

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ: СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ СТРУКТУРОЙ И КООРДИНАЦИЕЙ

А.В. Быченков, аспирант

И.А. Морозова, д-р экон. наук, профессор

Волгоградский государственный технический университет
(Россия, г. Волгоград)

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11924

***Аннотация.** Статья является исследованием, которое подчеркивает влияние координации на организацию, с точки зрения внутренней и внутренней эффективности. Именно факторы определяют необходимость координации, и факторы могут иметь различные формы или измерения. Основной движущей силой или целью любой организации является достижение значимого результата или производительности. Из-за характера внутренних и внешних сложностей, которые связаны с организацией, координация становится для нее важным элементом. Исследование направлено на изучение сложности координации и сотрудничества в контексте современной организации. В исследовании изучаются две основные модели организационного взаимодействия. Также упомянуты сложности координации и сотрудничества в контексте современных организаций.*

***Ключевые слова:** организационное взаимодействие, координация и коммуникация, взаимосвязанные системы, повышение эффективности использования, структура организации.*

Организационные системы идут в комплексе с разными аспектами, которые делают ее широкой и сложной. Следовательно, понимание координации как важнейшего элемента достижения сбалансированной организационной деятельности является идеальным решением ее функционирования. Существование организаций представляет собой желание удовлетворить потребности. Основными рамками для удовлетворения этих потребностей часто не уделяется должного внимания. На вопросы об ожиданиях взаимодействия внутри такой организации лучше всего ответить, используя хорошие контакты, материалы и идеи. Основным результатом исследования показывает, что эффективные и действенные связи внутренних и внешних компонентов организации помогают уменьшить внутренние и внешние сложности.

Согласно модели взаимодействия в современных организациях, организация как система состоит из взаимосвязанных и взаимозависимых подсистем. И эти подсистемы могут иметь свои собственные под-

системы. Система может восприниматься как состоящая из некоторых компонентов, функций и процессов.

Системная модель позволяет различным компонентам организации работать организованным и коррелированным образом. Взаимодействие между различными компонентами организации зависит от процессов связывания, которые состоят из коммуникации, баланса и принятия решений. Структура модели открытой системы подчеркивает сложность и изменчивость отдельных частей организации, таких как отдельные участники и подгруппы, и слабость связи между ними [4].

Каждая часть организации работает как полуавтономная часть и способна к полуавтономным действиям. Каждая часть слабо связана с другими частями, а отдельные лица и подгруппы образуют и выходят из коалиций, поэтому координация и контроль становятся проблематичными. На следующем рисунке показано представление модели взаимодействия системы в организации.

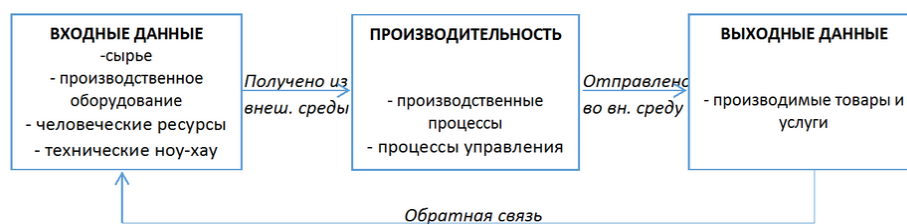


Рис. Взаимодействие внутри организационной системы

Рис. Взаимодействие внутри организационной системы

Приведенное выше представление модели системы демонстрирует, что организация импортирует материальные и другие ресурсы из среды, производит выходные данные и экспортирует их обратно в среду. Обратная связь помогает организации выжить в окружающей среде. Кроме того, модель показывает, что организация окружена окружающей средой, и выживание организации зависит от обнаружения среды и адаптации к изменениям, происходящим в среде.

В свете обсуждений основных моделей взаимодействия в организациях, можно сделать вывод, что коммуникация, координация и эффективность являются центральными элементами самого существования организации, будь то формальная или неформальная организация, открытая или закрытая система. И с другой стороны, это тот факт, что в современной сложной организации их существование было признано не менее важными элементами эффективности организации. Координация считается центральным структурным элементом, а структура – центральным элементом эффективности организации. В представлении модели системы из-за структурной слабой связи существует вероятность слабой координации и сотрудничества в функциональных показателях в организации, что может привести к неэффективности в организации. С точки зрения модели непредвиденных обстоятельств, эффективная координация и коммуникация зависят от различных организационных отношений, обусловленных различными социальными, правовыми, политическими, техническими и экономическими факторами. Важнейшим вопросом в обеих моделях является то, как структура и координация формируются и поддержи-

ваются в контексте эффективного функционирования современной организации. Признавая функциональные роли координации и сотрудничества в целях организации, ученые показали свое слабое понимание закономерностей реального взаимодействия в современной сложной многоэлементной организации [1].

