

Шеста тема  
ОРГАНИЗАЦИИТЕ В ИКОНОМИЧЕСКИЯ ЖИВОТ НА ОБЩЕСТВОТО  
проф. д-р Благой Колев

## 1. ОРГАНИЗАЦИЯТА КАТО СОЦИАЛЕН ФЕНОМЕН

### *Видове човешки обединения*

Организацията съществено се различава от останалите човешки обединения. Типично за нея е, че има свой исторически генезис, обективни причини за възникване, различни сфери на проявление, вътрешно структуриране и обществена значимост. Но въпреки тези свои предимства тя не е единственият начин на човешко съюзяване. Има и други социални обединения, без които е немислимо функционирането на човешкото общество. С някои от тях се сблъскваме ежедневно - колегите, тълпата, публиката на стадиона, семейството, приятелския кръг, етническата група и много други. Всички те имат общ белег - в тях участват хора, между които протичат социални връзки. [2, 36 и сл.]

В зависимост от това, дали са възникнали спонтанно или закономерно, с нетраен или продължителен характер, дали са официални или неофициални, най-често срещаните човешки обединения са: а) социално множество - нетрайна съвкупност от хора, обединени от общ признак. След задоволяването на интереса, в името на който е създадено, то може да се разпадне. Например множество са - опашката, тълпата, участниците на митинга, зрителите в киносалона и др.;

б) социална съвкупност - разновидност на социалното множество, обединено обаче от статистическа, а не е от социална връзка; в) социална категория - вид социално множество, което също се обособява по някакъв статистически признак - професия, възраст, пол и др. Например множество от хора от една и съща професия е професионална категория, множество от хора на една и съща възраст е възрастова категория и т.н.; г) социална общност - освен общ признак има институционална изява и пространствена локалност. За продължителен период запазва дадена трайна социална връзка (например семейна общност, етническа общност, селищна общност и т.н.); д) социална група - вид социална общност, съставена от ограничен брой хора, обособена по даден признак, с общи интереси, ценности и вътрешна структура; социален кръг - разновидност на социалната общност, която обаче не се характеризира със строго определен принцип на обособяване и вътрешна организираност. Нейното функциониране се поддържа от традиционни срещи и неформални контакти (приятелски, браншови, длъжностни, статусни и пр. кръгове); социална среда - съвкупност от хора

или групи, която обкръжава дадена социална общност. [За дискусиите по този въпрос вж. 2, и 3]

### ***Преиндустриалните човешки обединения***

В историческото развитие на човечеството са познати различни форми на човешки обединявания. Типични за първобитното, античното и феодаалното общество са семейството, родът, племето, кланът, фратията, манифактурата и др. Те възникват под влияние на общественото разделение на дейностите и обмена. В тях отношенията са емоционални, лични и интимни. Чувството за съвместен живот доминира, като индивидът е тотално подчинен на общността. Не се задоволяват толкова едни или други частни интереси, колкото базисните условия за общ живот. Индивидът не се нуждае от други обединения, защото в преиндустриалните съществуват условия, в които той може от начало до край да изживее целия си живот. Те са вътрешноструктурирани, като устойчивостта и продължителността им във времето се осигуряват чрез два типа господство [вж. 1, 73 и сл.]

Първо, чрез господството на традицията Тя произтича “от рутинността на обичайната практика”, “от свещеността на наследяването на владетелската власт” (М. Вебер). В такива човешки обединения (племе, клан, фратия и др.) владетелят не е началник, а личен господар. Щабът му за управление се състои от слуги, а не от чиновници. Подвластните са поданици, а не “членове” на обединението. Личната им вяроност се позовава па традициите и обичаите, а не на писани наредби и формализирани принципи.

Второ, чрез господството на харизмата. Тя съществува в човешки обединения, където подвластните признават свръхестествените и свръхчовешките способности на дадена личност като богоизбрана (такова е отношението към пророците и спасителите, шаманите, лечителите и др.). При този тип господство щабот за управление не е професионално школуван, както е при чиновничеството. Той е екип от последователи и апостоли, където няма йерархия, назначаване, снемане или издигане в длъжност. Задължителен принцип е да се следва водачът и неговата мисия. Пример за такива обединения са верските, военните, религиозните и други подобни човешки обединения.

### ***Организациите - продукт на модерната икономика***

Капитализмът извежда на историческата сцена друг тип човешки обединения - тези на социалните организации. [3, с. 86] Те са качествено различни от докапиталистическите форми на човешки образувания. Продукт са на развитието и задълбочаването на общественото разделение на труда, на новите много по-големи изисквания за организираност и рационалност на модерната икономика. Личността е вече юридически свободна и независима. Освободена е от влиянието на харизматичното и традиционното господство. В социалните организации властва третият вид

господство - това на рационализма, “господството на закона” [1, с. 66] Всяко действие и изпълнявана функция от индивида са тотално стандартизирани. Няма владетел, има началник. Подвластните се подчиняват на изградени правила, а не на особата на владетеля”. Така се намаляват всички възможни ирационални и афектни поведения. [1, 67]

Социалните организации са йерархично структурирани и ефикасно изградени. Те са относително обособени “микрообщества” и често пъти с “генетични кодове”, които не се различават съществено от тези на обществото. Принадлежат към онези явления от заобикалящия ни свят, в които непосредствено участваме. Семейството и държавата, в които живеем, фирмата, в която работим, театърът, който посещаваме, синдикатите и партиите, в които членуваме - всички те са различни видове социални организации. [4.1 и сл.] Именно поради това в научната литература се твърди, че съвременното общество, в което живеем, е общество на организациите.

