращенный) профессора Стэнли Янга, руководителя группы исследования систем Массачусетского университета, “Системное управление организацией” даст возможность широким кругам специалистов в нашей стране познакомиться с одной из работ по конструированию организаций, выполненных в США. Чтобы помочь читателям в оценке этого направления, книге предпослана вводная статья, в которой объясняется возникновение идеи конструирования организаций, излагается позиция С. Янга и место его работы в этом направлении, обсуждается значение конструирования организаций для повышения эффективности организаций и проблемы, стоящие на пути реализации идей этого направления. Рассматриваются и критикуются социально-экономические взгляды С. Янга.

## 1

Методология системного исследования и построения реальных объектов основана на использовании теоретических конструкций, называемых “моделями систем”. Теория систем в ее современном состоянии представляет собой многоуровневую понятийную схему, включающую разнообразные модели систем, которым придается различная форма – от описательной до формальной. На высших уровнях этой схемы находятся наиболее абстрактные модели систем, с помощью которых вводятся понятия “целое” (или “система”), “элемент”, “связь” (“отношение”), “структура”. Более частная, но весьма важная модель системы строится вокруг специального вида отношения – процесса. В этой модели вводятся понятия “вход” и “выход” (или “состояние”), “пространство входов”, “пространство выходов”, а также понятия “нагрузка входа”, “процессор”, “среда”.

Дальнейшая конкретизация приводит к модели целенаправленной системы, в которой вводятся понятия “проблема”, “решение” (альтернатива), “цель”, “критерий”, “функция”, “метод” и устанавливается номенклатура функций, необходимых для решения проблемы. На базе понятия целенаправленной системы строится ряд других моделей, в частности, модели самоорганизующихся систем.

Приложение понятия целенаправленной системы для решения технических, экономических и других проблем привело к развитию мощной методологии решения проблем, известной под названием “системный анализ” (или “анализ систем”) [1,2, 3]. Определяя “решение проблемы” как “систему”, системный анализ тем самым позволяет представить процесс решения проблем как процесс конструирования, изготовления и использования систем. Эффективность решения проблем зависит от методов, применяемых для выполнения функций решения проблем. Пропускная способность, точность и другие характеристики методов, входящих в данную целенаправленную систему, должны быть сбалансированы между собой, а затраты на них должны соответствовать выигрышу.

Вначале значение системного анализа для совершенствования системы управления организацией не было осознано. Ранние формы применения “системного анализа” (примерно до 1960 г.) были эпизодическими, обычно вне рамок повседневной деятельности организаций, в интересах которых исследовалась проблема; часто анализ выполнялся специалистами, не принадлежавшими к организации [2]. Позже, когда был накоплен опыт исследования проблем и появились специалисты в самих организациях, процедуры системного анализа стали выполняться также и в организациях, помогая решать отдельные проблемы или группы связанных проблем. Наиболее характерным явлением этого периода было распространение систем программного руководства [3]. Возникшая в результате распространения идей системного анализа ориентация

\*) Никаноров С. П. Конструирование организаций – состояние, значение, проблемы. // Янг С. Системное управление организацией. /Пер с англ. под ред. С. П. Никанорова, С. А. Батасова. – М.: Советское радио, 1972. – с. 5–23.

мышления специалистов на “решение проблем” и “конструирование систем” вполне естественно привела к мысли, что организацию следует рассматривать как совокупность рутинных процессов и процессов решения проблем. В свою очередь, совершенствование организации следует рассматривать как улучшение методов, применяемых для выполнения функций решения проблем.

Одна из первых попыток теоретически осмыслить эту точку зрения и приложить эту идею к практике принадлежит С. Янгу. Уже в 1960 г. им была предпринята попытка перестройки системы управления конкретной организации, а в 1963 и 1964 гг. он опубликовал свои идеи и описал результаты опыта [4, 5].

Представление об организации как о системе, решающей проблемы, исходит не из исследования и обобщения существующей структуры подразделений конкретных организаций или структуры их деятельности. В его основе лежит некоторая логическая схема процесса решения проблем и его совершенствования. Поскольку такая схема определяет, как считается, все, что делает организация, то она автором называется “полной” моделью организации (возможно, слово total лучше было бы переводить как “целостной”, а не “полной”). Если модель используется для наблюдения и объяснения поведения организации и для его предсказания, то говорят о дескриптивном (или описательном) применении модели (таким примером может служить ([6])). Если же модель используется для перестройки организации, то говорят о нормативном (или прескриптивном) применении модели. Нормативная модель является описанием “конструкции организации”, т. е. определяет как “должно быть” (а не как “есть”), подобно тому, как чертежи и технические условия описывают изделие. Соответственно процесс построения такой модели является процессом “конструирования организации”.

