УДК 316:354

Валентина Чепак
к.соц.н., доцент кафедри соціальних
структур та соціальних відносин
КНУ ім. Тараса Шевченка

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВИЖИВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ В СОЦІОЛОГІЇ

В статті розглядаються погляди сучасних соціологів на проблему виживання організацій. Актуальність проблеми пов'язана із складнощами функціонування сучасних організацій в умовах кризового зовнішнього середовища. Аналізуються найбільш значимі для виживання організації чинники зовнішнього середовища, а також значимість системи управління в цьому процесі.

Ключові слова: *організація, виживання організації, організаційна теорія, зовнішнє середовище*

Організація функціонує й розвивається як складний організм, її життєвий потенціал, ефективність функціонування й виживання в конкурентній боротьбі залежать не тільки від стратегій, чіткої організаційної побудови, відповідних систем управління й висококваліфікованих співробітників. Успіх організації визначається ще й сильною культурою, особливим стилем, які сприяють досягненню й збереженню провідних позицій на ринку.

Виживання організації - одне з ключових понять в сучасній теорії організації і управлінській практиці, яке використовується для підсумкової характеристики процесу життєдіяльності організації або аналізу рівня її життєздатності [9, 33].

Виживання організації розглядається як один з важливих критеріїв оцінки ефективності функціонування організації як соціальної системи. У деяких організаційних моделях підвищення здатності системи до виживання є найважливішим критерієм ефективності організаційного розвитку [9, 33].

У теорії організації проблема виживання організації вперше поставлена школою людських відносин, що трактувала організацію як специфічний соціальний організм, а також активно розроблялася школою соціальних систем, зокрема, такими її представниками, як Ч. Барнард, А. Гоулднер, Ф. Селзник, А. Етціоні та ін. Як правило, проблема виживання організації розглядається в контексті природних поглядів на організацію і пов'язується з виконанням організацією певного набору функцій по відношенню до соціуму [9, 34].

Відповідно до теорії Ч. Барнарда організація - це такий вид кооперації людей, який відрізняється від інших соціальних груп свідомістю, передбачуваністю і цілеспрямованістю. Ч. Барнард і його послідовники приділяли увагу, в основному, сумісним діям людей, їх кооперації, а вже потім необхідності досягнення мети.

Зокрема, Ч. Барнард [9, 34] в проблемі виживання розглядає продуктивну (цільову) і власне соціальну функції. Остання, соціальна функція пов'язана із забезпеченням згоди (співпраці або рівноваги) в трьох сферах:

- усередині організації;
- з елементами зовнішнього середовища;
- в унікальній ситуації, у якій діє організація.

Разом з тим, Барнард зазначає, що кожен індивід не діє поодинці, поза співпрацею і відносинами з іншими людьми. Автор говорить , що індивіди унікальні, незалежні і відособлені, тоді як організації кооперативні. Кооперацію (від лат.cooperation - співпраця) Барнард визначає як форму організації праці, при якій велика кількість людей спільно беруть участь в одному і тому ж або в різних, але зв'язаних між собою процесах праці. Будучи незалежними індивідами, люди можуть вибирати: входити їм чи ні в ту або іншу кооперативну систему. Свій вибір вони здійснюють, спираючись на власні цілі, бажання, імпульси або ж за допомогою раціонального аналізу всіх доступних альтернатив, серед яких може бути: необхідність вибору між взаємовиключними можливостями; та кожна з можливостей, що виключають одна одну.

Ч.Барнард вважав, що кооперація зобов'язана своїм існуванням фундаментальному факту біологічно обмежених можливостей людини, оскільки кооперація - найдієвіший спосіб подолання цих обмежень. Кооперація виступає чинником виживання організації, та вимагає ухвалення колективної, а не індивідуальної мети, оскільки виникає із взаємодії людей. Разом з тим, в процесі взаємодії людей їх первинні мотиви і інтереси видозмінюються. У такому разі збереження кооперації, за Барнардом, залежить від її результативності і ефективності. Результативність характеризує досягнення кооперативної мети і є соціальною за своєю природою, тоді як ефективність відноситься до задоволення індивідуальних мотивів та особистісна за своїм характером.