### ***Характерни особености***

Характерните особености, с които социалната организация се отличава от другите човешки обединения, са следните:

- Всяка социална организация е с параметри, определени от развитието и задълбочаването на общественото разделение на труда;
- създадена е съзнателно и рационално, за да се постигне дадена общественополезна цел, независимо дали е производствена, духовна, политическа, управленска или с друга значимост;
- социалната организация има йерархия от звена, служби и/или инстанции, чрез които се постига поставената цел. Властта в нея е вътрешноструктурирана, а контролът е изграден чрез система от правила и норми;

## **2. ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ТЯХНАТА СОЦИЕТААНА РОЛЯ**

### ***Значение, специфика и видове***

Икономическите организации осигуряват икономическата сфера на обществото, нейното възпроизводство и развитие. От всички останали организации те са най-многобройни и с най-голямо влияние и значение. Техният базисен характер се определя от следните обстоятелства: първо, детерминират материалното възпроизводство на обществото; второ, предопределят неговата стратификационна система; трето - оказват най-съществено влияние не само върху политическата организация, но и върху културата на обществото, и четвърто - концентрират в себе си такава власт,

чрез която “могат да управляват действията не само на отделни лица, но и на цели държави” [6, с.4].

Икономическите организации са и специфични човешки обединения. Те се различават качествено от всички останали. Най-характерната им особеност е тяхната самостоятелност и относителна обособеност от другите социални организации и от обществото като цяло. Тази тяхна особеност се формира под влиянието на пазарната система. Именно пазарът ги еманципира както от властта на политическите организации, така и от влиянието, което им са оказвали религиозните и идеологическите организации.

Със самостоятелния си характер и относителната си обособеност икономическите организации успяват да създадат условия за по-целево и по-координирано рационализиране на дейността на човешкия фактор в сферата на труда. Така се очертават и основните белези икономическата организация, а именно: а) тя е звено на общественото разделение на труда; б) изградена е върху рационално организираната кооперация на човешкия труд; в) с йерархични нива е, всяко от които има строго определени компетенции при производството на продукта или създаването на услугата; г) с максимални изисквания е за спазване на дисциплината както към заетите, така и към технологичния процес; д) с изградена система е от правила и процедури, чрез които се координират всички дейности на различните социални групи в нея; е) специфична система е за подбор, издигане и развитие на членовете на организацията, които обичайно се избират по определени критерии, така че адекватно да изпълняват поставените им цели и задачи и т.н.

Критериите за класифициране на икономическите организации са изключително разнообразни. Така например: според отрасловата им принадлежност - индустриални, фермерски, банкови, застрахователни и пр. икономически организации; според броя на изпълняваните функции - монофункционални и мултифункционални; според начина им на образуване - принудителни, утилитарни и доброволно-асоциативни; според тяхната интегративност - хомогенни и хетерогенни; според достъпа им за участие - елитарни и масови, и т.н.

### ***Обхват и вътрешни параметри***

Богатото разнообразие от икономически организации много често затруднява отговора на въпроса, какви са техните външни граници и вътрешни параметри. Най-често срещаната типология е разделянето на организациите според техния обхват на микро-, мезо- и макро- организации. Тази типология обаче трябва да се прецизира. За дадена страна една корпорация може да е с макрообхват, но спрямо друга - с мезо. По-точен критерий за определяне границите на икономическата организация е самото разделение на труда, неговата технологично-пространствена детерминираност. Какво се има в предвид?

Всеки производствен процес се състои от отделни зони, в които се създават части или отделни детайли от даден краен продукт. Това е най-малкото обособено звено в организацията. Такива например са цеховете, службите и отделите, които представляват микро-икономическата организация. Те обаче функционират в съседство с други цехове и отдели, които също вземат участие в създаването на съответен комбиниран продукт. Комбинацията от цехове и служби е комбинация от по-висше равнище и представлява фирмата. Тя за повечето икономики е основната икономическа организация. Що се отнася до обединения от вида на корпорациите, холдингите и т.н., има основание да се твърди, че именно те са макроикономическите организации.

### ***Властта в икономическите организации***

За класическо определение на Властта се приема, че е “Възможност за налагане на нечия Воля Върху поведението на индивида” (М. Вебер). Ясно е, че властта е способността на дадена личност или група от хора да достигнат желани резултати, като налагат над другите своите цели. Членовете на всяка икономическа организация са подложени на дадена власт - било от лидер, акционери или управителни съвети, от клиенти или колеги. Практически никой не е абсолютно свободен от влиянието на някаква власт.