Конструирование системы управления организацией как целого – вот задача, которую ставит перед собой С. Янг.

Вследствие того, что С. Янга интересует построение нормативной модели организации, класс объектов, которые он называет “организациями”, оказывается очень широким. Раз модель **нормативно** определяет организацию, то любые объекты, которые мы **хотим** перестроить на основе этой модели, могут быть объявлены “организациями”. Поэтому и больница, и университет, и благотворительная организация, и предпринимательская фирма, и государственное предприятие, и нация в целом – все эти разные объекты у С. Янга выступают как “организации”.

С. Янг представляет организацию как целенаправленную систему. Ее выход – поток благ, удовлетворяющих потребности (материальные и духовные) членов организации. Цель организации – сохранение или увеличение этого потока. В условиях конкуренции это может быть достигнуто, если **темп приближения эффективности организации, т. е. отношения выхода ко входу, к потенциально достижимой эффективности поддерживается максимальным**. Это можно сделать, если организация в состоянии быстро приспосабливаться к внешним и внутренним изменениям, или, что то же самое, если ее руководители способны своевременно выявлять возникающие в сферах деятельности организации проблемы и решать их. Основной частью системы управления организацией является, таким образом, рациональный механизм, определяющий цели, выявляющий проблемы на пути их достижения и эффективно решающий выявленные проблемы.

С. Янг принимает (как один из возможных вариантов), что процесс решения проблем делится на десять функций (которые С. Янг называет этапами): определение целей, выявление проблем, поиск решения, оценка решений и выбор, согласование решения, утверждение решения, реализация решения, управление применением решения, проверка эффективности решения. При таком понимании организации руководители, в основном, выполняют одну или несколько функций решения проблем. Как правило, проблемы повторяются, и организация должна накапливать и систематизировать решения таких проблем, чтобы не тратить время и средства на выработку уже найденных решений. Лишь нестандартные проблемы должны решаться с помощью процесса решения проблем.

Однако механизм решения проблем сам по себе еще не может обеспечить выполнения выдвинутого С. Янгом требования, поскольку он не оценивает и не обеспечивает своей собственной эффективности. Эту задачу решают два дополнительных механизма.

Необходимость первого из этих механизмов – “согласования решений” – обосновывается С. Янгом следующим образом. Разрешение проблемы зависит от успешности ее выявления, формирования решения и его реализации. Выполнение всех этих функций зависит от людей – руководителей и исполнителей. Невыявленные проблемы не могут быть решены. Написанное, но не выполняющееся решение не даст решения проблемы. Предполагается, что каждый член организации станет наилучшим образом выполнять эти функции, если он будет получать определенную часть выгоды, приносимую его деятельностью при решении проблемы. С. Янг считает, что принятие этого предположения обеспечит мобилизацию всех ресурсов организации для решения проблем и, следовательно, выполнение выдвинутого им критерия. Если же интересы руководителей и исполнителей игнорируются, то какие бы методы выполнения функций ни применялись, они не повысят эффективность организации.

Но отсюда следует, во-первых, что цели организации приходится считать **просто объединением целей индивидуумов**, составляющих организацию, а организацию – средством

для достижения целей индивидуумов. Только в этом случае может быть создан механизм, который будет обеспечивать переход от целей лиц к целям организации и, следовательно, эффективность организации. Этот “механизм согласования” обеспечивает оценку доли выгоды, получаемой каждым конкретным лицом, участвовавшим в выявлении и решении проблемы. Во-вторых, приходится определять, **кого** считать членом организации. С. Янг считает членом организации всякого, кто вносит вклад в выявление и решение ее проблем и получает выгоды от их решения.

Второй механизм – “контроля” – служит для наблюдения за работой основного механизма решения проблем и механизма согласования, для анализа их работы, поиска решений, улучшающих работу этих механизмов, и перестройки их в соответствии с решением. Механизм контроля выполняет функции выявления и решения проблем по отношению к этим двум механизмам. Кроме того, как считает С. Янг, механизм контроля должен измерять эффективность своей собственной работы.

Такова “полная” модель системы управления организацией, предлагаемая С. Янгом. Она описывает организацию как самосовершенствующийся механизм выявления и решения проблем, который полностью использует все находящиеся в распоряжении организации ресурсы.