Розбіжність між особовими мотивами і організаційними завданнями кооперації наштовхнули Ч.Барнарда на гіпотезу існування дихотомії , а саме послідовного ділення цілого на дві частини, потім кожної частини знову на дві і т.ін. Формальна система кооперації припускає наявність

певної мети, і якщо процес кооперації був успішним, мета досягнута, вся система вважається результативною. Суть її ефективності полягає в іншому. Кооперативна ефективність - наслідок індивідуальної продуктивності, що означає досягнення мети з мінімальною незадоволеністю і мінімальними витратами для учасників, що співпрацюють. Тим самим ефективність служить показником задоволеності індивідуальних мотивів кооперації, і лише сам індивід в змозі визначити - була чи ні дотримана ця умова. .

Люди співпрацюють для того, щоб зробити те, чого вони не в змозі виконати поодинці, і у разі успіху, їх дії можна вважати результативними. Проте окремим індивідам властиві особисті мотиви кооперації і існує якась межа, до якої вони продовжують прагнути через зусилля в досягненні організаційної мети. Якщо їх особисті мотиви не отримують задоволеності, індивіди самі припиняють свої зусилля і відходять від системи, яка в такому випадку опиняється «неефективною». Успіх кооперації залежить, як від характеру зовнішнього оточення, так і від ступеня задоволеності всіх її членів. Функції керівника якраз і полягають в тому, щоб забезпечити збіг кооперативного і індивідуального компонентів організації.

У ряді концепцій, що пояснюють процеси організаційного розвитку, виживання організації розцінюється як критерій, що дозволяє відрізнити розвиток організації від інших форм якісних соціальних змін (Т. Парсонс, А. Хоулі). Отже, саме з підвищенням здатності організації до виживання співвідноситься тип змін, названих розвитком. В рамках інших моделей забезпечення виживання розглядається як одна з двох можливих раціональних стратегій керівництва організації. А. Етціоні виділяє два типи раціональних моделей організації: модель ефективності і модель виживання [9, 34]. Він характеризує організацію як крупний, складний соціальний агрегат, в якому взаємодіють багато соціальних груп. Тому для успішної роботи, її функціонування та виживання організації необхідне узгодження інтересів всіх груп. Персонал організації повинен розділяти ідеї та інтереси керівництва.

Хоча соціальні групи, організації, що взаємодіють всередині, мають деякі загальні інтереси (наприклад економічна життєздатність організації, самозбереження), у них є і інтереси несумісні (наприклад розподіл валового прибутку організації). Різні групи можуть співробітничати в одних сферах і конкурувати в інших, але вони навряд чи є або можуть стати однією великою групою задоволених індивідів, на що часто звертають увагу автори, що належать до школи «людських відносин». Ця

школа, як стверджує Етціоні, вказала лише деякі способи, щоб ослабити відчуття розчарованості. День, проведений працівником на виробництві, може бути приємнішим завдяки розвитку на заводі неформальних груп, але від цього його робота не стає менш монотонною або більш творчою.

А. Етціоні вказує на необхідність культурної інтеграції працівників в організацію. Верхи зазвичай мають тенденцію підтримувати культурну систему організації, тоді як низи демонструють широкий спектр відносин до неї.

У соціології організацій поняття виживання організації активно розроблялося представниками структурного функціоналізму (Т. Парсонс) і пов'язано з уявленням, згідно з яким необхідними умовами здійснення цільової діяльності будь-якої соціальної системи є існування і виживання колективного суб'єкта цієї діяльності, — в даному випадку організації. При цьому умовою виживання соціальної системи в цих моделях є виконання ряду універсальних вимог (системних імперативів або соціальних функцій). У концепції американського соціолога Т. Парсонса такими є універсальні для будь-яких соціальних систем функції адаптації до зовнішнього середовища, ціледосягнення, забезпечення внутрішньої інтеграції елементів системи, латентності (пом'якшення соціальної напруги і створення мотиву для індивіда, що включається в соціальну систему [9, 35].

Т.Парсонс виявив 4 основні умови виживання організації в зовнішньому оточенні, які досить тісно пов’язані із функціями її окремих підсистем [8, 213]:

1. Підсистеми адаптації (економіка)
2. Підсистеми досягнення цілей (влада)
3. Підсистеми латентності (підтримання зразків)
4. Підсистеми інтеграції (об’єднання)

Розглянемо першу підсистему – підсистему адаптації, яку Парсонс розглядає як таку підсистему, що керує надходженням необхідних ресурсів із зовнішнього оточення в організацію і організовує збут та отримання прибутку, та повинна орієнтувати організацію по відношенню до зовнішнього середовища і сприяти активному позитивному обміну між окремими одиницями зовнішнього оточення і організацією. Парсонс вважає, що підсистема адаптації – це економічна підсистема, так як основою виконуємої нею функції є економічні контакти, дії та взаємодії. Якщо підсистема не виконує свою функцію, то організація не може існувати внаслідок порушення балансу між входом та виходом ресурсів із системи.

