

УДК338.2

*А.В. Юкласова, И.Ю. Крылова**

ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОТКРЫТАЯ СИСТЕМА

В данной статье проводится описательная оценка организации как открытой системы с целью создания целостного представления об организации как объекте управления. Был проведен анализ особенностей данной модели организации, выявлены возможные проблемы, присущие данной системе, и пути их решения.

Ключевые слова: организация, система, закрытая система, открытая система.

Осуществление какой-либо человеческой деятельности так или иначе связано с организациями. Именно в них и при их взаимодействии люди обучаются, трудятся, заводят многообразные знакомства, развиваются, формируют как собственную культуру, так и культуру организации в целом. Организация – достаточно сложное устройство, в котором сочетаются и свободно функционируют интересы личности и групп, абсолютная дисциплина и свобода действий, нормативные требования и личные побуждения. При результативном использовании ресурсов и скоординированной тактике действий они способны стремительно развиваться, в то время как неспособность реализации поставленных целей может привести к гибели.

Прежде чем рассматривать организацию как открытую систему, следует сформировать базовые понятия «организация» и «система».

Одним из первых специалистов, кто раскрыл трактовку понятия «организация», был Честер И. Бернар. По его мнению, организация – система сознательно скоординированных действий, в которой руководитель является самым важным стратегическим фактором [1].

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или нескольких целей [2].

Если в процессе своей деятельности руководством изменяется хотя бы один элемент или часть организации, безусловно, другие части в некоторой степени испытывают на себе влияние данной перемены, что в будущем может сказаться на эффективности организации в целом. Отсюда можно сделать вывод, что система – объединение частей в целое, свойства которого могут отличаться от свойств, входящих в него частей. Любую организацию можно назвать системой [3].

Системы делятся на два основных типа: закрытые и открытые. Однако данное разграничение не является раз и навсегда установленным. Любая открытая система может стать закрытой, не вступая в постоянные контакты с внешней средой. В принципе возможна и обратная ситуация.

Минимальная зависимость закрытых систем от окружающей среды обусловлена наличием жестких, установленных границ. В то время как открытые, наоборот, характеризуются именно взаимодействием с ней. Каждая открытая система включает в себя вход, трансформационный процесс и выход. Проникающие из окружающей среды через границы объекты поступают в систему в виде сырья, энергии, информации, капитала и других ресурсов, а на выходе преобразуются в товары, услуги, прибыль и т. п.

Абсолютная зависимость таких систем от объектов, поступающих из окружающей среды, не дает возможности назвать их самообеспечивающимися.

Открытые системы располагают характерными особенностями. Во-первых, это умение системы приспосабливаться к изменениям, протекающим во внешней среде.

Изменения, протекающие в окружающем мире, оказывают непосредственное влияние на атрибуты открытой системы, так же как и перемены в самой системе, в силах повлиять на состояние внешней среды. Для эффективного функционирования организации каждый ее участник должен обеспечить

* © Юкласова А.В., Крылова И.Ю., 2017

Юкласова Анастасия Валерьевна (yuklasova.anasta@mail.ru), Крылова Ирина Юрьевна (iren152008@rambler.ru), кафедра государственного и муниципального управления, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

свой вклад в общую работу. В данном случае организация не может быть статичной. Для эффективного достижения своих целей, организация должна отслеживать и фиксировать каждое изменение во внешней среде, выдавая наилучшую ответную реакцию.

Во-вторых, немаловажное значение для функционирования организации имеет обратная связь [4]. Для трансформации производства или выпуска новой продукции часть выходного сырья должна поступать обратно в систему в виде информации или денег. Данный процесс и будет пониматься, как обратная связь. Это способствует объективному анализу и корректировке действий касаясь исправлений каких-либо отклонений.

Не стоит забывать, что любая организация укомплектована персоналом. При распределении полномочий внутри системы необходимо учитывать недостатки и привычки людей, поскольку поведение членов организации рассматривается как ее внутренняя среда.