Тем не менее, это факт, что из-за сложности современной организации очень трудно поддерживать координацию и сотрудничество, но его существование существует в более слабой или более сильной форме. С точки зрения системной модели организации, координация развивает интеграцию деятельности специализированных подразделений в направлении достижения общей цели организации. Например, координация в модели открытой системы предполагает размещение различных подразделений в организации вместе или по отдельности и определение их моделей взаимоотношений и коммуникации. С точки зрения модели на случай непредвиденных обстоятельств, координация и структура включают такие факторы, как стратегия, технология и окружающая среда в организации.

В свете вышесказанного рассуждения различных аспектов модели взаимодействия, ключевые проблемы для современности заключается в том, чтобы разобратся со сложностью структуры и сложностью координации в организациях, состоящих из нескольких подразделений. В настоящее время современные организации сталкиваются с серьезными проблемами неопределенности технологий.

Необходимо интегрировать подход к объединению в решении ряда сложностей. Идея выработки баланса между факторами окружающей среды и возможностями ор-

ганизации может сделать ее успешной в такой динамичной среде.

Организации с механистическими структурами характеризуются высокой сложностью формализации и централизации. Они выполняют рутинные задачи и зависят от запрограммированного поведения, в связи, с чем медленно реагируют на окружающую среду.

В противоположность этому органические структуры характеризовались как относительно гибкие и адаптивные, основанные на опыте и знаниях, а не на авторитете позиции. Коммуникация является координационным центром для применения систем и анализа для функционирования организации. Процесс коммуникации в организации состоит из семи этапов: сообщение, кодирование, передача, прием, декодирование, понимание и обратная связь.

Учитывая вышеприведенные данные в контексте сложности координации и структуры, можно сделать вывод, что для каждой части организации должна быть отдельная форма координации. В представлении модели взаимодействия факторы непредвиденных обстоятельств, такие как возраст и размер, техническая система, окружающая среда и мощность, зависят от одного из пяти координационных механизмов. В заключение можно сказать, что эффективная организация поддерживает логически последовательную группировку своих элементов для развития гармонии во внутреннем процессе организации и с окружающей средой, и что гармония может быть достигнута только путем развития эффективной координации и сотрудничества в рамках организации [5].

Библиографический список

1. Бурков, В.Н., Дорохин, В.В., Балашов, В.Г. Механизмы согласования корпоративных интересов. – М.: ИПУ РАН, 2002.
2. Васин, А.А. Эволюционная теория игр и экономика. Часть I. Принципы оптимальности и модели динамики поведения / Журнал Новой экономической ассоциации. – 2009. – № 3-4. – С. 10-27.
3. Дементьев, В.Е. Интеграция предприятий и экономическое развитие. – М.: ЦЭМИ РАН, 1998.
4. Машурин, Ю.К. Теоретические основы и методы векторной оптимизации в управлении экономическими системами. – М.: Наука, 2001.
5. Морозова, И.А. The problem of raising investment attractiveness of the project being realized at the transport infrastructure market / И.А. Морозова, Е.И. Новакова, В.Н. Борщ // Journal of International Scientific Publications. Economy & Business (Bulgaria). – 2009. – Vol. 3, part 1. – С. 143-152. – Англ.
6. Страхова, Л.П., Бартенев, А.Е. Корпорация: сущность и эволюционное развитие // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – №6. – С. 23-30.
7. Уильямсон, О. Вертикальная интеграция производства // Вехи экономической мысли. Теория фирмы. – СПб.: Экономическая школа. – 2000. – С. 33-48.
8. Lehtimäki, H. Selecting decision support methods in organizations // University of Tampere. – 1996. – A. 1. – Studies 43.
9. Vari, A., Vecsenyi, I. Coordination through Social Networks // Journal of Applied Systems Analysis. – 1994. – V. II. – P. 23-36.

MODELS OF INTERACTION IN ORGANIZATIONS: CONFORMITY BETWEEN STRUCTURE AND COORDINATION

A.V. Bychenkov, *Postgraduate*

I.A. Morozova, *Doctor of Economic Sciences, Professor*

Volgograd State Technical University

(Russia, Volgograd)

Abstract. *The article is a study that emphasizes the impact of coordination on an organization in terms of internal and external efficiency. It is factors that determine the need for coordination, and factors can take various forms or dimensions. The main driving force or goal of any organization is to achieve a meaningful result or performance. Due to the nature of the internal and external complexities that are associated with the organization, coordination becomes an important element for it. The study aims to study the complexity of coordination and cooperation in the context of a modern organization. The study explores two main models of organizational interaction. Also mentioned are the difficulties of coordination and cooperation in the context of modern organizations.*

Keywords: *organizational interaction, coordination and communication, interconnected systems, increase of use efficiency, organization structure.*