Друга підсистема – підсистема досягнення цілей, є однією з найважливіших системних одиниць організації, оскільки вона мобілізує організаційні ресурси, активно діє на різноманітні частини зовнішнього середовища, орієнтуючи їх на досягнення основних організаційних цілей, шляхом координуючої дії з'єднує всі частини організації в єдине ціле.

Згідно з теорією Парсонса, підсистема досягнення цілей є політичною або владною підсистемою, основна функція якої знаходиться всередині організації – це авторитетний (тобто загальноприйнятий чи законний) розподіл цінностей, під якими розуміються всі блага та ресурси, що мають значення для членів організації або пов'язаних з нею елементів зовнішнього середовища.

Наступні дві підсистеми – підсистеми інтеграції та латентності Парсонс вважає доцільно розглядати разом, оскільки процеси формування цих підсистем схожі і на багатьох етапах характеризуються нерозривною єдністю. Ці підсистеми повинні забезпечувати не лише внутрішню цілісність організації як системи, але й ще, що більш важливо, розподіл функцій між окремими системними одиницями - створення і підтримку в робочому стані системи соціальних ролей, а також зв'язок окремих функцій. Крім того, підсистема підтримки зразків або латентності цементує лояльність членів організації по відношенню до організаційних норм та вимог[8, 213].

Найбільш повна інтеграція в організації за Парсонсом, що розглядається як система, включає в себе: 1) ідеологічну інтеграцію, тобто інтеграцію в системі ідеологічних норм, що складають невід'ємний атрибут соціального порядку в конкретній соціальній групі; 2) інтеграцію в системі соціальних ролей, які виражають функціональні вимоги в даній організації; 3) інтеграцію в системі культурних норм, що узаконені в процесі їх застосування в організаційній діяльності. Результатом успішної інтеграції є згуртована, стійка, ефективна організація, де зусилля кожної системної одиниці здійснюються в рамках їх функцій, а кожна функція оптимально відповідає цілям не лише окремих одиниць, але і організації, як системи [8, 213].

В наш час особливої актуальності набувають дослідження проблем взаємодії організації із зовнішнім середовищем і звернення до сучасних моделей організації як відкритої системи, що продиктоване підвищенням динаміки і нестабільності середовища. Сюди треба віднести проблеми будови і динаміки зовнішнього середовища, механізмів взаємодії організації з середовищем, функціонування організації в умовах становлення ринкових відносин, аналіз різних моделей організації як

відкритої системи. В рамках проблематики, що вивчається, особливе місце займає спроба визначення оптимальних вимог до виживання або ефективності організації, що стала предметом полеміки у вітчизняній літературі. Полеміка зосередилася навколо таких характеристик організації, як гнучкість або консерватизм; здатність до адаптації; оптимальний розмір; складнощі побудови, здатність до самозбереження. Цим проблемам присвячені, зокрема, публікації А.А.Сейтова [6, 105], І.В.Тясиної [7, 123].

Проблемою побудови і динаміки зовнішнього середовища, а також її взаємостосунків з організацією займалися і зарубіжні теоретики соціології П. Лоуренс і Дж. Лорш [5, 83]. Ними була переглянута думка про зовнішнє середовище як про щось однорідне і єдине для всієї організації і запропоновано уявлення про неї як про систему, яка динамічно змінюється, і є надскладною. Для різних частин і секторів організації така система виступає у вигляді різнорідних фрагментів, що мають різну природу і ступінь рухливості. У зв'язку з цим були введені поняття про частково нестійкий баланс і еквілібристичну рівновагу організації із зовнішнім середовищем, а також зроблений висновок, щодо проблематичності вироблення єдиної стратегії і філософії організації, а також досягнення високого рівня рівноваги і балансу у взаємодії із зовнішнім середовищем.

