

# ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН ОНОЛЫН СЭТГЭЛГЭЭНИЙ ХӨГЖИЛ, ХУВЬСАЛ

*А. Оюунгэрэл*

*Магистр*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль. Бизнесийн удирдлага,  
хүмүүнлэгийн сургууль*

*a.oyungerel@gmail.com*

**Хураангуй:** XVIII зууны сүүлч XIX эхэн үед Европ болон АНУ-д байгууллага, түүний зохион байгуулалтын асуудлыг анхааран судлах болсон нь тухайн цаг үеийн онцлог, нийгмийн байгуулал, орчны өөрчлөлттэй шууд холбоотой байсан. Учир нь аж үйлдвэрлэлийн салбарт гарсан томоохон өөрчлөлтүүд, байгууллагын бүтээмжийг дээшлүүлэх хэрэгцээ шаардлага, гар хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх арга зам зэрэг нь менежмент судлалын эрдэмтэдийн судалгааны гол сэдэв болж байсан. Орчин үед бизнесийн байгууллагын зохион байгуулалтын асуудлын практик хэрэглээний хурдацтай хөгжилтэй уялдан шинэ загвар, хувилбарууд гарсаар байна. Тиймээс онолын сэтгэлгээний хөгжил, өөрчлөлтийг системтэйгээр судлах нь шинээр үүсч буй нөхцөлд тохируулан зохион байгуулалтын загваруудыг хэрэглэх боломж, арга замыг тодорхойлох, түүнчлэн онолын сэтгэлгээний өөрчлөлт хаашаа чиглэж, байгууллагын зохион байгуулалтад ямар асуудлыг түлхүү авч үзэх болсон зэрэг нь түүнийг үргэлжлүүлэн судлах хэрэгцээ шаардлагыг илэрхийлж байна.

Зохион байгуулалтын онолын хөгжлийн цаг тооллыг оросын эрдэмтэд МЭӨ 500 оноос эдүгээ цаг хүртэлх хугацааг хамруулсан бол АНУ-ын эрдэмтэд 1900-1990 оны хооронд хийгдсэн судалгаа шинжилгээний ажлуудыг үндэслэн эхэн үе, завсрын үе, шинэ үе, нэн шинэ үе хэмээн 4 үе шатанд хувааж үзсэн. Судлаач нь энэхүү өгүүллээрээ зохион байгуулалтын онолын эртний сэтгэгчдээс өнөөг хүртэлх онолын хөгжил, хувьслыг системчилж, үе шат бүрийн онцлогийг харьцуулан, сонгодог онол, шинэ сонгодог онол, орчин үеийн онол гэсэн ангиллын хүрээнд түүхчлэн судлах, мөн, харьцуулан судлах аргазүйд тулгуурлан судаллаа.

*The topic of organizations and its management of Europe and United States became the main focus during late XVIII – early XIX century, due to its characteristics of the community, social structure and environment changes of the time. Because of the major changes in the industrial sector, the needs to improve the productivity of the organization, and the way to ease the mechanical work have become the main study subjects of management for scientists. Nowadays, new designs and new alternatives are being established matching up with the rapid development of the organization's practical issues. Therefore the development and changes of the theoretical thinking study must be continued adapting to the new emerging condition by identifying the ways and means of applying the organizational models, and predicting the direction of the theoretical thinking changes, and addressing the main issues of organizational structures.*

