

УДК 338.3

С.А. Ключников\*

## РАССМОТРЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЦЕЛОСТНОСТИ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

Статья посвящена методологии рассмотрения целостности организационных объектов. При этом предлагается использовать общенаучную методологию системного подхода, которая связывает качественные особенности системы с уровнем ее целостности. В свою очередь, данный уровень целостности применительно к организациям зависит от степени разделяемости ее целей членами организаций и от характера их взаимодействий. Такой подход позволяет более обоснованно выделить направления изучения и проектирования организаций как систем.

**Ключевые слова:** целостность систем, организация как система, общие цели организации, взаимодействие членов организации.

Системный подход как научная методология, возникшая в первой половине двадцатого века благодаря трудам А.А. Богданова, Л. Бергаланфи, Р. Винера и др., и в настоящее время является одним из самых распространенных в изучении сложных социальных объектов. В качестве систем рассматривают семью, рынок, само общество и другие социальные образования.

Но, пожалуй, основным объектом применения системного подхода является организация. Речь идет о самых различных организациях – хозяйственных, общественных, коммерческих, государственных и др. Даже сами системные понятия, такие как «структура», «граница», «функция», «элемент» и проч., их социальное содержание во многом были сформированы при рассмотрении организации как системы [1, с. 66–70; 2, с. 62; 3 и др.].

Естественно, что такая приверженность к системному подходу неслучайна. Данная методология дает, по крайней мере, ряд преимуществ в рассмотрении организации.

Во-первых, при изучении сложного объекта, прежде всего, внимание акцентируется на рассмотрении связей между элементами, которые и формируют его целостность как системы. Но именно в связях заложен феномен организованности, представляющий собой, прежде всего, кумулятивный эффект, получаемый от объединения элементов и объясняемый законом синергии [4, с. 79].

Во-вторых, системная методология позволяет рассматривать в организации как ее внутреннее строение, обращая внимание на элементы, связи, структуру, так и ее взаимодействие с внешней средой. При этом изучаются функции, которые организация выполняет в этой внешней среде, то влияние, которое она оказывает на свое окружение и наоборот. И в настоящее время весьма актуальным остается рассмотрение организации как открытой системы [5, с. 36–37].

---

\* © Ключников С.А., 2015

Ключников Сергей Александрович (Klyuch.1954@mail.ru), кафедра государственного и муниципального управления, Самарский государственный университет, 443011, Российская Федерация, г. Самара ул. Акад. Павлова, 1.

Таким образом, системный подход, имеющий междисциплинарный статус, является наиболее подходящей методологией для описания и проектирования организации. Организации моделируются, задумываются как специально структурированные и скоординированные системы для выполнения определенных видов деятельности [5, с. 32].

Но при этом возникает вопрос о стратегии, порядке применения, использования системного подхода в этом процессе. Эта стратегия, естественно, должна концентрироваться вокруг основных характеристик системы как таковой. Между тем в многочисленных описаниях технологии применения системного подхода они не выделяются, видимо, потому, что авторы стремятся воспроизвести модель системы во всей полноте ее признаков [6, с. 242–243].

Мы же полагаем, что эти признаки должны быть иерархизированы, что обеспечит более точное описание и проектирование организаций.

Для нас очевидно, что главная характеристика системы – это характеристика целостности, под которой обычно понимается взаимосвязанность элементов, их функциональная зависимость [7, с. 107; 8, с. 173; 9, с. 83]. При этом внешнее воздействие на элемент реализуется сразу ко всей совокупности элементов, и, наоборот, влияние вовне одного элемента организуется с использованием всей совокупности [10, с. 48].

Именно характеристика целостности включается во многие определения понятия «система». При этом под системой понимают определенный объект, имеющий характеристику «целостности», «единства» [8, с. 83; 11, с. 9]. Именно целое, как считают многие исследователи, является основным понятием теории систем, задает качественную определенность системных объектов [7, с. 109; 11, с. 12; 12, с. 105].

Поэтому прежде всего целостность рассматриваемого объекта должна быть в центре внимания исследователя и проектировщика организации. Именно взаимосвязанность элементов, как мы уже писали выше, обеспечивает синергетический эффект от деятельности организации.

Причем с точки зрения общенаучной методологии данная характеристика – величина переменная [13, с. 82–83; 14]. Она определяется соотношением свойств элементов (частей) и целого. Чем больше характеристики целого отличны от свойств отдельных элементов, тем выше уровень целостности системы и наоборот [7, с. 109; 11, с. 12; 15, с. 31; 16, с. 243]. Соответственно, будет выше или ниже уровень взаимной зависимости элементов, степень их самостоятельности, автономии.