Поскольку данная модель рассматривается как полная, то руководители в организации не делают ничего, кроме того, что определяется моделью: модель определяет все функции руководителей в организации. Это позволяет С. Янгу определить обязанности руководителей. Управляют применением решений исполнители и руководители нижнего и отчасти среднего уровней. Выявлением проблем занимаются все члены организации. **Решение проблем организации – основная обязанность руководителей среднего уровня.** Небольшое число руководителей среднего уровня может наделяться правом утверждения решений. **Руководители высшего уровня не занимаются решением проблем организации, а обеспечивают их эффективное решение посредством совершенствования механизмов решения проблем и согласования.** Они утверждают важнейшие решения, а также контролируют эффективность своей собственной работы. Функции сбора информации о проблемах и возможностях их решения должно выполнять **подразделение информации**, а функции распределения проблем среди руководителей среднего уровня и наблюдения за их решением, а также управления механизмом решения проблем – **подразделение управления.**

Итак, конструкция системы управления организацией определена, и можно приступить к ее построению. Очевидно, что “материалом”, из которого придется строить “системно” управляемую организацию, могут быть только существующая организация и реальные, живые люди. Однако, как это показывает С. Янг, этот “материал” обладает рядом серьезных недостатков, препятствующих внедрению столь хорошей модели.

Первый из таких недостатков – бюрократический характер существующих организаций. Этим термином С. Янг обозначает построение организации как иерархической пирамиды командования и подчинения в противоположность построению организации как системы, решающей общие для организации проблемы (такое понимание и сам термин “бюрократическая организация” введены Максом Вебером, см. об этом в [17], стр. 121). Эффективность бюрократической модели настолько хуже предлагаемой им “системной” модели, а сложившиеся в рамках бюрократической организации отношения между людьми и навыки работы настолько мешают внедрению конструированной модели, что на протяжении всей книги и в специально посвящаемых этому вопросу главах С. Янг подвергает бюрократическую модель острой критике. Главными ее недостатками он считает неудовлетворительное выявление проблем и решение выявленных проблем в интересах отдельных лиц или подразделений, а не организации в целом (субоптимизация), а также отсутствие механизма для совершенствования системы управления как целого. Существенным недостатком он считает также тяжелую психологическую атмосферу бюрократической организации, ведущую к деградации личности руководителя.

Поскольку бюрократическая модель организации находит свое теоретическое оправдание в работах некоторых школ традиционной теории управления, а в других работах даются неэффективные рецепты по устранению недостатков этой модели, С. Янг резко критикует эти работы и, пользуясь своей “полной” моделью, показывает, в чем состоят их ошибки. Он также подвергает критике существующую практику совершенствования систем управления путем “встраивания” математических моделей и электронных вычислительных машин в бюрократическую систему управления, что, по его мнению, не может дать сколько-нибудь существенных улучшений. “Мы обнаруживаем, пишет С. Янг, что в этих организациях выявление проблем выполняется довольно примитивно”.

Второй недостаток заключается в том, что некоторые стороны личности американского руководителя среднего уровня, в особенности система ценностей, находится в резком противоречии с требованиями, предъявляемыми к свойствам личности “полной” моделью. С. Янг анализирует происхождение этого явления и указывает на пережитки в психологии руководителя среднего уровня, который в современных условиях крупной промышленной организации стремится разыгрывать роль мелкого хозяйчика эпохи свободного рынка. Кроме того, он отмечает плохую подготовку, а иногда и просто недостаточную грамотность руководителей.

Третий недостаток (о котором С. Янг говорит довольно глухо) состоит в том, что те, кто является фактическим собственником организации (крупные акционеры или владельцы) могут не захотеть распределять получаемый организацией доход так, как этого требует предлагаемая им “полная” модель. С. Янг критикует такое поведение и стремится показать, что оно наносит ущерб самим вкладчикам капитала и что предлагаемая им модель выгодна также и этой категории членов организации, поскольку обеспечивает устойчивый и максимально возможный рост их доходов.

Таким образом, получение реального эффекта от “полной” модели требует перестройки многих установившихся отношений (процессов) в организации, а также перестройки психологии руководителей и исполнителей и межличностных взаимоотношений.

С. Янг считает, что перестройка организации – задача руководства высшего уровня, которое должно разрабатывать и реализовывать проект организации. Перестройка психологии должна производиться путем объяснения причин выгоды “полной” модели и недостатков бюрократической модели и доказательства выгоды на практике, а также в результате осознания руководителями улучшения психологической атмосферы в перестраиваемой организации.

