

В. Р. Веснин

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

учебник



Электронные версии книг на сайте

www.prospekt.org



• ПРОСПЕКТ •

Москва
2014

УДК 65.01(075.8)
ББК 65.290я73

Электронные версии книг
на сайте www.prospekt.org

В38

Веснин Владимир Рафаилович родился в 1952 г. Выпускник экономического факультета МГУ.

Доктор экономических наук (1989 г.), профессор, заведующий кафедрой управления социально-экономическими процессами Московского государственного индустриального университета. Из-под его пера вышли две монографии, 19 учебников и учебных пособий по менеджменту, управлению персоналом, стратегическому управлению, мировой экономике, экономике природопользования, написанных лично, и 4 в соавторстве, многие из которых выдержали не одно издание.

Веснин В. Р.

В38 Теория организации и организационного поведения : учебник. — Москва : Проспект, 2014. — 472 с.

ISBN 978-5-392-13487-8

Предлагаемый учебник «Теория организации и организационного поведения» написан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) третьего поколения. При подготовке текста использован опыт лучших отечественных и зарубежных изданий, посвященных данной проблематике, а также вопросам менеджмента, психологии, корпоративного управления и пр.

Учебник предназначен прежде всего для лиц, обучающихся по программе магистратуры. В то же время он может представлять интерес для студентов, изучающих родственные дисциплины в рамках бакалавриата, аспирантов, преподавателей, научных работников, практиков и всех тех, кто желает на современном уровне углубленно ознакомиться с соответствующими вопросами.

УДК 65.01(075.8)
ББК 65.290я73

Учебное издание

Веснин Владимир Рафаилович

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Учебник

Оригинал-макет подготовлен компанией ООО «Оригинал-макет»
www.o-maket.ru; тел.: (495) 726-18-84

Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.60.953.Д.004173.04.09 от 17.04.2009 г.

Подписано в печать 01.04.2014. Формат 60×90¹/₁₆.

Печать цифровая. Печ. л. 29,5. Тираж 300 экз. Заказ №

ООО «Проспект»

111020, г. Москва, ул. Боровая, д. 7, стр. 4.

ISBN 978-5-392-13487-8

© Веснин В. Р., 2014

© ООО «Проспект», 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Введение. Общие понятия	8
Организация.....	8
Организационное поведение и его законы.....	12
Вопросы и задания	22
Часть первая. Теория организации	23
Глава 1. Организационный процесс	25
Процессы и их элементы	25
Связи	30
Понятие и разновидности организационного процесса.....	34
Соединительные и разъединительные организационные процессы.....	36
Регулирующие организационные процессы	38
Процессы организационного взаимодействия самостоятельных подсистем и их элементов.....	41
Вопросы и задания	44
Глава 2. Организация как системный объект.....	45
Системный подход к организации	45
Признаки системы	46
Классификация систем.....	55
Вопросы и задания	62
Глава 3. Социальная организация	63
Понятие социальной организации	63
Признаки организации.....	66
Принципы социальной организации.....	68
Внутренняя среда организации.....	71
Внешняя среда организации	74
Стадии жизненного цикла организации.....	77
Человек и организация	81
Эффективность организации.....	82
Вопросы и задания	84
Глава 4. Законы организации.....	85
Понятие закона	85
Основополагающие законы организации	86
Закон синергии	86
Закон самосохранения.....	87
Закон развития.....	90
Менее важные законы организации	92

Закон взаимного дополнения противоположных процессов и функций	92
Закон информированности-упорядоченности	93
Закон композиции	93
Закон пропорциональности	94
Закон онтогенеза.....	95
Закон наименьших	96
Закон необходимого разнообразия (принцип Эшби).....	96
Закон состязательности	97
Закон экономии и рациональности	97
Закон равновесия	98
Вопросы и задания	99
Глава 5. Типы организаций	100
Общая классификация организаций	100
Естественные и искусственные организации.....	104
Официальные и неофициальные, формальные и неформальные организации	106
Унитарные и плюралистические организации	108
Механистические и органические организации	110
Бюрократические организации.....	111
Самообучающиеся (интеллектуальные) организации	114
Вопросы и задания	117
Глава 6. Виды организаций	118
Государственные органы (организации) власти	118
Идеологические (миссионерские) организации	119
Творческие организации	121
Производственные организации	122
Предпринимательская организация (фирма).....	129
Вопросы и задания	133
Глава 7. Предпринимательские объединения	134
Понятие предпринимательского объединения	134
Холдинг как разновидность предпринимательского объединения.....	136
Финансово-промышленные группы.....	141
Альянсы.....	144
Виртуальные объединения	150
Вопросы и задания	152
Глава 8. Организационные формы интеграции компаний.....	153
Понятие бизнес-интеграции	153
Жесткие интегрированные структуры	154