**Түлхүүр үгс:** *Үйлдвэрлэлийн зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, удирдлагын зохион байгуулалт*

## УДИРТГАЛ

Хүн төрөлхтний үүссэн цагаасаа газар тариалан, мал аж ахуй эрхлэх, ан гөрөө хийх, үйлдвэрлэл эрхлэх замаар хамтын амьдралын олон хэлбэрийг дамжин өдийг хүрсэн. Энэ цаг хугацаанд тэдний тасралтгүй хөгжил, өсөн нэмэгдэх эрэлт хэрэгцээ, бараа таваарын хомсдол, аж үйлдвэржилт зэрэг нийгмийн олон талт үйл явц нь үйл ажиллагааны хамтын хэлбэрийг шаардаж, хүмүүс унд хоолтой байхын тулд, өлбөрч, даарч үхэхгүй, араатан амьтдын хоол болохгүйн тул зохион байгуулалтанд орж эхэлсэн түүхтэй. Эхэн үедээ хүмүүсийн бүлэг жижиг, энгийн, суурьшмал хэв шинжтэй, тэднийг удирдан зохицуулахад ч амар хялбар байсан бол нийгмийн хөгжил хувьслаа дагаад хүмүүсийг удирдан зохион байгуулахад төвөгтэй, олон асуудалтай тулгарах болсон. Тухайлбал, техник, технологийн хөгжилтэй зэрэгцэн хямд өртөгтэй, бөөний үйлдвэрлэл хүчтэй хөгжсөнөөр хүний хөдөлмөрийг зохион байгуулах, ажлын орчинг бүрдүүлэх, ажлын байраар хангах хэрэгцээ, шаардлага нэмэгдсэн. Үүнээс улбаалан бие даасан өрх гэрийн /жижиг/ үйлдвэрлэлээс зохион байгуулалттай (байгууллага) бүлгийн нэгдэл рүү шилжих зайлшгүй шаардлагатай тулгарч улмаар ажлын байр хайж буй цалингаас хамааралтай хүний тоо ч өссөн. Нийгэм, эдийн засгийн хөгжил өөрчлөлтийг дагаад аж ахуй эрхлэгчид нь тогтвортой ажлын байрыг сонгох болсон нь байгууллагын зохион байгуулалтын хэрэгцээ шаардлага аяндаа бий болсон [1].

### **Зохион байгуулалтын онолын ойлголт**

Менежментийн шинжлэх ухаан нь бие даасан салбар шинжлэх ухаан болохын хувьд олон үзэл баримтлал, үе шатуудыг дамжин хөгжин ирсэн бөгөөд удирдахуйн ухааныг судлах явцдаа өөрсдийн үзэл баримтлал, таамаглал, туршилтуудыг хийсээр ирсэн. Энэ дунд байгууллагын зохион байгуулалтын онолын асуудал томоохон байр эзэлдэг бөгөөд энэ талаар судалгаа, шинжилгээ хийсэн эрдэмтэд ч цөөнгүй байдаг. Зохион байгуулалтын онолын урсгал, чиглэлийг он цагийн хэлхээс, судалгааны арга зүй, мөн чанар зэргийг харгалзан дараах байдлаар ангилж болно.

Зураг 1. Зохион байгуулалтын онолын хандлага, урсгал чиглэл



Зохион байгуулалтын онолын эхэн үе болох 1900-1930 оны үед байгууллагын сонгодог онол эрчимтэй тархсан бөгөөд онолын гол төлөөлөгч нь Ф.Тейлор, А.Файол, М.Вебер, М.Фоллет нар юм. Энэ цаг үеийн эрдэмтэд байгууллагыг цэгцтэй удирдахгүйгээр зорилгоо биелүүлж, үр ашигтай ажиллаж чадахгүй гэдгийг олж харсан бөгөөд улмаар хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, цалингийн шинэ системийг нэвтрүүлэх, гар хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх замаар бүтээмжийг дээшлүүлэх, ажлын хөдөлгөөнийг зохиох зэргээр менежментийн шинжлэх ухаанд үнэтэй хувь нэмэр оруулжээ. Энэ үеийн сэтгэгчид аж үйлдвэржүүлэлттэй холбоотойгоор хүмүүсийг хэрхэн удирдах, хөдөлмөрийг хэрхэн зохион байгуулах, хүмүүсийн бүлгийг яаж удирдах, хэрхэн өөртөө ажиллуулах, удирдлагын ямар арга барил үйлчилж байсан талаар илүүтэй сонирхон судалж байсан. Тухайлбал, А.Смит нийгмийн хөгжлийн шаардлагаар бий болсон хөдөлмөрийн хуваарь, хоршоолол, үйлдвэрлэл зохион байгуулалтын дэвшилтэт арга хэлбэргүйгээр орчин үеийн аж үйлдвэрийг төсөөлөхийн аргагүй гэдгийг өөрийн алдарт “Үндэсний баялаг” бүтээлээрээ баталсан байдаг [2]. Ингэснээр хөдөлмөрийг оновчтой зохион байгуулах, үйлдвэрлэлийн нөөц, үр дүнг зөв төлөвлөх, хуваарилах асуудалд шинжлэх ухаанч байр сууринаас хандах эхлэл тавигдсан. Өөрөөр хэлбэл, А.Смит нь үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны зохион байгуулалт болон хөдөлмөрийн (хуваарилалт) зохион байгуулалтын асуудлыг анх удаа авч үзсэн юм.