Проведенная С. Янгом в 1960–1964 г. перестройка бюрократической системы управления больницей позволила получить первый практический опыт. Как показал опыт, переход к “системной” модели – это длительный и сложный, порой болезненный процесс. В этом процессе решающую роль играет руководитель высшего уровня, который должен постепенными, но твердыми административными мерами разрушать сложившуюся систему управления и строить новую. По мере укрепления новой системы управления она находит все большую поддержку у руководителей и исполнителей организации. В целом, хотя процесс перестройки был трудным, С. Янг считает, что проведенный им опыт подтвердил эффективность предложенной им модели системы управления.

## 2

В 60-х годах направление, представляемое С. Янгом, только начало развиваться. Доминирующее положение среди всех направлений совершенствования организации и управления занимало применение новых технических средств сбора, передачи, обработки, хранения и отображения информации. Это направление затронуло большинство видов организаций и многие аспекты их деятельности, принесло много важных практических результатов и заставило потесниться и приспособиться традиционные направления совершенствования организации.

За 12 лет, с момента первого применения ЭВМ (в системе управления материально-техническим снабжением военно-воздушных сил в 1954 г.) до выхода книги С. Янга (1966 г.) это основанное на новых возможностях “техническое” направление прошло, как можно полагать, три перекрывающихся этапа своего развития. Первый этап (1954–1960 гг.) – выполнение отдельных, как эпизодических, так и систематических расчетов, главным образом, в области финансов, контрактов, учета и материально-технического снабжения – период “независимых” информационных систем. Результатом этого этапа было широкое распространение технических средств, их освоение, улучшение всей работы с информацией. Второй этап (1956–1964 гг.) – период рационализации отдельных групп независимых информационных систем, которая приняла форму построения интегрированных систем обработки данных. Этот этап привел к построению в ряде крупных фирм комплексных машинных систем с единой системой накопителей информации, одним из ярких примеров которых является система “Интерлок” корпорации “Локхид” [8].

В ходе этого этапа возникло стремление охватить машинными системами все сферы и аспекты деятельности организаций, что стало характерной чертой третьего этапа (1959–1966 г. и далее). Такие комплексные системы стали называть *total system* – комплексные, или полные системы (совпадение этого названия с названием “полная модель”, используемым С. Янгом, чисто внешнее; по своим установкам подходы, которые стоят за этими одинаковыми названиями, противоположны). Однако уже в 1965 г. было понято, что создание таких “комплексных систем” требует огромных затрат и времени и в то же время недостаточно эффективно в решении основных проблем фирмы – ее политики, роста и развития. Началась критика концепции “комплексной системы” и поиски более приемлемых путей применения технических средств. Предлагалось, например, концентрировать применение ЭВМ на тех участках системы управления, где мог быть получен существенный эффект, а частные системы не объединять между собой [9]. Видимо, основным результатом третьего этапа являются не какие-либо практические достижения, а более глубокое понимание сущности организации и ее совершенствования, а также понимание невозможности получить улучшение на одном только пути совершенствования обработки данных. Начиная с 1965–1967 г. бум “интегрированных” и “комплексных” систем начинает стихать и на смену “подходу от возможности” приходят другие подходы, более адекватные задаче совершенствования управления организациями. Но они были порождены другими идеями.

Источники этих идей внешне довольно независимы, хотя они имеют глубокие внутренние связи. Этими источниками являлись: традиционный экономический анализ эффективности техники и вложений капитала, принявший форму системного анализа и отчасти системотехники;

исследование операций, порожденное приложением “научных методов” к “операциям”; методология решения проблем; кибернетика; общая теория систем и некоторые другие. Влияния этих источников, комбинируясь различным образом, породили в 60-х годах в США, Англии, ФРГ и других странах ряд теоретических и прикладных направлений повышения эффективности организаций, представленных в США Дж. Форрестером [6], Р. Джонсоном, Ф. Кастом и Д. Розенцвейгом [10], А. Холлом, С. Оптнером [1], Г. Саймоном [11], Р. Каэртом и Дж. Марчем [12], Ч. Бонини [13], М. Месаровичем [14], С. Янгом и другими; в Англии – С. Биром [15]; в ФРГ – И. Хойслером [16].