Две са гледните точки за това, кой притежава властта в икономическите организации. Първата е традиционната. Според нея тя принадлежи на собствениците. Това обаче днес е в сила само за микро-икономическите организации (малките фирми, офиси, сервизи и др.). Втората гледна точка се отнася до големите корпоративни обединения. В тях тези, които господстват, не са непременно собственици. Те властват, защото решенията, които вземат, са много по-важни, отколкото мнението на акционерите (А. Тофлер). По този начин властта в крупните организации вече не произтича от собственика, а от върха на пирамидата на организацията, олицетворяваща се с мениджърския екип. При персонифицирането на властта с управленския кадър се обособяват две групи: а) на вземащите големите решения (президенти на корпорации, членове на управителни и директорски съвети, топ мениджъри на департаментни звена и др.); б) групата на “офисърите”, занимаваща се с текущите и оперативните дела. Тяхната дейност е изключително стандартизирана по длъжности и функции за разлика от тези на Висшите мениджъри, сред които силна йерархия почти не съществува. Източниците на власт в корпоративните икономически организации са много. По-значими от тях са: водещите мениджърски екипи, акционерното събрание, формалната структура, формалният или не-формален авторитет, властта, произтичаща от контрола върху информацията и материалните ресурси, и пр.

### ***Цели на организацията***

Целта е предварително заложена ориентация за бъдещ резултат, към който се стреми икономическата организация. Съществуването и развитието на организацията пряко зависят от целите, които си поставя. Те могат да бъдат цели, насочени към технологично об-новление, привличане на по-голяма клиентела, елиминираме на конкуренцията, разширяване на пазарите и т.н. Всичко това показва, че икономическите организации са с многоцелева характеристика.

Независимо от това многообразие в целите във всяка икономическа организация се формира главна цел. Това е нейната мисия. Чрез нея организацията създава символна представа за себе си пред другите организации и външния свят. Колкото мисията е по-точно формулирана, толкова по-лесно се избират и средствата за нейното постигане.

Целите на икономическата организация се променят под влияние на външни и вътрешни фактори. Външните обхващат влиянието, оказвано върху организацията от страна на правителствени органи, конкуренти, доставчици, потребители и др. Те могат да променят целите на икономическата организация в няколко направления: а) В технологичната сфера - спрямо суровините, материалната база, ноу- хау, новите технологии и др.; б) в икономическата дейност - промените на целите в потребителското търсене, конкурентните цени, кредитната политика, оборотните средства и др. и в) в социално- психичната сфера - ограничения при подбора и издигането на кадрите, маркетинговите проучвания, реакцията на потребителите и акционерише, при статуса на застрахователните агенти и на контрагентите, с които се контактува, и др. Вътрешните фактори също могат условно да се разделят на технически, икономически, социално-психически и т.н. Главното обаче тук са субектите, чрез които се коригират целите на икономическата организация. Най-големи са правомощията на собствениците и/или висшия управленски персонал. Влияние обаче оказват и по-нисшите звена - например работниците и офисърите чрез профсъюзите, а акционерите - чрез правото си да искат смяна и/или назначаване на нови членове в управителния съвет и пр.

Целите на икономическите организации имат функции. Според А. Етциони те са:

- прогностична - ориентира икономическата организация, очертава нейното бъдещо състояние (дали да се насочи към експанзия, оздравяване или отдръпване от даден пазар и др.);
- лимитираща - по отношение на основните насоки, в които функционира организацията (независимо дали това е някаква продуктова специализация, търговия, нови пазари, клиентела и др.)

- нормативна - източник е на законността, чрез която се оправдава дейността на организацията (наредби, укази, закони, такси, мита, данъци и др.);
- оценъчна функция - чрез нея се оценяват правилността на приетата цел, нейното съпоставяне с целите на другите организации, с техния имидж, мисия, споделяно кредо и др.

### ***Стратегиите - видове и функции***

Стратегията е възприетият курс на действие, по който трябва да се постигне поставената цел. Целта се реализира чрез стратегията, която обаче се различава от политиката на организацията. Стратегията е по-глобално понятие, а политиката е част от нея.

Във всяка икономическа организация се формират изключително много стратегии. Зад всяка цел стои стратегия, начин, по който тя трябва да се постигне. Стратегиите могат да се класифицират според: а) обхват - глобални, национални, териториални, департаментни и т.н.; б) сфера на приложение - производствени, технологични, организационни, пазарни, структурни, социални и др.; в) характер - агресивни, дефанзивни, абсорбиращи и др.; г) външни субекти - патерналистични, автономни, адаптивни, интегриращи и др.