К.Маркс өртгийг бий болгогч хүн, хүний хөдөлмөр, ур чадвар дадал, хөдөлмөрийн бүтээмж зэрэг зүйлийг авч үзсэнээрээ зохион байгуулалтын онолд өөрийн хувь нэмрээ оруулжээ. К.Маркс “харьцангуй том хүрээг хамарсан шууд нийгмийн болоод аливаа хамтын хөдөлмөр их, бага хэмжээгээр удирдлагыг шаардана. Тэр нь хүн тус бүрийн ажлыг уялдуулж бие даасан хэсгүүдийнхээс ялгаатай хэрнээ нийт үйлдвэрлэлийн цогцын үйл ажиллагаанаас урган гардаг нийтлэг чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг [3]” хэмээн тодорхойсноор удирдлага нь хүний үйл ажиллагааны үр дүнд үүсэж, нийгмийн байгуулалтын ямарч үед оршин тогтнож байсныг

илэрхийлнэ. Аж үйлдвэржилт хурдацтай хөгжихийн хэрээр хүмүүсийг удирдах арга ухаан нарийсч мэргэжилтэй удирдагчийн хэрэгцээ нэмэгдсэн. Үүнтэй зэрэгцэн ажилчдын хэрэгцээ шаардлага, хөлс төлөх, удирдлага-ажилчин хоёрын хамтын ажиллагаа, хариуцлага, хамтын хөдөлмөр, ажлын хяналт зэрэг асуудлуудыг зөв зохион байгуулах шаардлагатай болсон. Үүнийг К.Маркс "... аливаа хөдөлмөрт ерөнхий үүрэг гүйцэтгэгчээс гадна хүн бүрийн ажиллагааг зохицуулах удирдлага ямарч гэсэн шаардагдана гэдгийг "... хийлч хөгжимчин ганцаараа бол өөрөө өөртөө удирдаач болдог байхад найрал хөгжимд тусгай удирдаач хэрэгтэй..." гэсэн сонгодог томъёоллоороо капиталд удирдах, хянах, зохицуулах үүрэг нь капиталын үүрэг болдог [4] хэмээн илэрхийлсэн. Эндээс харахад А.Смит, К.Маркс нар аливаа байгууллага дахь хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, үйлдвэрлэлийн зохион байгуулалт, удирдлагын зохион байгуулалт гэдэг ойлголтын үндсийг тавьсан бөгөөд цаашид энэ талаар судлах анхны суурь нь болсон гэж хэлж болно.

Зохион байгуулалтын *сонгодог онолын* эхний хандлага бол шинжлэх ухааны менежмент бөгөөд уг онолын үндэслэгч нь Ф.Тейлор юм. Тэрээр удирдлагын тухай системтэй үзэл бодол төлөвших эхлэлийг 1911 онд бичсэн "Шинжлэх ухааны удирдлагын зарчим" [5] номоороо эхлүүлсэн бөгөөд уг номонд байгууллагыг цэгцтэй удирдахгүйгээр зорилгоо биелүүлж, үр ашигтай ажиллаж чадахгүй учраас ажлын байранд ажиглалт хийж хөдөлмөрийн зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох шинжлэх ухааны арга зүйн үндсийг толилуулсан байдаг. Харин захиргааны менежментийн үндэслэгчдийн нэг, Францын эрдэмтэн Анри Файол "Зохион байгуулалтыг удирдлагын үндсэн чиг үүргийн нэг болохыг тодорхойлоод, зохион байгуулалт нь байгууллагын харилцааны урсгал болон нөөцүүдийг ашиглахтай холбоотой үүрэг, эрх мэдэл, хариуцлагын талаархи өргөн ойлголт [6]" гэж үзсэн. Тэгвэл В.А.Томпсон "хэсэг бүлэг хүн нийтлэг сонирхлоор өөр хоорондоо нэгдэж, хамтран ажиллах тохиолдолд ямар нэгэн холбоо байгуулдаг. Холбоо нь гишүүдээ хамгаалж, холбооны нэрийн өмнөөс үзэл бодлоо илэрхийлж байх удирдагчаа сонгох хэрэгтэй болдог. Энэ хэрэгсэл нь зохион байгуулалт юм" [7] хэмээн тодорхойлсон. Оросын эрдэмтэн Б.З.Мильнер "Зохион байгуулалт гэдэг нь нийтлэг зорилгодоо хүрэхийн тулд тодорхой хил хязгаарын дотор явуулж буй байнгын үйл ажиллагаа юм" [8]. Эдгээр тодорхойлолтоос харахад зохион байгуулалтийг өөр өөрөөр авч үзсэн нь харагдаж байна. Нэгдүгээрт, Энэ бол удирдлагын үндсэн чиг үүрэг юм. Хоёрдугаарт, нэгж хэсгүүдийн уялдаа холбоо, үйл явцыг нэгтгэх арга, хэрэгсэл. Гуравдугаарт, нийтлэг шинж бүхий зохион байгуулалтын үр дүнд тогтсон систем (байгууллага) юм.