Дж. Форрестер создал машинную модель (дескриптивную) предприятия как целого. Другой вариант подобной модели, но учитывающей социально-психологическую сферу организации, разработали Р. Каэрт и Дж. Марч. На базе этой модели Ч. Бонини построил и исследовал машинную модель фирмы. Р. Стогдил показал, что организация описывается набором около двухсот системных переменных; Г. Триандис сделал попытку построить полную модель организации, включающую все необходимые психологические и социально-психологические переменные [17]. С. Оптнер объединил идею решения проблем с понятием системы и приспособил получившуюся концептуальную схему для решения проблем в организациях. Большой вклад в построение полной модели организации и человека как члена организации, внес Г. Саймон, который в 1969 г. заявил, что “задача создания информационных систем будет все более схожа с задачей конструирования организаций” [18]. М. Месарович построил ряд абстрактных моделей организации, учитывающих рассеяние компетенции. В Англии С. Бир выдвинул идею “кибернетического” предприятия, основанную на аналогии между предприятием и организмом, и длительное время работал над математическим описанием предприятия как целого.

Но в начале 60-х годов лишь немногие решились построить полные модели и, рассматривая их как нормативные, на их основе попытаться перестроить организации. К числу этих специалистов относится и С. Янг. Его вклад состоит в том, что он придал идее полной модели такую форму, которая допускает ее реализацию до и независимо от разработки математических средств решения этой задачи. Понятно, почему книга С. Янга входит в большинство списков литературы более поздних книг.

Хотя позиции и работы специалистов, так или иначе входящих в это направление, весьма разнообразны, общим для всех них и отличающим их от других направлений, является рассмотрение организации как целого, стремление понять ее действие и усилить ее способность решать проблемы. В общем, в 60-х годах развивались идейные, теоретические и математические основы конструирования организаций. Происходила фрагментарная реализация идей конструирования организаций (что противоречит основным принципам этого направления, но оказывается полезным для практики). В статье 1968 г. С. Янг перечисляет ряд организаций, которые, как он говорит, “эффективно используют понятие системы для нормативной перестройки важнейших фаз деятельности организаций” [19].

### 3

Конструирование организации как целого – новое и крупное явление в области методологии и практики совершенствования организаций. Оно вызвано к жизни увеличивающейся сложностью управления организациями, необходимостью применения мощных методов для выполнения функций управления и, соответственно, необходимостью специализации труда в области управления. Этот подход качественно отличается от широко распространенных методов повышения эффективности организаций – таких, как традиционное расчленение и объединение подразделений или сфер ответственности руководителей, замена руководителей, совершенствование организационных процедур, или таких более современных, как построение систем управления вокруг математических (например, сетевых) моделей, применение ЭВМ для расчетов или для хранения и выдачи информации.

Все эти подходы позволяют совершенствовать лишь отдельные фрагменты или аспекты систем управления. Ни один из них не указывает номенклатуры функций решения проблем, не дает основы для разделения функций между руководством высшего и среднего уровня. Совокупность всех этих подходов не содержит средств, позволяющих их комплексировать. Напротив, **идея и средства комплексирования различных методов в интересах организации в целом составляет самую суть подхода “полной нормативной модели”**. Даже идеальное построение отдельного фрагмента системы управления организацией, например системы оперативного управления производством, мало улучшает деятельность предприятия в целом (а, возможно, ухудшает, если предприятие нуждается в финансовых средствах), если только этот фрагмент не является единственным элементом, ограничивающим эффективность предприятия.

В той мере, в какой принимаемая модель “полна”, **подход позволяет конструировать организацию как целое**, обеспечить наилучшее использование существующих в данный момент методов выполнения функций решения проблем, обеспечить быстрое и гибкое проектирование и перепроектирование системы управления организацией, создать более здоровую психологическую обстановку. Кроме того, он позволяет стимулировать разработку тех методов, которые в

наибольшей степени ограничивают или будут ограничивать эффективность системы управления организацией.

Особое значение имеет высокая **гибкость** конструирования организаций как метода повышения их эффективности. Конструирование организаций может иметь разнообразные области и формы приложения, различаться применяемыми средствами определения функциональных структур организаций; подход, описываемый С. Янгом, является только одной из возможных форм. Более сильные, чем у С. Янга, формы этого подхода позволяют описывать организации с помощью более развитых структур, постулирующих как крупные, так и мелкие детали процессов. Напротив, более слабые формы, которые также определяют организацию как целое, описывают ее лишь в общих чертах. Гибкость проектирования позволяет без потери функциональной целостности организации адаптировать систему управления к стилю и способностям отдельных лиц – руководителей высшего и среднего уровня, что также способствует более полному использованию ресурсов организации.