Възможно е стратегиите да се квалифицират като вътрешни и външни. Към вътрешните се причисляват: продуктовете и структурните стратегии, новите управленски и организационни структури, стратегиите на намаляване на разходите, на закриване на губещите звена и пр. Към външните за организацията стратегии се отнасят: глобалните, териториалните, националните и пр. стратегии. Понеже Всяка стратегия се стреми да надделее при сблъсъка си със стратегиите на другите икономически организации, тя си изгражда собствени функции:

Първата е защитната. Тя е валидна за всички стратегии. Чрез нея икономическите организации избягват сътресения, загуба на пазари, намаляване на клиентела и др. Втората функция е иновационната. Най-надеждното развитие на една организация е разширяването на нейната дейност чрез нови продукти и технологии. Третата е социеталната. Тя е валидна само за тези икономически организации, които поради голямата си власт и икономическа мощ поставят под свой контрол всички вътрешни и Външни фактори като действията на правителствените инстанции, работниците с техните профсъюзи, акционерите, кредиторите, реакциите на потребителите и др. [вж. 6, 136-148] Така от стратегии на икономическата организация те прерастват в стратегии на обществото, т.е. придобиват социетално съдържание.

### 3. ФОРМАЛНА И НЕФОРМАЛНА СТРУКТУРА НА ИКОНОМИЧЕСКАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

#### ***Формалната структура - същност, сфери и предназначение***

Икономическата организация е единство от различни роли, дейности и йерархични зависимости. За да постигне ефективно целта си, тя създава съответни правила, стандарти и образци на поведение. Те в своята съвкупност представляват формалната (официалната) структура на организацията. Няколко са сферите, в които организацията изгражда стандарти и правила. Всяка една от тях има своята специфичност. Така например във: а) административно-правната - това са юридическите ограничения на нейната предметна дейност, задълженията и правомощията, които организацията има спрямо другите производствени и финансови институции; б) икономическата сфера - законите, постановленията, указите и разпоредбите, приети в съответната икономика; в) технологическия цикъл - унифицират се възприетите национални и международни стандарти за качеството на продукта, регламентират се режимът на труд, ритъмът на производство и пр.; г) управлението - регламентират се длъжностните характеристики, професионалните изисквания, системата за на-казания, нареждания, заповеди и пр.; и д) комуникативната дейност - канонизират се правилата кой, кога и как да получи дадена информация, къде да я предаде, с кого да си взаимодейства и др.

С формалната структура икономическата организация координира дейността на различните си звена, насочва ги да функционират в желаната за нея посока, като обединява усилията на всички нейни вътрешни субекти. Така в крайна сметка чрез формалната структура се постигат: първо, еднозначност в действията на индивидите. Минимизира се тяхната възможност да направят избор извън съществуващите стандарти; второ, инперсонализиране на отношенията между индивидите. Членовете на организацията се съобразяват с предписаните изисквания на ролите, а не с качествата на личностите, с които контактуват; трето, елиминиране на ирационалните и девиантните поведения в организацията; четвърто, създаване на условия, при които да доминират организацията и нейните цели, а не целите и интересите на отделните индивиди; пето, определяне на йерархичните зависимости от статусите на изпълняваните длъжности, а не от качествата на личностите, които ги заемат, и др.

#### ***Видове формални структури***

За да функционира ефективно, формалната структура в редица случаи нарушава своята формализация. Главната причина е невъзможността да се канонизират всички роли и действия на индивидите. Като допълнителен фактор се явява и обстоятелството, че самата формална структура е



същевременно и среда за общуване. Поради тези причини разновидностите на формалната структура са три: рационална, естествена и делегирана.

Рационалната формална структура се характеризира с точност, недвусмисленост, цялостност, строго спазване на йерархията и правилата. Тя е олицетворение на бюрократичната организация на М. Вебер. Естествената формална структура се различава от рационалната. При нея едновременно със стандартизираните образци за поведение и роли има и непредвидени действия, които в повечето случаи нямат публична видимост. Те могат да бъдат функционални, дисфункционални или неутрални спрямо нормите и стандартите. Такива са например - скритият сепаратизъм на департаментните звена, действията на неодобрение, когато се наруши принципът “подходящ човек на подходящо място”, както и тогава, когато неправомерно се разпределят производствените задачи, с което едни се натоварват повече за сметка на други, и т.н.

Третата разновидност на формалната структура е делегираната. Колкото икономическата организация е по-голяма, йерархизирана и разклонена, толкова повече се нуждае от децентрализация и делегиране на права на по-нискостоящите звена. Това на практика се постига, като се декомпозират целите, задълженията и отговорностите на организацията към по-долните звена и служби. Възможно е обаче в такива случаи да се засили департаментната идентичност, която поражда сепаратизма, т.е. звената и службите да се отделят от формалната структура на икономическата организация.