Даже в хорошо поставленной организации могут возникнуть проблемы, способные изменить ее положение. Используемые в организации технический аппарат и материалы со временем приходят в негодность, применяемые в процессе работы технологии теряют свою эффективность, а сотрудники из-за отсутствия развития попросту увольняются. А для того чтобы организация жила и процветала, разумно координируя действия своих элементов, необходимо, не прерывая производственного процесса, постоянное поступление ресурсов.

Еще одним ключевым фактором возникновения проблем внутри организации является недостаток взаимодействия между сотрудниками и плохо скоординированная деятельность на различных участках организации. Недовольство условиями труда и вознаграждением служит причиной того, что работники покидают свои рабочие места, а акционеры перестают инвестировать свои сбережения. Это в целом ставит под угрозу само существование организации. К счастью, имея возможность получать энергию и новые вложения из внешнего окружения в большей мере, чем отдавать наружу, открытая система характеризуется негативной энтропией. Она способна реконструировать саму себя, свою структуру, миновать ликвидации и даже, наоборот, вырасти, достигая относительно стабильного положения.

Большие и сложные организации имеют закономерность расти и развиваться, получая и накапливая детерминированный резерв прочности, выходящий за рамки выживаемости. При подъеме функционирования организации вышестоящие руководители вынуждены передавать свои функции по выработке решений нижестоящим звеньям, что приводит к необходимости разделения труда в сфере управления. Образуется группа руководителей высшего уровня, и группа руководителей, подчиняющихся руководству высшего уровня. Их главная обязанность состоит в выработке решений, а персонал, входящий в нее, является компонентом системы управления [5].

Поведение организации отличается четкостью, стабильностью и предсказуемостью относительно поведения личности. И только ориентируя личность на выполнение общих целей, организация способна достичь их.

Библиографический список

1. Латфуллин Г., Никитин А., Серебренников С. Теория менеджмента: учебник для вузов. 2-е изд. СПб.: Питер, 2014. 464 с.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: учебник / пер. с англ. М.: Дело, 2006. 74 с.
3. Иванова Т.Ю., Приходько В.И. Теория организации: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2006. 270 с.
4. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007. 480 с.
5. Баранников А.Ф. Теория организации: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. 700 с.

References

1. Latfullin G., Nikitin A., Serebrennikov S. Management theory: a textbook for high schools [Teoriya menedzhmenta: uchebnik dlya vuzov]. 2nd ed. St. Petersburg: Peter, 2014, 464 p. [in Russian].

2. Meskon M., Albert M., Hedouri F. Fundamentals of management: textbook, trans. with English [Osnovy menedzhmenta: uchebnik, per. s angl.]. M.: Case, 2006, 74 p. [in Russian].
3. Ivanova T.Yu., Prikhodko V.I. Theory of organization: a textbook [Teoriya organizatsii: uchebnoye posobiye]. St. Petersburg: Peter, 2006, 270 p. [in Russian].
4. Milner B.Z. Theory of organization: a textbook for universities [Teoriya organizatsii: uchebnik dlya vuzov]. 2nd ed., revised. and additional. M.: INFRA-M, 2007, 480 p. [in Russian].
5. Barannikov A.F. Theory of organization: a textbook for universities [Teoriya organizatsii: uchebnik dlya vuzov]. M.: UNITY-DANA, 2006, 700 p. [in Russian].

*A.V. Yuklasova, I.Yu. Krylova**

ORGANIZATION AS AN OPEN SYSTEM

In this article, a descriptive evaluation of the organization as an open system is conducted, with the goal of creating a holistic view of the organization as an object of management. An analysis of the peculiarities of this model of the organization was carried out, and possible problems inherent in this system and ways of their solution were identified.

Key words: organization, system, closed system, open system.

Статья поступила в редакцию 16/XII/2016.
The article received 16/XII/2016.

* *Yuklasova Anastasia Valeryevna* (yuklasova.anasta@mail.ru), *Krylova Irina Yuryevna* (iren152008@rambler.ru), Department of State and Municipal Management, Samara National Research University, Samara, 443086, Russian Federation.