Перестройка функциональной структуры реальных организаций в соответствии с требованиями полной модели (“системная структуризация” организаций) может происходить лишь постепенно; во всяком случае, пока законы преобразования функциональных структур организаций при переходе от бюрократической к системной модели не достаточно изучены, это предположение будет приниматься как рабочее. Поэтому следует ожидать, что на ранних этапах структуризации будут применяться более слабые формы. Важно заметить, что при этом в первую очередь происходит структуризация верхних уровней функционального и конструктивного разбиения системы управления. Многие наблюдения, а также литературные данные показывают удивительно сильное влияние слабых форм структуризации, если только они опираются на правильное расчленение функций решения проблем. Например, осознание того факта, что функция выявления проблем не выделена и не контролируется, может иметь для организации большее значение, чем усовершенствование методов формирования набора альтернатив и выбора решения.

В целом этот подход и, в частности, критерий совершенствования, формулируемый как максимальный темп приближения к потенциально достижимому уровню, позволяет мобилизовать, по крайней мере, в принципе, все материальные и интеллектуальные ресурсы организации, доступные при данных социально-экономических и других условиях; большего сделать нельзя. Ни один из применявшихся ранее методов даже не ставил перед собой такой задачи. Значение этого подхода будет только возрастать, поскольку быстрый научно-технический прогресс требует от организаций способности быстро производить глубокие изменения в сферах деятельности и применяемых методах.

Конструирование организаций – еще очень молодая область знания и деятельности. Состояние, которого достигла эта область сегодня, отражает лишь этап в ее развитии. Уже сейчас математические методы определения функциональных структур на базе теории систем открывают большие возможности. Можно думать, что в будущем этот подход займет важное место среди других методов повышения эффективности организаций. Тем более необходимо составить хотя бы общее представление о существующих ограничениях и проблемах разработки и применения этого подхода.

Прежде всего, необходимо отметить, что в настоящее время при конструировании организации используется представление об организации как об организме, который действует рационально и целенаправленно, имеет априори установленную цель и совершенствует методы достижения цели. Хотя организацию **можно** рассматривать как целенаправленную систему и **можно** на этой основе ее совершенствовать, **неверно считать**, что организация и **есть целенаправленная система**. Сходные идеи развивались в социологии (в рамках, например, “органической” школы, см. [20], стр. 164), но были отброшены. Их основной порок состоит в том, что конкретно-историческое и всестороннее изучение социальных и организационных явлений подменяется ограниченными аналогиями.

Подобным же образом обстоит дело и со сводимостью целей организации к целям составляющих ее индивидуумов. Если признается, что целостности высших уровней не сводимы к составляющим их целостностям более низких уровней (эмерджентность), такая точка зрения может приниматься только условно.

Проблема здесь имеет общий характер и заключается в том, чтобы найти способ, позволяющий с пользой применить логически целостное, конструктивное описание для совершенствования объектов, природа которых противоречива и заведомо более сложна, чем используемые описания. Очевидно, единственная возможность состоит в том, чтобы, используя ценные качества нормативных моделей, ни на одну минуту не выпускать из виду их служебный, инструментальный характер, “видеть” организацию через модель, но не отождествлять их. С. Янг, по-видимому, в большей мере, чем это возможно, отождествляет организацию с принятой им моделью.

Рассматриваемый подход механистичен, и этот его недостаток заключен в самих его основах. Системный анализ и системотехника были созданы в первую очередь для работы с объектами физического мира с целью создания технических систем, в то время как объект – организация

обладает совершенно иными свойствами. Создание новых организаций – относительно редкое явление, технические системы производятся из физических элементов, как из кубиков. Свойства этих “кубиков” достаточно хорошо известны, они меняются мало и предсказуемым образом, кубики пассивны – они не имеют своей воли. Действующая организация – объект перестройки – нечто напостоянное живой организм, в котором трудно выделить “кубики”. Если элементы организации переставляются или изымаются, то свойства их меняются. Сами элементы активны и могут “хотеть” или “не хотеть”. В то же время известно, что организации можно изменять и порой очень глубоко. Они могут оказывать сопротивление изменениям, но они могут и поддерживать проводимые изменения. Ясно, что методология конструирования организаций, основанная на механистических представлениях, может решать только ограниченный круг задач.