В наших предшествующих работах мы уже обосновывали, что выделяемые типы социальных систем отличаются друг от друга прежде всего по уровню целостности [18]. По нашей типологии организации принадлежат к системам с высоким уровнем целостности, где сохраняется главенство целого, но при этом допускается определенная автономия элементов. Здесь основные свойства целого не сводимы к отдельным частям, но при этом система может демонстрировать характеристики, присущие отдельным элементам.

Но, на наш взгляд, и в рамках одного и того же типа уровень целостности систем может быть не одинаков. Рассмотрим это на примере организационных объектов, которые и являются основным предметом приложения системного подхода.

Итак, по каким признакам можно судить о целостности организации как системы? Для их выделения необходимо воспроизвести определение организации. Обычно под организацией понимают социальную группировку людей, существующую на относительно постоянной основе, специально созданную, перестраиваемую для достижения конкретных целей через совместную деятельность всех ее членов, что обеспечивается идентифицированными границами, нормативным порядком, си-

стемой коммуникации, иерархией власти и рядом других характеристик [2, с. 52–53; 5, с. 32; 19, с. 63–66].

Таким образом, исходя из определения организации, можно заключить, что применительно к социуму в основу объединения здесь положены цели и совместная деятельность людей, что наиболее очевидно в хозяйственных организациях, которые порой обозначаются термином «коллектив» [1, с. 66–70].

Именно конкретные цели и совместная деятельность являются основой взаимозависимости членов организации как элементов системы и определяют целостность данного социального образования. Далее мы более подробно остановимся на этих характеристиках и покажем, как количественно может меняться каждая из них.

Итак, рассмотрим характеристику цели. Действительно, она является основной в определении организационного объекта. Хотя очевидна ее субъективная природа, но именно она приводит к возникновению организации. Это внутренний фактор, организующий действия человека, являющийся итогом осуществляемой им рациональной и оценочной деятельности. Поэтому психологи считают, что этап интеграции группы вокруг общих целей является завершающим в развитии внутригрупповых связей [20, с. 429]. При этом необходимо помнить, что групповая цель – это весьма сложное образование. Она обычно расписана в виде более частных и конкретных групповых задач, поэтапное решение которых приближает группу к достижению общей цели [20, с. 19].

Часто считается, что цель организации должна быть общей [2, с. 52; 19, с. 63]. Другими словами, она должна быть разделяемой всеми членами организации. Но такая разделяемость присутствует далеко не всегда, поскольку очевидно, что между членами организации могут существовать противоречия. Поэтому логично предположить, что данный параметр является величиной переменной. Соответственно, опираясь на исследования многих ученых, можно выделить несколько уровней общности, разделяемости целей.

Уровень первый. В такой группе цели действительно общие и разделяются всеми. Принимая во внимание современное состояние организаций, можно заметить, что такое положение дел – явление весьма редкое. В достаточно полной мере примером таких групп с общими, всеми разделяемыми целями являются кооперативы.

Как известно, «кооператив – это самостоятельное, независимое объединение лиц (физических либо юридических), которые сделали это добровольно во имя достижения своих общих целей и ожиданий посредством находящегося в совместном владении и демократически управляемого предприятия. <...> Основным отличительным признаком кооператива являются его цели, направленные не столько на получение максимального дохода для инвесторов, сколько на наиболее полное удовлетворение потребностей участников кооператива» [21, с. 138].

Уровень второй. Здесь общая цель является компромиссным соглашением между определенным множеством индивидуальных целей [22, с. 138]. Таким образом, в данном типе организаций явно существуют противоречия между ее членами, а значит, наличие единственной одобренной цели будет считаться неправильным [5, с. 32]. Поэтому организация, ее структура должна осуществлять гармонизацию целей всех подсистем, в качестве которых может рассматриваться как отдельный человек, так и части организации [6, с. 224–244].

Уровень третий. Здесь общая цель стоит над целями отдельных людей, являющихся членами этой группы, и личностные цели выступают как производные от общей, которая воспринимается как данность, без обсуждения и комментариев. Соответствующим образом члены группы строят между собой отношения, опреде-

ленным образом воспринимая и понимая цели и роли других членов организации [23, с. 325]. В организациях, особенно крупных, таких как корпорации, их членам бывает трудно соотносить свои действия с вкладом в реализацию общих целей, особенно стратегических [24, с. 325–326].

Уровень четвертый. Можно предположить, что данная ситуация характерна для большинства организаций, которые практикуют кратковременный наем рабочей силы. В таких случаях человек может не соотносить себя с организацией, ориентироваться только на отдельные кратковременные задачи, которые ставят перед ним непосредственные руководители, являясь при этом скорее только элементом системы рынка труда, а не частью конкретной организации.