«Мягкие» организационные формы бизнес-интеграции	159
Организационные формы международного бизнеса	166
Вопросы и задания	171
Глава 9. Производственная структура организации	172
Основные понятия	172
Разновидности жесткой производственной структуры организации	175
Гибкие производственные структуры	179
Сетевые структуры	184
Вопросы и задания	188
Глава 10. Система управления организацией	189
Система управления и ее элементы	189
Факторы, влияющие на организационную структуру управления	192
Организационные полномочия как основа структуры управления	193
Централизация и децентрализация организационных полномочий	195
Виды организационных полномочий	199
Линейные организационные структуры управления	201
Функциональная организационная структура управления	202
Линейно-штабная структура управления	203
Централизованная линейно-функциональная структура управления	205
Дивизиональная (децентрализованная линейно-функциональная) структура управления	206
Виды дивизиональной структуры управления	210
Гибкие (адаптивные) организационные структуры	212
Вопросы и задания	219
Глава 11. Организационная культура	220
Сущность и функции организационной культуры	220
Элементы организационной культуры	225
Основные типы организационной культуры	227
Национальный фактор в деловой культуре	234
Управление организационной культурой	238
Вопросы и задания	239
Часть вторая. Теория и практика организационного поведения	241
Глава 12. Психические основы организационного поведения	243
Понятие и виды психических процессов	243
Психические состояния и организационное поведение	256
Вопросы и задания	262
Глава 13. Личностный фактор и организационное поведение	263
Психические свойства личности: общие понятия	263
Гендерные аспекты поведения	264

Направленность личности	267
Способности	267
Темперамент и его влияние на организационное поведение	274
Характер и поведение	275
Вопросы и задания	281
Глава 14. Особенности группового поведения.....	282
Понятие рабочей группы.....	282
Виды рабочих групп.....	286
Формирование рабочих групп.....	291
Психологические характеристики рабочей группы	292
Организационная роль и ее влияние на поведение.....	298
Влияние на поведение статуса и престижа членов организации.....	301
Вопросы и задания	303
Глава 15. Поведение руководителя.....	304
Руководитель и его функции	304
Поведение администратора и лидера.....	307
Качества руководителя	312
Основные типы руководителей и особенности их поведения	316
Подчиненные и особенности их поведения	320
Вопросы и задания	325
Глава 16. Власть как основа организационного поведения руководителя.....	326
Понятие власти	326
Основы власти	330
Делегирование прав и ответственности подчиненным	335
Вопросы и задания	339
Глава 17. Стили и методы руководства как элемент организационного поведения руководителя	340
Основные понятия.....	340
Одномерные стили руководства.....	342
Биполярные стили руководства	348
«Многомерное» руководство.....	351
Методы руководства	355
Вопросы и задания	362
Глава 18. Мотивация организационного поведения	363
Понятие мотивации	363
Мотивационный механизм и его элементы.....	369
Влияние стимулирования на организационное поведение	371
Экономические стимулы	375
Современные формы экономического стимулирования.....	380

Неэкономические способы стимулирования необходимого поведения	382
Вопросы и задания	385
Глава 19. Внутриорганизационные конфликты	386
Виды внутриорганизационных конфликтов	386
Развитие конфликта.....	391
Формы внутриорганизационных конфликтов	394
Стратегии преодоления конфликта участниками	396
Стратегии управления конфликтом.....	398
Вопросы и задания	400
Глава 20. Деловые переговоры	402
Переговоры: общие понятия	402
Подготовка переговоров.....	404
Переговорный процесс и его этапы	407
Подходы к ведению переговоров	410
Стратегии ведения переговоров.....	412
Методы и приемы ведения переговоров.....	414
Специальные методы ведения переговоров	420
Рекомендации для проведения переговоров	421
Вопросы и задания	422
Глава 21. Общение как элемент организационного поведения	423
Содержание и механизмы организационного общения	423
Организационные коммуникации.....	428
Манипуляции поведением людей в процессе общения	431
Вопросы и задания	438
Глава 22. Формы организационного общения.....	439
Проведение собраний и совещаний	439
Проведение заседания	441
Деловые беседы	446
Телефонные разговоры.....	449
Обход рабочих мест и прием посетителей	450
Вопросы и задания	453
Глава 23. Организационные преобразования	454
Понятие и виды организационных преобразований	454
Этапы организационных преобразований	458
Объекты организационных преобразований	461
Причины сопротивления организационным изменениям	465
Вопросы и задания	470

ВВЕДЕНИЕ. ОБЩИЕ ПОНЯТИЯ

Организация

Слово «организация» (франц. organisation, от лат. organizo – сообщаю стройный вид, устраиваю; греч. organon – устройство, инструмент, орудие) означает сочетание, объединение чего-либо или кого-либо в одно целое; приведение в стройную систему. Первоначально термин «организация» означал «нечто, обладающее органами», то есть совокупность частей, функционально специализированных и приспособленных к нуждам целого. Сегодня его применяют к биологическим, социальным и некоторым техническим объектам, и под организацией (organization) понимают «предприятие», «общество», «строй», «порядок», «аппарат», «структура», «тело», «организм». В то же время это слово может иметь и другие значения: «основание», «формирование», «упорядочение», «координация».