Другая группа проблем – выбор полной нормативной модели для конкретной организации. Для всех ли организаций полезна системная структуризация их процессов? В каких случаях она должна принимать форму формальной системы? Насколько глубокой должна быть структуризация? Должна ли “полная” модель описывать все аспекты организации, например, правовые отношения? С. Янг полагает, что построение организации на основе полной модели изменяет источник правовой нормы (источником становится система) и процесс нормотворчества. Однако власть не может быть описана в рациональных терминах полной модели, скорее, такая модель может выступать лишь как ограничение для реальной власти господствующего класса.

Совершенно иная группа проблем связана с техникой конструирования организаций для тех случаев, когда возможна глубокая структуризация. С. Янг придал своей модели простую форму, и в принципе построение проекта не требует каких-либо специальных средств; однако при обширных подвижных структурах такие средства будут совершенно необходимы. Не явится ли автоматизация проектирования систем управления шагом к решению этой проблемы?

#### 4

Книга С. Янга наполнена критикой крупных акционеров и владельцев предприятий, стремящихся превратить цели организации исключительно в свои собственные цели; критикой руководителей среднего уровня, которые вместо координации своей деятельности ведут себя как мелкие хозяйчики. Она содержит ряд призывов и предложений гуманистического характера. Организацию С. Янг рассматривает как средство для повышения благосостояния всех ее членов, а не какой-либо одной группы. С. Янг подчеркивает, что системная модель организации дает простор для приложения индивидуальных способностей человека. Он пишет, что “когда большинство аспектов жизни индивидуума определены организацией, становится категорическим требование, чтобы организация была настолько “человечной”, насколько возможно”. В статье [19] он предлагает системную модель для борьбы с бедностью в США. Он считает возможным перенести выдвигаемую им модель на общество в целом, о чем свидетельствует пример организации с “миллионом руководителей”, а также неоднократно приводимый им пример нации как организации.

Необходимо дать оценку этой позиции С. Янга.

С. Янг, подобно многим прогрессивно и критически настроенным буржуазным ученым сегодняшней Америки, находится в оппозиции к существующему в США социально-экономическому положению. Его оппозиция вызвана, однако, не его социальными взглядами, а тем, что он видит в существующих в США социально-экономических отношениях препятствие для осуществления научных идей совершенствования организации и управления, в том числе, на уровне общества в целом. Социально-экономическая критика развивается С. Янгом постольку, поскольку то или иное явление препятствует “хорошей”, с его точки зрения, работе предлагаемой им модели. С другой стороны, он считает, что хорошо работающая организация, имеющая механизм согласования, позволит привести в равновесие интересы социальных групп – вкладчиков капитала и наемных работников, а также даст определенную возможность для проявления индивидуальности в организации. Таким образом, он верит, что средство решения проблем американского общества заключено не в социально-экономических преобразованиях, а в том, чтобы общество как организация, “хорошо работало”; он стремится подправить существующие социально-экономические отношения, оставляя неизменными главные экономические и социальные принципы. Подобные идеи в различных формах широко распространены среди буржуазных ученых. Ведущими представителями этого течения являются П. Драйер, К. Гелбрейт [22]. Детальный анализ и критика этих взглядов изложены в [7, 21].

Идея “гармонизации” интересов социальных групп уже давно изучается учеными США, а также в различных формах применяется на практике. Гармонизация интересов, предлагаемая С. Янгом, отличается от “участия в прибылях” тем, что благодаря механизму согласования каждый получает долю, соответствующую своему вкладу. Отличие от “участия в управлении” состоит в том, что благодаря действию механизма оценки предложений руководители среднего уровня получают возможность видеть влияние своего вклада. Как известно, обе эти формы активизации сотрудников предприятий по оценке американских специалистов не дали положительных результатов. Может ли “системный” вариант решить эту проблему?

С. Янг исходит из того, что люди добровольно вступают в организацию для увеличения своего благосостояния. На самом деле и рядовые работники и руководители среднего уровня вынуждены вступать в организацию и продавать свой труд по условиям, существующим на рынке рабочей силы. Наемные работники, в том числе и руководители, в конечном счете, будут получать столько, сколько диктуют условия рынка. Но цена рабочей силы в капиталистическом обществе целой системой мер поддерживается на достаточно низком уровне. Как объясняет марксистская политэкономия, максимизация прибыли на вложенный капитал требует уменьшения заработной платы, одного из элементов затрат на производство. Это в особенности проявляется в условиях быстрого технического развития, когда относительная доля затрат на сырье и оборудование имеет тенденцию возрастать. Граница для уменьшения заработной платы определяется стоимостью труда на рынке рабочей силы.