*Шинэ сонгодог онолын* хандлагынхан байгууллага дахь хүний шинж чанар, сэтгэлийн хөдөлгөөн болон нийгэм, физиологийн нөлөөнд ач холбогдол өгсөн. Мөн байгууллагын хамтын ажиллагаанд тусламж үзүүлдэг гол хүчин зүйл болон ёс суртахуун, манлайлал зэрэг сэдвүүдийг багтаахыг оролдсон анхдагч хандлага байсан. Энэхүү үзэл нь ажлын нөхцөлийг бодитой өөрчлөхөөс илүүтэй ажлын бүтээмжийг тодорхойлоход илүү ач холбогдол өгдөг. Өндөр ёс суртахууны үр дүнд бий болох ажлын бүтээмжийн өсөлт нь хувь хүний хэр хэмжээ болон ажилтанд тавьсан анхаарал халамжаас шалтгаалдаг. Шинэ сонгодог үзэл нь албан бус зохион байгуулалтын бүтцийг нэвтрүүлсэн ба дараахь зарчмуудыг баримталдаг [9].

- **Хувь хүн.** Хувь хүн бол механик хэрэгсэл биш бөгөөд эдийн засгийн сэтгэл ханамж болон аюулгүй ажил гэсэн зүйлсийг давсан хүсэл эрмэлзэлтэй, бие даасан нийгмийн амьтан. Хувь хүн эдгээр хүсэл сонирхлыг эрэлхийлж байдгаараа нэг нэгнээсээ ялгаатай байдаг. Иймээс нийгэм, эдийн засгийн хүчин зүйлүүдийн харилцан нөлөөллөөр хувь хүн хүлээн зөвшөөрөгддөг.
- **Ажлын бүлэг.** Ажлын бүлэг доторхи нийгмийн нэг хэсгийг эсвэл албан ёсны зохион байгуулалтын дотор үйл ажиллагаагаа явуулдаг албан бус зохион байгуулалтуудыг неоклассик үзэл онцлон авч үздэг.
- **Оролцооны менежмент.** Оролцооны менежмент эсвэл шийдвэрүүд нь шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох зөвшөөрлийг ажилчдад олгодог. Энэ бол бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн шинэ менежментийн хэлбэр байсан.

*Шинэ үеийн* сэтгэгчид орчны өөрчлөлтөд дасан зохицохын тулд өрсөлдөөний давуу тал, ашигт байдлыг бий болгож түүндээ нийцсэн зохион байгуулалтыг хэрэглэх нь зүйтэй гэсэн үзэлд тулгуурлаж байсан. Өөрөөр хэлбэл, энэ онолын дагуу зохион байгуулалт нь хувь хүмүүс зорилгынхоо төлөө хамтран нэгдсэн зохион байгуулалтад орж, загварчлагдсан үйл ажиллагааг эрхэлдэг хэмээн тодорхойлдог [10]. Шинэ үеийн хандлага нь дараах 3 чиг хандлага дээр үндэслэгдсэн. Үүнд:

- Ерөнхий системийн онол /general systems theory/
- Нийгэм-техникийн систем / socio-technical systems/
- Байгууллагыг орчны нөхцөлд тохируулан удирдах /contingency theory/.