В целом в обиходе и научной литературе термин «организация» в настоящее время используется в нескольких значениях.

Во-первых, как интеллектуально-материальный процесс соединения в целое, упорядочения элементов любых объектов, установления между ними оптимальных связей, образующих их структуру, и обеспечивающий эффективное функционирование. В этом смысле он эквивалентен термину «структуризация».

Во-вторых, как результат такого процесса, организация (организованность) представляет собой зафиксированное на данный момент состояние объективной и субъективной упорядоченности того, на что он был направлен, позволяющее ему эффективно реализовывать свои функции, например, получать управленческую прибыль за счет улучшения управления, корпоративной культуры; понятие организации как упорядоченного целого тождественно понятию системы.

Организованность характеризуется:

- степенью совершенства соответствующего объекта, приближения его к целостности;
- мерой функциональности его элементов и частей;
- уровнем рациональности, взаимосвязанности.

В-третьих, организация представляет собой коллективный социальный субъект деятельности, объединяющий, координирующий и направляющий поведение участников в процессе достижения ими

общих целей и извлечения выгод из совместной деятельности. В этой ипостаси она отождествляется с коллективом, но в отличие от него здесь присутствует система безличных предписанных связей. Являясь сообществом людей, обладающих собственными интересами, целями, стремлениями, организация представляет собой в миниатюре политическую систему.

В-четвертых, организация может рассматриваться как централизованно координируемое сообщество взаимодействующих индивидов. Здесь организация есть социальный институт – система безличных правил, норм и учреждений, в которых определенные люди, избранные участниками, получают полномочия выполнять необходимые функции для удовлетворения индивидуальных и групповых потребностей, координации и регулирования отношений и поведения участников (в том числе с помощью репрессивных санкций).

В-пятых, организация есть социальное объединение (человеческая группа), объект, имеющий качественную определенность, границы и строго фиксированные системные параметры, занимающий определенное место в обществе и предназначенный для достижения конкретных целей, с использованием для этого ресурсов (людских, материальных, экономических, информационных, правовых и пр.).

В-шестых, организация (предприятие, учреждение) есть форма объединения субъектов (людей и групп), выступающая как инструмент решения тех или иных задач общества, всех или части участников (сотрудников, владельцев), а также своих собственных. В этой ипостаси организация есть совокупность коллектива и условий труда, то есть социотехническая система, где человек (коллектив), без которого организация не может существовать, – главный субъект, основа. Элементами ее технической составляющей являются материальная среда (помещения, планировка, социально-гигиенические условия); средства труда; технологический процесс, материальная, документальная, финансовая системы, обезличенная система связей, норм, в основном нейтральных по отношению к персоналу и пр., наличие которых не зависит от межличностных отношений.

Организация может заменять свои отдельные элементы, поэтому не зависит от конкретных личностей и может существовать дольше них, что обеспечивает ей устойчивость во времени, устанавливает от имени большинства участников систему норм и ожиданий.

Такой подход развивал Ч. Барнард. В его основе лежат следующие главные идеи:

– организация представляет собой открытую систему, которая подчиняется всем законам и принципам, свойственным другим открытым системам;

– организация – это развивающаяся социальная система, к которой применимы все законы групповой динамики;

– в организации всегда существует два вида совместной деятельности, один из которых направлен на решение базовой задачи, а другой на общение;

– люди в организации неосознанно повторяют модели поведения, которые сложились на основе их опыта в семье.

В-седьмых, организация – социальный субъект, осознающий свою целостность, имеющий свои потребности и цели (устанавливаются в зависимости от осознания проблем), которые она навязывает объединяемым индивидам. В ее основе всегда находится коллектив.

Таким образом, организация представляет собой процесс, состояние и социальный субъект (становящийся объектом управления) в различных перечисленных выше ипостасях, функционирующий на основе совокупности норм и правил во имя достижения целей участников и своих собственных с использованием необходимых ресурсов. Ее основными частями являются:

– человек с его отношением к другим людям;

– совокупность взаимосвязанных видов деятельности;

– стиль управления – относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджеров;

– физическая среда, условия труда, в которых работает система.

Все эти части организации соединены в единую конфигурацию.

Поскольку организация – элемент общества, ее стратегические цели должны включать в себя общественные цели.

На природу организации существует два взгляда:

1. Это – единая группа лиц с определенными функциями, стабильной деятельностью, направленной на самосохранение, функционирующая на основе норм и взаимосвязей, члены которой должны проявлять заботу о ее интересах.

2. Это – совокупность групп, заинтересованных в собственной выгоде, представляющих сообщество интересов, функционирующих в заботе о собственной выгоде. Отношения между ними одновременно предполагают и сотрудничество и соперничество. При этом организация может рассматриваться одновременно и как субъект (безличная структура), и как специфический социальный инструмент, средство деятельности (процессор), сложная социальная среда, где можно планировать и контролировать только ряд процессов.

Организация как процесс есть предпосылка организации как объекта и организации (организованности) как состояния, но в то же время последние являются необходимым условием его эффективного осуществления.