Система распределения благ, предлагаемая С. Янгом, которая владельцам или акционерам приносит доход по вложенному капиталу, а руководителям и рядовым работникам – по их вкладу в постановку и решение проблем организации, не может быть осуществлена. Она может лишь создать иллюзию – более тонкую, чем при “участиях” – выплаты в соответствии с вкладом. Фактически ряд таких механизмов, как цены, оклады и ставки, будут приводить к выравниванию выплат с уровнем, определяемым рынком рабочей силы. Таким образом, “системный” способ гармонизации интересов и активизации исполнителей и руководителей, как и другой, не затрагивающий сути капиталистического способа производства, не может решить этой проблемы. Лишь в той мере, в какой удастся создать иллюзии, он может способствовать активизации деятельности руководителей среднего уровня и исполнителей в интересах верхушки руководства и владельцев предприятий.

Подобно этому в капиталистическом обществе подход “полной” модели, применяемый в отдельных компаниях, может дать лишь частичное улучшение их положения. В статье [19] в числе организаций, успешно применяющих подход “полной” модели системы управления, С. Янг назвал упоминавшуюся корпорацию “Локхид”, но в условиях экономического спада ни этот подход, ни система “Интерлок” не помогли этой компании избежать в 1971 г. столь серьезного ухудшения положения, что только крупная государственная поддержка спасла ее от краха.

Объективные потребности развития управления крупной промышленностью, особенно в условиях современной научно-технической революции, делают неизбежным разработку и применение методов конструирования организаций. Но эти идеи явно вступают в противоречие с существующими социально-экономическими условиями развитой капиталистической страны. Пытаясь найти выход, С. Янг стирает разницу между фирмой и нацией и предлагает свой подход для уровня нации. Но опыт применения такой нормативной системы, как “планирование – программирование – финансирование”, выявил несостоятельность и этой идеи [3]. Система показывала нецелесообразность расходов на определенные виды вооружения, что наносило ущерб военно-промышленным компаниям. После смены руководства Министерства обороны США в 1968 г. роль этой системы была резко принижена, и только благодаря содействию сената США она была сохранена как консультативная. И не случайно некоторые буржуазные ученые считают, что системная методология с успехом может быть применена в условиях социалистического общества.

## Литература

1. Оптнер С. Л. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем. Изд-во “Советское радио”, 1969.
2. Mc. Éààn R. N. Efficiency in Government through Systems analysis N.Y., Wiley, Inc. 1958.
3. Хитч Ч. Руководство обороной. Изд-во “Советское радио”, 1968.
4. Young S. Designing a Behavioral System, Academy of Management Proceedings, 1963, p. 76–83.
5. Yíungs S. Designing the Management System. Academy of Management Journal, July, 1964.
6. Форрестер Дж. Основы кибернетики предприятия. Изд-во “Прогресс” 1971.
7. Гвишиани Д. М. Организация и управление. Изд-во “Наука”, 1970.
8. Inter-Loc – a Real Time Management Control System. “Date Processing, July–August, 1966. p. 184–194.
9. Dearden J. how to Organize Information System. Harvard Business Review, 1965, v. 43, N 2, III–IV. p. 65–73.
10. Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство. Изд-во “Советское радио”, 1970.
11. March J G., Simon Í. A. Organizations. N.Y., 1958.
12. Nóert R. ì., làãñh J. G. A Behavioral Theory of the Firm. Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall. 1963.
13. Âînini C. P. Simulation of Information and Decision Systems in the Firm. Stanford University Graduate School, Calif. May, 1962.
14. Mesarovic M. D., Mackî D., Takahara Y. Theory of Multy-level Hierarchical Control Systems. Academic Press., N.Y., 1970.
15. Бир Ст. Кибернетика и управление производством. Изд-во “Наука”. 1965.



16. Hoisler I. Burotechnik und Organization, 1969 <sup>1</sup> 5. p. 334–338, 371, <sup>1</sup> 6, д. 414–420, <sup>1</sup> 7, д. 498–504.
17. Approaches to organizational design, ed. by J.D. Thompson University of Pittsburgh Press. 1965.
18. Саймон Г. Влияние ЭВМ на управление. Доклад на XV конгрессе по управлению производством.
19. Young s Organization as a total system. Calif. Manag. Review. v. X. <sup>1</sup> 3, 1968. p. 21–32.
20. Ольшанский В. Органическая школа. Философская энциклопедия. Т. 4.
21. Гвишиани Д. М. Социология бизнеса. Соцэкгиз, 1962.
22. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. “Прогресс”, 1969.