Системийн онолын хувьд байгууллага нь гадаад орчинтой байнгын харилцаанд орж байдаг нээлттэй систем тул түүний үйл ажиллагааг бүхэлд нь үзэж, систем нь ямар түвшинд оршдог, ижил түвшинд бусад системтэй харьцуулахад түүний эзэлж буй нөхцөлийг судалж зөвшөөрдөг онцгой тогтолцоо юм. Системийн онолын хувьд зохион байгуулалтын

судалгааны үндсэн үзэл санаа (paradigm) нь нээлттэй ба хаалттай байх үзэл баримтлалыг илэрхийлж байгаа орц, гарц, түүний хувиргалтын үргэлжилсэн үе шатыг тодорхойлох явдал юм [11]. Хаалттай систем нь хүрээлэн буй орчинтой ямар нэг харилцаа холбоогүй байдаг. Энэ нь ямар нэгэн мэдээлэл авдаггүй учраас хатингаршилд ордог. Нээлттэй систем нь мэдээлэл авдаг ба тэдгээрийг хүрээлэн буй орчинтой нийцүүлж өсөлт хөдөлгөөнтэйгээр харилцан үйлчилдэг. Нээлттэй байдал нь тэсэж үлдэх, улам өргөжих нөхцлийг бүрдүүлдэг. Ихэнх системийн онцлог шинж нь бүхэллэг ба харилцан хамааралтай байх, шалтгаант холбоотой, нөлөөллийн гинжин холбоотой, удирдлагын шатлалтай, өргөн хүрээтэй ба салбар системтэй, өөрийгөө удирдах, хяналт тавих, зорилгод чиглэсэн байх, хүрээлэн буй орчинтой харилцан солилцоотой байх, орц, гарц, тэнцэл, зорилгодоо хүрэх олон аргатай.

*Нийгэм-техникийн системийн* хувьд байгууллагын үйл ажиллагаа, түүний зохион байгуулалтын бүтэц, хүн болон нийгэм, техникийн асуудлуудыг голчлон судалж, байгууллагыг хэрхэн амжилттай удирдах нөхцөлийг бүрдүүлэх талаас авч үздэг. 1960-аад он хүртэл зохион байгуулалтын онолчид шинжлэх ухааны аргуудыг ашиглан байгууллагын үйл ажиллагааг зохион байгуулах нь зөв хэмээн үзэж байсан хэдий ч байгууллагыг загварчлах нэг сайн арга нь шинжлэх ухаанч байдал юм байна гэдэгтэй санал нийлж байсан. Ийм эрдэмтэд байгууллага бол хүрээлэн буй орчны нөхцөлд дасан зохицох замаар өмнөө тавьсан зорилго биелүүлж, улмаар технологи болон хүмүүсийн оролцоотойгоор илүү сайн ажиллана гэж үзэж байсан. Тэд өөрсдийн энэ хандлагыг **contingency theory**<sup>20</sup> хэмээн нэрлэсэн ба үүгээрээ ерөнхий системийн болон нийгэм-техникийн системийн онолын сэтгэгчдийн ажлыг илүү хөгжүүлсэн. Нийгэм-техникийн онолын гол төлөөлөгчид нь Эрик Трист, Ф.Эмэри, Ж.Марч, Г.Саймон, Ч.Бернард нар юм. Тэдний хийсэн ажлаас товч дурдвал Британийн эрдэмтэн Эрик Трист нь 1949 онд Их Британи нүүрсний уурхайн ажилчдын бүтээмж, тэдний идэвхижүүлэлт, ёс суртахуун болон стрессд технологи хэрхэн нөлөөлж буйг судалж “Зорилгодоо хүрэх урт хэрэм аргын нийгэм болон сэтгэл зүйн үр дагавар” [12] хэмээх алдарт бүтээлээ бичсэнээр нийгэм-техникийн системийн онолын үндсийг тавьсан гэж үздэг.