Во многих случаях организация включает в себя все эти группы, их можно рассматривать как определенные подсистемы. От их сочетания будет зависеть уровень целостности организации, который сознательно должен планироваться менеджментом в зависимости от характера выполняемых задач. При осуществлении кадровой политики руководителю необходимо разделить работников по категориям в зависимости от их значимости для организации и, соответственно, добиваться того, чтобы степень разделяемости целей организации повышалась от уровня к уровню. Объективной основой для осуществления такой работы является то обстоятельство, что от степени реализации целей организации потенциально зависит благополучие всех ее членов.

Другой аспект рассмотрения целостности организации, как мы уже писали выше, связан с уровнем совместности деятельности ее членов, степени их зависимости в процессе создания конечного продукта. Речь идет об их взаимодействии в этом процессе. Организационно оформленную совместную деятельность еще называют кооперацией [25, с. 250].

Основные характеристики кооперации выделил еще К. Маркс: «Та форма труда, при которой много лиц планомерно работает рядом и во взаимодействии друг с другом в одном и том же процессе производства или в разных, но связанных между собой процессах производства, называется кооперацией» [26, с. 337].

Таким образом, ключевой характеристикой совместной деятельности является взаимодействие членов группы. Социальная психология обозначает, что «взаимодействие является главным признаком, самой существенной особенностью групповой совместной деятельности. Под взаимодействием понимается такая система действий участников деятельности, при которой действия одного лица или группы лиц обуславливают определенные действия других лиц, а действия последних, в свою очередь, вызывают определенные действия первых лиц» [20, с. 18].

То есть взаимодействие применительно к социальным системам представляет собой взаимосвязанность элементов, что и обеспечивает определенную целостность на поведенческом уровне. Эту целостность в социальных системах еще называют интеграцией, под которой понимают внутреннее чувство общей принадлежности и взаимосвязи. Именно интеграция делает организацию продуктивной. Все компоненты такой организации в случае необходимости могут поддержать друг друга. В то же время ни один из этих элементов не является незаменимым [3].

В основе определенной степени взаимодействия фактически заложена технология создания конечного продукта, ради которого сформирована организация. Это же определяет потребность согласования действий членов организации.

Данный вопрос рассматривался К. Марксом в «Капитале», затем в расширенном виде его типология взаимосвязей прочно утвердилась в современной науке. Итак, групповая деятельность предполагает взаимодействие членов организации во времени по трем вариантам.

Вариант первый. Отдельные действия или ряд последовательных действий выполняют разные участники группы параллельно. Таким образом, конечный продукт функционирования организации складывается из отдельных результатов деятельности ее членов.

Вариант второй. Последовательное выполнение действий, когда результат действия одного участника становится отправной точкой, сырьем для действия другого. Данный процесс предполагает весьма глубокое разделение труда в организации.

Вариант третий. Выполнение одной операции одновременно несколькими людьми, которые представляют собой «единое рабочее тело». Здесь люди соединяются в рамках одного группового рабочего места [26, с. 327–359].

Соответственно, уровень взаимодействия последовательно нарастает от первого варианта к третьему.

Но в ходе течения этих объективных технологических процессов формируются и уровни личностного освоения совместной деятельности людьми. Эта деятельность переживается всеми ее участниками, и возникают социальные, личностные влияния людей друг на друга [23, с. 324–333]. Большое значение приобретают такие показатели, как психологическая совместимость, сработанность, взаимная ответственность и проч. [20, с. 16, 138, 325 и т. д.].

Эти обозначенные выше два процесса формирования целостности организации протекают обычно взаимосвязано, обуславливают друг друга. Так, тесная взаимосвязанность работников, с одной стороны, предполагает высокий уровень разделяемости целей, а с другой стороны, может в полной мере реализовываться, когда этот уровень будет достигнут. Плодотворны попытки представить уровни развития группы по степени совмещения общности целей и согласованности взаимодействий по стадиям: начальной фазы, взаимного раскрытия, консенсуса и кооперации, оптимального коллектива и т. д. [2, с. 52–195].

Тем не менее с точки зрения менеджмента каждое из этих направлений имеет свои управленческие рычаги формирования, о которых всегда необходимо помнить, добиваясь оптимальной целостности организации.