П. Лоуренс і Дж. Лорш висунули концепцію, згідно якої сучасна ділова організація повинна трактуватися як складна, комплексна і багаторівнева система, що складається з простих організаційних систем, що забезпечують рішення різнорідних задач: науково-технічні розробки, виробництво, збут та ін. [5, 85]. Ці сектори організації розглядалися як достатньо автономні системи, що виконують різнотипну діяльність, контактуючи зі своїм фрагментом зовнішнього середовища і спираються на визначені типи професіоналів і технологію. Для кожного з них характерні свої закономірності функціонування. При цьому, по-перше, структура організації, стан її підсистем, способи досягнення мети вважалися залежними від стану і типу фрагментів середовища, з якими вони взаємодіяли. Так, для технічної служби середовищем виступає техніка і технологія, для служби персоналу - ринок робочої сили, для маркетингової служби - ринок у власному значенні слова. По-друге, кожен рівень організації (по вертикалі) і кожен сектор (по горизонталі) характеризувалися своїм ступенем «відвертості» по відношенню до зовнішнього середовища і описувалися залежно від вирішуваної задачі в термінах моделей відкритих або закритих систем. Крім того, організація

представлялася такою, що складається з трьох підсистем по вертикалі, що розрізняються по ступіню відвертості: стратегічна (найбільш відкрита підсистема), координаційна і оперативна, які могли описуватися в термінах моделі закритих систем.

При вивченні проблеми взаємодії організації із зовнішнім середовищем П. Лоуренс і Дж. Лорш [5, 98] використовували головним чином раціонально-адаптовані балансові моделі структурних змін, а організацію розглядали в рамках фокусної перспективи. Акцент робився на свідомій зміні структури і властивостей організації у відповідь на вимоги зовнішнього середовища. Вони також звернули увагу на те, що кожна підсистема організації або підрозділів по-різному реагує на одні і ті ж зовнішні дії залежно від типу діяльності, внутрішніх процесів, технології, організаційної структури, типу зовнішнього середовища.

У сучасному світі на базі комп'ютерних технологій і мережевих телекомунікацій відбувається формування світового інформаційного простору, в середовищі якого здійснюють свою діяльність всі без виключення організації. В процесі своєї життєдіяльності будь-яка організація взаємодіє з багатьма іншими організаціями. Одні отримують сировину, енергію, інформацію, інші – ресурси і перетворюють їх в товари і послуги, прибуток, відходи. Таким чином, як самостійна одиниця суспільної системи, організація має певний набір зв'язків із зовнішнім середовищем [2, 19].

До зовнішнього середовища відносяться всі індивіди і організації, з якими дана організація здійснює взаємодію в процесі своєї діяльності. Сюди слід так само віднести чинники суспільного життя і явища природи, що впливають на функціонування організації. До числа об'єктів і суб'єктів зовнішнього середовища організації входять банки, інвестиційні органи, установи влади, служби зайнятості, навчальні заклади, суспільні і політичні організації, постачальники, партнери, конкуренти, споживачі, клієнти тощо.

Істотно впливають на діяльність організацій чинники і явища зовнішнього середовища, до яких відносяться:

– політичні чинники, що зумовлюють стабільність політичної обстановки в країні;

– міжнародні чинники, що визначають поведінку організацій на світовому ринку;

– соціально-економічні чинники, що характеризують структуру економіки країни і рівень розвитку окремих секторів ринку;

– правові чинники, що відображають законодавчу систему взаємодії організацій;

– науково-технічні чинники, що впливають на використання нових технологій в управлінні і виробництві товарів;

– природні чинники, що викликають коливання попиту на різні види товарів і послуг;

– культурні чинники;

– форс-мажорні обставини.

Також, будь-яка організація здійснює комплекс функцій, які необхідні їй для виживання у зовнішньому середовищі і виконання яких є необхідною умовою для виживання і розвитку організації, а невиконання - ставить під сумнів її виживання і досягнення цілей [2,с.20]. В той же час слід зазначити, що в соціології організацій функції дуже рідко розглядаються як результат автоматичних гомеостатичних механізмів, регулюючих стан організації і програмуючих процеси підтримки її рівноваги. Вони виступають швидше як умова, необхідна для свободи вибору стратегії, невиконання якого може привести до загибелі або серйозних збоїв в роботі організації.

Функціонування організації пов'язане з виявленням проблем, їх розпізнаванням, ранжируванням, сортуванням, дослідженням, підготовкою рішень, контролем за реалізацією рішень, аналізом результатів рішень.

Вони утворюють єдиний комплекс, тому їх часто називають функціями управління щодо проблем організації в зовнішньому середовищі.

До функцій соціального управління слід віднести також функції правового регулювання, структурного регулювання, ціннісного регулювання, управління інноваціями, міжорганізаційного регулювання, а також класичні функції менеджменту та соціології [2, 21].

Отже, соціальна організація, незалежно від її походження, має здатність виживати у зовнішньому середовищі за рахунок виявлення і рішення проблем за допомогою різноманітних засобів, які вона створює сама або використовує в готовому вигляді. Ця унікальна здатність вимагає унікального механізму, що здійснює складні управлінські і виробничі функції.