*Ерөнхий системийн онол.* Карл Людвиг фон Берталанфи нь системийн ерөнхий онолыг үндэслэн, энэ нэр томъёог эрдмийн хүрээнд эргэлтэнд оруулж, түүнийг түгээн дэлгэрүүлэхэд томоохон хувь нэмэр оруулсан эрдэмтэн юм. Тэрээр “Систем бол харилцан үйлчлэл бүхий элементүүдийн

---

<sup>20</sup> Онолын энэ нэр томъёог “Байгууллагыг нөхцөлд тохируулан удирдах онол” байдлаар ойлгож орчуулан хэрэглэсэн болно

нэгдэл юм [13]” хэмээн тодорхойлоод тухайн цаг үедээ хурцаар шүүмжлүүлж байсан ч амьд организм бүр байнгын хөдөлгөөнд оршдог бүхэллэг зүйл хэмээн тодорхойлсон. Берталанифи-н “Шинжлэх ухааны нэгдмэл шинэ арга” хэмээх нийтлэлд зохион байгуулалтын сэтгэлгээнд системтэй хандах оюуны үндэс суурь болно гэж үзсэнээрээ зохион байгуулалтыг онолд өөрийн хувь нэмрийг оруулжээ. Тухайн цаг үед эрдэмтэн Питер Друкер “Удирдлагын практик” номоо гаргаж байгууллага нь зорилго, зорилтуудын тусламжтайгаар менежментийн санааг түгээнэ [14] гэж үзсэн. Эрдэмтэн Ж.Марч, Г.Саймон нар 1958 онд хийсэн шаталсан зохион байгуулалтын судалгаагаараа нийтэд танигдсан. Тэднийхээр аливаа байгууллага нь хувь хүнд үндэслэн өөрийн бүтцийг боловсруулах хэрэгтэй бөгөөд тэднийг удирдана гэдэг нь гинжин хэлхээ шиг урт, компьютерийн програм шиг мэдээллийг боловсруулдаг үйл явц юм хэмээн үзэж байсан. Тиймээс байгууллага дахь удирдлагыг хэрэгжүүлэхдээ аливаа асуудалд бие даасан жижиг хэсгүүдийн оролцоогоор дамжуулан, тогтсон дэг журмын дагуу шатлан захирах ёсыг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй юм. Тэдний үзэж буйгаар удирдлагын зарчмуудын уламжлалт хандлагыг нийгэм-сэтгэл зүйн хандлагатай хослуулах шилдэг арга бол шийдвэр гаргах үйл явцыг судлах явдал [15] хэмээн үзсэн.

Дэлхийн II дайн дууссанаас хойших олон нийтийн мэдээлэл харилцаа, ялангуяа телевизийн эрчимтэй хөгжил олон түмний соёлд хүчтэй нөлөөлж улс төр, нийгмийн өөрчлөлтөд түлхэц өгсөн. Энэ байдал зохион байгуулалтын онолд ч нөлөөлж, асуудлыг илүү нарийн, олон хүчин зүйлүүдэд тулгуурлан хийх хандлага түгээмэл болсон. Тухайлбал, Швейцарийн хэл шинжлэгч, тэмдэг судлаач Сауссер нь 20-р зууны хэл зүй болон тэмдэг судлалын хөгжлийн суурийг тавьж үгс, утга зүй хоорондын уялдаа холбооноос үнэн бодит зүйлс шалтгаалдаг хэмээн үзэж онолын хувьд баталжээ. Хэллэгийн уялдаа холбоо үргэлж өөрчлөгдөж байгаа нь хэлийг дэмжих бүтэц тогтворгүй байгаас хамаарч чиг баримжаагаа өөрчлөх нь чухал юм. Энэ санаа нь хэл шинжлэл болон уран зохиолын онолоос илүүтэй нийгмийн бүтцийн бусад салбаруудад илүү нөлөөлсөн [16]. Сауссерийн нотолсноор тодорхой нэг үгийн утга нь өөр үгсийн агуулгын хүрээнд хамаардаг хэмээн үзсэнийг Францын философич Жак Деррида нөхцөл байдал өөрчлөгдөхөд үгийн утга солигддог тул утга бүр зөв байж чадахгүй, тиймээс шинэ нөхцөл үүсэхийг хүлээх хэрэгтэй гэсэн санааг (Derrida’s practice of deconstruction<sup>21</sup>) гаргасан. Мөн Францын