### **Библиографический список**

1. Морозов Ю.И., Паповян С.С. Системный подход к исследованию психологической структуры социальных систем // *Организационная психология* / сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. СПб.: Питер, 2000. С. 62–70.
2. Мильнер Б.З. Теория организации. 8-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФОРМ-М, 2012. 848 с.
3. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2012. 383 с.
4. Теория организации и организационное поведение: учебник для магистров / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. М.: Издательство Юрайт, 2014. 471 с.
5. Дафт Р., Мерфи Дж., Уилмотт Х. Организационная теория и дизайн. СПб.: Питер, 2013. 640 с.
6. Камионский С.А. Системные аспекты современного менеджмента // Системные исследования: ежегодник / под ред. Д.М. Гвишиани, В.Н. Садовского и др. 1998. Часть 1. М.: Эдиториал УРСС. 223–248.
7. Сетров М.И. Основы функциональной теории организаций: философский очерк. Л.: Наука, 1972. 164 с.
8. Садовский В.Н. Основания общей теории систем: логико-методологический анализ. М.: Наука, 1974. 279 с.

9. Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование. Организация систем: пер. с англ. М.: Радио и связь, 1991. 224 с.
10. Меликадзе Н.Л. Проблема целостности и системный анализ // Системные исследования. Методологические проблемы: ежегодник. М.: Наука, 1991. С. 37–52.
11. Цыгичко В.Н. Руководителю – о принятии решений. 2-е изд., испр. и доп. М.: ИНФРА-М, 1996. 272 с.
12. Моросанов И.С. Первый и второй законы теории систем // Системные исследования. Методологические проблемы: ежегодник. М.: Эдиториал УРСС, 1996. С. 97–114.
13. Малиновский А.А. Основные понятия и определения теории систем (в связи с приложением теории систем к биологии) // Системные исследования. Методологические проблемы: ежегодник. М.: Наука, 1980. С. 78–90.
14. Уемов А.И., Штаксер Г.В. К проблеме построения измерительной шкалы для определения степени целостности систем // Системные исследования. Методологические проблемы: ежегодник / под ред. Д.М. Гвишиани, В.Н. Садовского и др. М.: Эдиториал УРСС, 2004. С. 7–33.
15. Павлова Л.И. Город: модели и реальность. М.: Стройиздат, 1994. 320 с.
16. Василевский Л.И., Полян П.М. Системно-структурный подход и экономическая география // Системные исследования. М.: Наука, 1978. С. 242–260.
17. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки. М.: Наука, 1978. 391 с.
18. Ключников С.А. Уровни целостности социальных систем // Вопросы философии. 2013. № 4. С. 3–7.
19. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. 512 с.
20. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / С.А. Багрецов [и др.]. СПб.: Лань; Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 1999. 640 с.
21. Кочетков Г.Б., Супян В.Б. Корпорация: американская модель. СПб.: Питер, 2005. 320 с.
22. О'Шонесси Дж. Системный анализ организации // Организационная психология / сост. и об. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
23. Душков Б.А. Психология типов личности, народов и эпох. Екатеринбург: Деловая книга, 2001. 736 с.
24. Хант Дж. Управление людьми в компаниях: руководство для менеджера М.: Олимп-Бизнес, 1999. 360 с.
25. Ключко Н.В. Системность кооперативных процессов // Системные исследования. Методологические проблемы: ежегодник / под ред. Д.М. Гвишиани, В.Н. Садовского [и др.]. М.: Эдиториал УРСС, 2002. С. 250–261.
26. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Книга 1. Процесс производства капитала // К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения. 2-е изд., М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. Т. 23. 907 с.

## References

1. Morozov Yu.I., Papovyan S.S. System approach to the research of psychological structure of social systems. *Organizational psychology*. L.V. Vinokurov, I.I. Skripyuk (Eds.). SPb., Piter, 2000, 512 p., pp. 62–70 [in Russian].
2. Mil'ner B.Z. Theory of organization. 8<sup>th</sup> edition, revised and enlarged. M., INFRP-M, 2012, 848 p. [in Russian].
3. Adizes Ichak K. Managing Corporate Lifecycles. SPb., Piter, 2012, 383 p. [in Russian].
4. Theory of organization and organizational behavior: textbook for Master's. G.R. Latfullin, O.N. Gromova, A.V. Raichenko (Eds.). M., Izdatel'stvo Iurait, 2014, 471 p. [in Russian].