У деяких невеликих природних організаціях (сім'я, неформальні групи), а також штучно створених організаціях, соціальний механізм співпадає з самою організацією. А у великих природних і природно-штучних організаціях такого збігу не спостерігається і соціальний

механізм є частиною організації. Правда, не завжди легко буває «побачити» цей механізм, оскільки часто він має прихований (латентний) характер [4, 43].

Соціальний механізм складається з двох окремих механізмів. Перший - механізм управління - здійснює традиційне (рутинне) управління. Цей механізм діє постійно. Другий механізм - механізм розвитку, «вмикається» тільки тоді, коли виявиться відхилення від мети. Він здійснює рішення проблем і при необхідності змінює та удосконалює механізм управління. Соціальні механізми є у всіх організаціях, як природних, так і штучних. Проте, це не виключає можливості збігу соціального механізму із самою організацією. Особливо це характерно для штучних організацій [1, 43].

У крупних сучасних організаціях роль механізму виживання і розвитку беруть на себе відділи маркетингу, що виконують провідну роль в організаціях. Виробничі служби виконують роль виконавчих механізмів, перебудованих залежно від змін ринкової кон'юнктури.

Багато штучних організацій проектуються без механізмів виживання і розвитку, що різко знижує їх стійкість і життєздатність. Вони створюються як виконавчі механізми, проте в процесі функціонування до них явно або неявно «добудовуються» механізми виживання і розвитку, що продовжує життя таким організаціям на певний час залежно від випадкових чинників.

Таким чином, соціальний механізм виконує головну функцію в процесі виживання організації: він виявляє і вирішує соціальні проблеми за допомогою розглянутих вище функцій соціального управління, деякі з яких (функції управління проблемами, структурного регулювання, ціннісного регулювання), як відомо, мають прихований (латентний, тіньовий) характер. Останнє означає, що такі функції мають неінституційний характер: вони не є загальновизнаними і виконуються недостатньо усвідомлено, по них не готують фахівців, відносно них не розроблений відповідний науковий інструментарій.

Отже, більшість сучасних фахівців, що спираються на природну модель організації, а також ряд представників раціональних концепцій вважають виживання організації необхідною умовою цільової діяльності організації, оскільки воно сприяє збереженню організаційної системи як колективного носія і суб'єкта соціальної дії і ціле досягнення, а також є інтегральним показником життєздатності організацій.

Література

1. Ансофф И. Стратегическое управление: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/5183/.
2. Гурков И. Стратегии выживания промышленных предприятий в новых условиях [Текст] / И. Гурков // Вопросы экономики. – 1995.- №6. – С. 19-21.
3. А.Н. Дятлов, М.В. Плотников. Общий менеджмент: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://business.polbu.ru/dyatlov_management/.
4. Геррод Д. Социология А – Я: Словарь справочник / Д.Геррод, Т.Лоусон; [пер. с англ. К.С. Ткаченко]. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000. – 608 с.
5. Методологические проблемы теории организаций / Под ред. М.И.Сетрова. – Л.: Наука, 1976. – 216 с.
6. Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку [Текст] / А.Сейтов // Социологические исследования. – 1993. – №2. – С. 104-108.
7. Тясина И. Организация и окружающая среда (теоретико-методологические проблемы взаимодействия) [Текст] / И. Тясина // Вестник Московского университета. Социология и политология. Серия 18. – 1996. – №2. – С. 123-130.
8. Фролов С.С. Социология организаций: учебник / Сергей Фролов — М.: Гардарики, 2001. — 384 с.
9. Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА -М, 2000 – 264 с.

Чепак В. Теоретические основания исследования проблемы выживания организации в социологии

В статье рассматриваются взгляды современных социологов на проблему выживания организаций. Актуальность проблемы связана со сложностями функционирования современных организаций в условиях кризисной внешней среды. Анализируются наиболее значимые для выживания организации факторы внешней среды, а также значимость системы управления в этом процессе.

Ключевые слова: *организация, выживание организации, организационная теория, внешняя среда.*

Chepak V. Theory principles of research of survival of organization problem in sociology

In the article the approaches of modern sociologists are examined to the problem of survival of organizations. Actuality of problem is related to complications of functioning of modern organizations in the conditions of crisis external environment. The most meaningful for a survival organizations factors of external environment and also meaningfulness of management system in this process are analysed.

Keywords: *organization, survival of organization, organization theory, external environment.*