### ***Същност на неформална структура***

Неформалната структура е съвкупност от социални връзки, действия, норми и неофициални правила, членство и центрове на влияние, които се формират между групите, съставляващи формалната структура на организацията. И при тотално формализираните организации (каквито са военните, наказателните, религиозните и пр.) не е възможно практически да бъдат обхванати всички връзки и взаимодействия, протичащи между индивидите и групите. Винаги има отношения, които не могат да бъдат предписани (симпатии, предпочитания, приятелски кръгове и др.). Те са социалната мрежа на неформалната структура на организацията. Причина за нейното възникване е формалната структура. Ако последната се изгражда поради производствена необходимост, то неформалната се създава като ре-акция от необходимостта индивидите да общуват помежду си в трудовия процес. Така около формалните връзки винаги се наслояват и неформални. Те често пъти се преплитат, а границите им са условни и нестабилни. Много трудно е да се различи в даден отдел или служба формалната от неформалната активност на индивида. Колкото по-високо е заеманото място в йерархията на една организация, толкова повече правилата изчезват и липсва формализация (Дж. Голбрайт).

В неформалната структура ударението се поставя върху хората, а не върху служебните роли и позиции. Но и в нея също се изграждат правила и норми. С това свое свойство неформалната структура не се различава съществено от формалната. Но въпреки това разлика има. При формалната правилата се предписват и налагат отгоре, а при неформалната произтичат отвътре, от самата организация и от нейните членове. По този начин стандартите на формалната структура канонизират поведението на индивидите, докато при неформалната те са израз на солидарност и на общото мнение в групата.

Сегментиране и функции на неформалната структура

Неформалната структура е съвкупност от различни относително обособени автономни групи. В икономическите организации групите, обособяващи се по неформален контакт, са следните: а) групи, изградени върху колегиалните отношения - на симпатии, антипатии, предпочитания и социално-психологична съвместимост да се работи в един отдел и др.; б) групи, изградени от извънпроизводствени фактори - формират се на базата на еднаква етническа принадлежност.

общо местоживееене, породени от контактите при ежедневните трудови пътувания и др.; в) групи с общи предпочитания и интереси - възникват поради еднакви дарби и хоби, общи политически възгледи, спортни предпочитания и др.; г) групи, обединени от еднакъв престиж и статус - образуват се на базата на близки длъжности, сродно образование, богатство или доходи, общо упражняване на властническите позиции и др.; д) групи, изградени на базата на символни критерии - членуващи в едни и същи клубове, браншови и профсъюзни организации и пр.

Неформалната структура има три функции: първо, нормотворческа - това е съвкупността от нормите и правилата, които са приети от дадената група и с които се съобразява всеки неин член; второ, комуникативна - тя образува границата на групата, връзките, зоните на нейното влияние, както и лобито, което има; и трето, регулативна - функцията, с която се отхвърля или приема даден член в неформалната структура. Тя индиректно оказва влияние върху него чрез отблъскване, изолация или нежелание за контактуване и т.н.

Неформалната структура намира голямо приложение. Обичайна практика е работникът, служителят и мениджърът да изпълняват по-големи задачи, отколкото са предписанията в длъжностната им характеристика или служебна роля. Този факт се подсилва и от честите промени, които се извършват в икономическите организации - променят се например асортиментът и номенклатурата на производството, разместват се по отдели, цехове и конвейерни линии работници и служители, често се сменят производствените задачи и цели и т.н. Отговорността на работниците и служителите се увеличава и те все повече се оценяват по това, как неформално са свързани с другите, как техните задачи се нагаждат към

променящите се условия. Чрез неформалната структура се отхвърлят програмираната личност, педантичната и синхронизирана работа.

#### 4. ИКОНОМИЧЕСКАТА ОРГАНИЗАЦИЯ И ТРАНСФОРМАЦИЯТА НА НЕЙНАТА КЛАСИЧЕСКА ПАРАДИГМА

##### ***Класическият модел на бюрократичната организация на М. Вебер***

Типичната икономическа организация, която първоначално възниква, е деловото предприятие, собственост на един човек, на фамилия или съдружие. Окръпняването обаче на капиталите, появата на масовото производство и новите индустриални технологии довеждат до възникването на големите икономически обединения, които стават вътрешно присъщи на икономическия живот на индустриалните нации. Необходимостта те да бъдат рационално управлявани придобива първостепенно значение. С теорията си за бюрократичната организация М. Вебер удовлетворява тази потребност. Според него всяка организация, изградена върху абстрактни и неперсонални правила, с йерархично подредена структура за координиране на човешкия труд, в която рационалността и ефективността доминират над всичко останало, може да се определи като бюрократична организация. Тя е висша степен на формално-техническата рационалност на управлението в икономическата организация.

Главна причина за възникването на бюрократичната организация е утвърждаването на модерната индустриална икономика. Чрез нея се сменя натуралната форма на възнаграждение с парична и трайно започва да съществува данъчна система; количествено нарастват и качествено се разнообразяват управленските задачи, особено в сферата на военния и държавния апарат. Бюрократичната организация технически превъзхожда всички други форми на организация. Нейната монократичност увеличава прецизността, бързината, постоянството и строгата вертикална зависимост. Воденето на служебни дела, както и модерните средства за обмяна на информация ускоряват темпа на нейното нарастване. Създава се добра почва за постигането на по-висока дисциплина и техническо обучение, както и на централизиране на държавните разходи по управлението. Абстрактните правила за упражняване на господството премахват онаследените статуси и привилегии. [ 1 ,с. 121 и сл.]