5. Daft R., Murphy J., Uilmott Kh. Organizational theory and design. Spb., Piter, 2013, 640 p. [in Russian].
6. Kamionsky S.A. System aspects of modern management. *System researches. Yearbook. 1998. Part 1*. D.M. Gvishiani, V.N. Sadovsky et al. (Eds.). M., Editorial URSS, 2002, 370 p. [in Russian].
7. Setrov M.I. Foundations of functional theory of organizations. Philosophical essay. L., Nauka, 1972, 164 p. [in Russian].
8. Sadovsky V.N. Foundations of the general systems theory: logical and methodological analysis. M., Nauka, 1974, 279 p. [in Russian].
9. Saaty Th., Kearns K. Analytical Planning. The Organization of Systems. Translation from English. M., Radio i sviaz', 1991, 224 p. [in Russian].
10. Melikadze N.L. Problem of integrity and system analysis. *System researches. Methodological problems. Yearbook*. M., Nauka, 1991, 331 p., pp. 37–52 [in Russian].
11. Tsygichko V.N. To the manager – on decision-making. 2<sup>nd</sup> edition, revised and enlarged. M., INFRA–M, 1996, 272 p. [in Russian].
12. Morosanov I.S. First and second laws of the system theory. *System researches. Methodological problems. Yearbook. 1992–1994*. M., Editorial URSS, 1996, pp. 97–114 [in Russian].
13. Malinovsky A.A. Basic foundations and definitions of system theory (in connection with the application of system theory to biology). *System researches. Methodological problems. Yearbook. 1979*. M., Nauka, 1980, pp. 78–90 [in Russian].
14. Uemov A.I., Shtakser G.V. On the problem of construction of measuring scale for the definition of the degree of system integrity. *System researches. Methodological problems. Yearbook. 2002*. D.M. Gvishiani, V.N. Sadovsky et al. (Eds.). M., Editorial URSS, 2004, 400 p., pp. 7–33 [in Russian].
15. Pavlova L.I. City: Models and reality. M., Stroiizdat, 1994, 320 p. [in Russian].
16. Vasilevsky L.I., Polyanyan P.M. System and structural approach and economic geography. *System researches*. M., Nauka, 1978, pp. 242–260 [in Russian].
17. Yudin E.G. System approach and operational principle. Methodological problems of modern science. M., Nauka, 1978, 391 p. [in Russian].
18. Klyuchnikov S.A. Integrity level of social systems. *Voprosy filosofii* [Issues of philosophy], 2013, no. 4, pp. 3–7 [in Russian].
19. Hall R.Kh. Organizations, structures, processes, results. Spb., Piter, 2001, 512 p. [in Russian].
20. Bagretsov S.A., L'vov V.M., Naumov V.V., Oganyan K.M. Diagnostics of social and psychological characteristics of small groups with external status. Series: «Textbooks for higher education institutions. Professional literature». Spb., Izdatel'stvo «Lan'», Izdatel'stvo Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii, 1999, 640 p. [in Russian].
21. Kochetkov G.B., Supyan V.B. Corporation: American model. Spb., Piter, 2005, 320 p. [in Russian].
22. O'Shaughnessy J. System analysis of organization (fragment of 10 Chapter from the book of the author: Principles of organization. Head office. M., Progress, 1979, pp. 235–245). *Organizational psychology*. L.V. Vinokurov, I.I. Skripyuk (Eds.). SPb., Piter, 2000, 512 p. [in Russian].
23. Dushkov B.A. Psychology of types of personality, nations and epochs. Ekaterinburg, Delovaia kniga, 2001, 736 p. [in Russian].
24. Hunt J. Management by people in the companies: manual for the manager. M., ZAO «Olimp Biznes», 1999, 360 p. [in Russian].
25. Klyuchko N.V. Systematicity of cooperative processes. *System researches. Methodological problems. Yearbook. 2000*. D.M. Gvishiani, V.N. Sadovsky et al. (Eds.). M., Editorial URSS, 2002, 400 p. [in Russian].
26. Marx K. Capital. Critique of political economy. Volume 1. Book 1: The Process of Production of Capital. Writings of Marx, F. Engels. 2<sup>nd</sup> edition, Vol. 23. M., Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoi literatury, 1960, 907 p. [in Russian].

**CONSIDERATION OF ORGANIZATIONAL INTEGRITY FROM POSITIONS  
OF SYSTEM APPROACH**

The article is devoted to the methodology of review of integrity of organizational objects. At that it is proposed to use scientific methodology of a systematic approach that links the qualitative features of the system and the level of its integrity. In turn, this level of integrity regarding organizations depends on the degree of shareability of its objectives by the members of organizations and the nature of their interactions. This approach allows more reasonably to allocate areas of research and design of organizations as systems.

**Key words:** integrity of systems, organization as a system, overall goals of an organization, interaction of members of an organization.

---

\* *Klyuchnikov Sergey Alexandrovich* (Klyuch.1954@mail.ru), Department of State and Municipal Management, Samara State University, 1, Acad. Pavlov Street, Samara, 443011, Russian Federation.