Бюрократичната организация се отличава с редица характерни черти и белези, по-съществени от които са:

Първо. Сферите на компетентност и отговорност в бюрократичната организация са строго определени. Изградена е система, която фиксира всички дейности в съответните служби и отдели. Връзките между отделните звена са строго регламентирани. Регулират се отношенията между съответните служби, а не между индивидите, които работят в тях.

Второ. Прецизно е изградена йерархичната структура. Тя обхваща процедури, чрез които се осъществява вертикален надзор при изпълнението на възложените служебни задачи. Между нисшите и висшестоящите звена има подреденост и съподчиненост в действията. Типична за бюрократичната организация е нейната монократична йерархия.

Трето. Налице е структура от абстрактни правила и норми, чрез която се стимулират рационалните действия, а не действията, произтичащи от симпатии, предпочитания или афекти. Всичко в организацията “се регулира абстрактно”, без да се отчита спецификата на отделната личност.

Четвърто. Бюрократичната организация е строго отделена от своите членове. Тя разделя служебния от личния живот на индивида, служебните пари и собственост от личните пари и собственост, фирмената кореспонденция от личната кореспонденция и т.н. Житейските и личните ситуации и проблеми на индивида остават извън организацията. Вътре в нея доминира една-единствена негова роля - тази, че е безлична част от организацията, че е само неин служител.

### ***Критика на бюрократичния модел***

Критиката към бюрократичната концепция на М. Вебер може да се обособи в две основни групи:

В първата попадат недостатъците, които са заложи от самата бюрократична организация. Въпреки нейните значително по-големи предимства, отколкото на всички други организации, “същите елементи, които генерално водят до ефективност, в специфични случаи водят и до неефективност”(Р. Мъртън). Става дума за това, че стандартите и нормите, чрез които се фиксират действията на членовете в бюрократичната организация, а) поражат рутинност и непластичност; б) парират свободата и не създават инициативност в индивида; в) не позволяват да се вземат бързи и спонтанни решения;

г) толерират лоялност към йерархията и създават условия за съществуване на конформизъм. Инкорпорирането към организацията повече зависи от бюрократичната подготовка на индивида, а не толкова от неговия професионализъм. Всеки индивид проявява стремеж към независимост и егоцентризъм, а това деформира неговата рационалност, която остава на по-задна позиция.

Във втората група се отнасят онези недостатъци, които произтичат от внедряването на бюрократичната организация в икономическата сфера: първо, колкото и добри да са стандартите и правилата, които се създават, чрез тях никога не е възможно да се предвидят всички възникващи проблеми в бързо променящата се икономическа ситуация. По този начин икономическите организации се затрудняват да отговорят адекватно на промените в пазара, цените, технологиите, вкусовете на потребителите и т.н. Второ, при екстремални ситуации поради строгите правила и стандарти

ръководствата на бюрократичните организации не действат рационално и ефективно, решенията им се забавят, в по-ниските звена трудно се поема отговорност. Трето, иновационното мислене и поведение като Водещо изискване на съвременната икономика е сведено до минимум. Така бюрократичните равнища задържат технологичното обновление на икономическите организации. Четвърто, бюрократичната организация създава изключителни затруднения при задоволяване на претенциите на клиентите, при промени в целите и стратегиите за навлизането в нови пазари, при промяна на номенклатурата на производството и т.н.

### ***Модерната икономическа организация – алтернатива на бюрократичната***

Съвременната икономическа организация съществено се различава от бюрократичната организация на М. Вебер, първо с по-разгърнатата си субективна роля при взаимодействието си с външната среда и обществото, и второ, с качествено новото си вътрешно съдържание на нейните структури, цели, стратегии и властови отношения.

Характерно за класическата бюрократична организация беше нейната моносубектност. Тя не си поставяше други цели и стратегии освен чисто икономическите. Изключително малко си взаимодействаше с другите сфери на обществото. За разлика от нея съвременната икономическа организация е полисубектна. [8, с. 340] Тя наравно с икономическата си дейност изпълнява и редица нови външни роли:

а) на екологичен субект. Опустошаването и замърсяването на околната среда, създаването на индустрията на “ димящите комини”, както и промените в климата са негативно наследство, останало от дейността на индустриалните бюрократични организации. Днес модерните икономически организации поемат отговорността да превърнат тези отрицателни последици в положителни. За целта те така променят собственото си производство, че го подчиняват на подобряването на околната среда и биосферата, т.е. те са екологични “производители” и екологични субекти.

б) на социален субект. Днес външната среда на икономическите организации е много по-организирана и чувствителна, отколкото по времето на класическите бюрократични организации. Тя е гъсто наситена с доброволни асоциации, неформални съюзи, търговски и про-мишлени палати, браншови организации и агенции. Всички те със своите самостоятелни администрации и информационни източници критично реагират на всеки неправилен ход на икономическите организации. И за да запазят имиджа си и възможностите си за бъдещ просперитет, икономическите организации отделят изключително внимание на връзките с обществеността, създават собствени социални структури, агенции,

фондации и благотворителни фондове. Така те стават социални “производители”, изпълняват ролята на социален субект.

в) на информационен субект. За икономическата организация информацията е вече централен фактор на производството. Без нея е немислимо тя да функционира и да се развива. Нещо повече. Силата и мощността на икономическата организация все повече се определя от информационната власт, която притежава, от нейните информационни “ресурси” и възможности.

г) на политически и властов субект. В национален и световен мащаб властта и управлението се диверсифицират. Това принуждава икономическите организации да бъдат адаптивни и гъвкави, да създават собствено лоби в държавните структури за управление, да изграждат звена за взаимодействие с местни, регионални, национални и международни органи и организации. Така на практика те произвеждат” политика и власт.

д) на морален субект. Поведението, което някога се смяташе за морално, сега се отхвърля като нереалистично и неадекватно. Етическият облик на икономическата организация оказва натиск върху самата нея и тя се превръща в “производител” на морални ценности, на фирмени култури и етични кодекси.

Тези пет дълбоки промени разширяват външния облик на класическото понятие за икономическа организация. От едносубектна тя става многосубектна - поема отговорности не само в икономическата, но и в социалната, информационната, моралната и политическата сфера.

Вътрешният свят на икономическите организации също се променя изключително бързо: трансформират се постове, отдели и служби; огромни организационни структури се демонтират; реорганизируют се и се преустройват звена и подразделения; сменят се вътрешните цели и стратегии. Организацията като цяло качествено се променя, включително и нейното висше ръководство. [9, 88; 10, 21 и сл.] Конкретното изражение на тази промяна е:

Първо, намаляват силата и значението на старите принципи, благодарение на които е била изградена класическата бюрократична организация, а именно: а) стандартизацията, създала масовото производство на идентични стоки, регламентирала процедурите за заплащане и режима на труд и почивки. Днес повечето икономически организации се стремят да задоволят отделните предпочитания и вкусове на потребителите, насочват се към производството на уникални и неповторими продукти; б) специализацията, довела до възникването на тясно специализирания работник, изпълняващ една и съща рутинна операция, сменен сега масово от работника на широкия профил и от високия професионализъм; в) синхронизацията, чрез която ритъмът на труда се е адаптирал към изискванията на машинния ритъм, сега се отхвърля с „внедряването на “плаващото работно време”, ”гъвкавите режими на труд” в седмичния и денонощен бюджет на времето и пр.;

г) концентрацията и максимизацията като принципи на старата бюрократична организация също се трансформират. Днес се отхвърлят сляпото увлечение по растежа и големината, а максимизацията на печалбата вече не е доминанта; д) централизацията, която се смята за най-неадекватна на новото време с нейните анахронични изисквания към властта и информацията. Вземането на решения и пр., също днес не е така актуална като водещ принцип.

Второ, модерните икономически организации се отказват от йерархичните структури и силови властови взаимоотношения. За тях става все по-трудно да поддържат традиционните си командни вериги, които се променят и децентрализират. Главната тенденция е преместването на центъра на тежестта от вертикалните йерархии към хоризонталните и плоско степенни структури на взаимоотношения. Пирамидалната структура на властта с право на разпореждане, съсредоточено в ръцете на малобройна група, с неоспорима устойчивост и стабилност се сменя от временни системи, от целеви звена и групи. Старите бюрократични структури отстъпват място на по-естествени и гъвкави модели. Най-употребяваните от тях са.

а) малката работна група. Тя е най-популярната и разпространена структура. Алтернатива е на бюрократичната организация с нейната гъвкавост и адаптивност. Обикновено се състои от хора с различни способности, професии и специалности, обединени с цел решаване на даден възникнал проблем.

б) “биологичната“ организация. Това са децентрализирани самостоятелни поделения, откъснати от класическата структура на централизираното управление. Ръководителят на “биологичната” организация е подчинен пряко на президента на икономическата компания. Обичайно е между тях двамата да няма междинно управленско звено. При разрастване биологичната организация задължително се разпада отново на по-малки звена и групи.

в) моделът на съдружничеството. Използва се в юридически, финансови, счетоводни, брокерски и пр. дейности и фирми. Всеки съдружник притежава дял от собствеността на компанията, заплащането е еднакво, няма йерархия и ръководители, а нарастването на доходите е следствие от извършваните сделки, комисиони и т.н.

г) моделът на растежа “на място, по хоризонтала”. Изгражда се при департаментните звена и децентрализирани поделения. Целта е при растеж в кариерата индивидът да работи онова, което може да върши най-добре. По този начин най-способните остават в децентрализираните звена, където от тях имат най-голяма нужда. Но по длъжност и заемано йерархично място, по заплащане и влияние те се приравняват към управленския елит на компанията.

д) “решетъчната организация”. Организационен модел, в който всеки от компанията е свързан с другите чрез пресичащи се хоризонтални и

вертикални взаимоотношения. Старата авторитарна организация не съществува, защото се заобикалят формалните процедури. Така на практика се признават неформалните отношения, а не длъжността, властта и йерархията. Лидерът се утвърждава естествено, а не с назначаване и налагане отгоре. Трудовите задачи се изпълняват доброволно, а целите се поставят от тези, които ги изпълняват.

Трето. В модерните икономически организации доминира нов стратегически ресурс. Типично за бюрократичната организация беше нейното подчинение на финансовите ресурси и цели. Главната максима, към която тя се стремеше, бе: “печалбата преди всичко”. Но днес тази максима се отхвърля. Смята се, че конкурентоспособна може да бъде само икономическата организация, която си поставя за цел - “хората преди печалбата”. Така в модерните икономически организации доминира качествено нов стратегически ресурс - човешкият капитал. Той променя вътрешната атмосфера и ценности. Дисциплината на налагане със сила и страх, лоялността към организацията, рутинните действия и мислене, покорството и конформизмът се смятат вече за анахронични. Те се изместват от качествено нови изисквания:

- мобилност, инакомислие, творчество, предприемчивост и перманентна готовност за промяна. Особено внимание се отделя на изискванията към ръководителите: да са проницателни и да предвиждат бъдещето; да умеят да създават представа за желаното състояние на нещата; да гледат на себе си като на лидери и водачи, а не като на началници; правилно да поставят целите и да ги отстояват; да децентрализират права и отговорности към по-нискостоящите звена; да се грижат за професионалното развитие и израстване на подчинените си; да създават и обучават човешкия капитал и пр.

Четвърто. Променя се начинът на обвързване на индивида с организацията. Ако в класическата бюрократична организация той бе подчинен “човек на организацията”, то днес той е “асоцииран към нея”. Споразумението между него и организацията няма силата на закон и може да бъде прекъснато по всякаква причина и по всякакво време. За човека на организацията бе типично: да е покорен и изпълнителен, да се тревожи за своята икономическа несигурност, да не приема риск, да е с афинитет към йерархичната структура, да има строго определено място в организацията, да избягва всякаква самостоятелност, да решава рутинни проблеми и да се подчинява на правилата и стандартите. Коренно противоположен е асоциираният индивид: той не е така привързан към организацията, не се страхува да поема риск, приема икономическата несигурност като даденост, стреми се да постигне престиж и положение и извън организацията, мобилен е, подчинява се на правила, ако сам ги е избрал, смята, че неговата заетост е временна, и пр.



Асоциираният индивид се различава от “ човека на организацията” и по новата си роля на съсобственик, която се реализира чрез правото му да закупува акции и да притежава дялове от компанията.

Пето. Акцентът върху човешкия капитал променя и отношението на икономическата организация към двете вътрешни инфраструктури. Класическите организации повечето наблягат на технико-инженерната инфраструктура, т.е. на развитието на вътрешния транспорт, сградния фонд, комуникациите и отоплителните инсталации, отводнителните системи, пътищата и пр. Сега приоритетът е към социалната инфраструктура, т.е. към развитието на фирменото образование, културните центрове, спортните съоръжения, крайградските зони за отдих и почивка, екологично съобразените цехове и отдели, здравеопазването и неговата организация и пр. Модерните икономически организации се превръщат все повече в университети и играят водеща роля в борбата срещу неграмотността. Участват в експериментални и образователни системи, спонсорират и поддържат собствени висши учебни заведения, вземат под закрила и предоставят научно оборудване на колежи и университети. Програмите за образование и квалификация в редица икономически организации са толкова обширни и цялостни, че конкурират даже държавната и частната образователна система. [10, 194] Аналогични е и ролята им в здравеопазването, спорта и туризма. Модерните икономически организации създават собствени болници и здравни институции, фитнес зали и стадиони, заплащат на служителите и работниците, ако спортуват, финансират програми за здравословно и диетично хранене, за преодоляване на стресови ситуации и пр.

Ако всичко дотук се обобщи, може да се каже, че класическата бюрократична организация е монопроизводствена, гигантска, йерархична, постоянна, пирамидално изградена, проектирана е за производството на масова продукция и за вземане на решения в сравнително устойчива индустриална среда. [8, 343] Този модел днес се сменя с организацията, която е полипроизводствена, дисперсна, децентрализирана, без утежнена конфигурация на йерархично ръководство, поли- структурна, с множество звена за вземане на решения, с широк репертоар от гъвкави, динамични и бързо изграждащи се организационни структури, с доминиране на неформалните отношения над стандартизираните и формалните роли. А това показва, че с тази своя ва а парадигма икономическите организации се подготвят за предизвикателствата на новия век.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вебер, М., Социология на господството, УИ. “Св. Климент Охридски“, с превод и въведение от Р. Даскалов, С., 1992.
2. Кюранов, Ч., Човешките общности, Наука и изкуство, С., 1992.

3. Тилкеджиев, Социалните групи, Наука и изкуство, С., 1989.
4. Стоянов, Хр., Организацията - социален инструмент. Наука и изкуство, 1988.
5. Etzioni, A., Modern Organizations, New Jersey, 1964.