---

<sup>21</sup> Deconstruction – асуудлыг тодорхой болгохын тулд янз бүрийн ярилцлага хийж, текстийг дахин унших арга (энэ арга нь бичвэрийг уншиж байх үедээ энэ будлиан, шийдвэрлэгдэшгүй байдлаас зайлсхийхэд тусалдаг)

философич, сэтгэлгээний түүх, нийгмийн онол болон уран зохиолын шүүмжлэгч Мишель Фуколт эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх үндсэн арга хэрэгсэл нь түүний ярьж чаддаг, үг хэлж чаддаг байх явдал юм. Фуколтын судалгаагаар хэл яриа – эргэцүүлэл буюу юмсын тухай хэлж, бодож буй арга зам бидний амьдарч ирсэн түүхэн нөхцөлийн үр дүн болсон ухамсаргүй дүрмээр бүрэлддэг бөгөөд энэхүү дүрэм болон нөхцөлөөр ертөнцийн талаар бидний ярих, бодох явдал, “ерөнхий утга” болсон суурь дэвсгэр маань нөхцөлдөг [17] болохыг судалсан. Фуколт-ийн онол үндсэндээ хүч чадал болон мэдлэг хоорондын уялдаа холбоог авч үзэн тэдгээр нь хэрхэн нийгмийн байгууллагуудаар дамжуулан нийгмийн хяналтын хэлбэр ашиглаж болох боломжийг судалсан. Харин Америкийн социологич, зохиолч, редактор Даниэль Бэлл “Аж үйлдвэржилтийн дараах нийгмийн байгуулал” номоороо “нийгмийн төсөөллийн эрсдэл” (1973), нийгмийн шинэ дүр төрх, аж үйлдвэржилтийн дараах нийгмийн дүр төрхийн талаар бичсэн байдаг. Тэрээр аж үйлдвэржилтийн дараах бодлого нь бараа бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлд хөдөлмөр эрхлэлтийг хянахдаа мэдээллийн ашиглалтыг бий болгох замаар зохион байгуулалтыг хийдэг болно хэмээн үзсэн. Ингэснээрээ мэдээллийг ашиглан шийдвэр гаргаж болно гэсэн дүгнэлтэд хүрсэн. Постмодернистууд шинэ үеийн онолд шүүмжлэлтэй хандаж, гоо зүйн байр суурийг илүүд үзсэн. Мөн ямарч тохиолдолд удирдах, зохион байгуулах, онолыг хэрэгжүүлэхэд ёс суртахуун, түүний үр дагавар хүчтэй нөлөөлдөгийг хүний сэтгэл хөдлөл, гоо зүйн мэдрэмжид тулгуурлан илэрхийлсэн. Тэдний гол санаа нь байгууллагыг ойлгохын тулд удирдлагын үзэл баримтлал, зохион байгуулалт болон орчны тогтворгүй байдлыг тогтворжуулах, түүнчлэн гадуурхагдсан болон дарамттай үзэл бодол, онолын болон зохион байгуулалтын хүртээмжтэй хэлбэрүүдийг дэмждэг байсан.

## **ДҮГНЭЛТ**

Менежментийн шинжлэх ухаан нь бие даасан салбар шинжлэх ухаан болохын хувьд олон үзэл баримтлал, үе шатуудыг дамжин, төрөл бүрийн асуудлыг судалсаар ирсэний дотор зохион байгуулалтын онолын асуудал томоохон байр эзэлдэг бөгөөд нийгмийн хөгжлийн аль ч үе шатад өөр өөрийн онол, үзэл баримтлалтыг дэвшүүлж, судалсаар иржээ. Онолын судалгааны эхэн үед байгууллага дахь зохион байгуулалтын асуудалд хөдөлмөрийн болон үйлдвэрлэлийн зохион байгуулалтын асуудал давамгайлж байсан бол нийгмийн хөгжлийн хурдац, орчны өөрчлөмтгий байдал, хүний сэтгэлгээ, хүсэл сонирхол зэргээс хамаарч хүнийг хэрхэн, яаж удирдах асуудал илүүтэй судлагдах болсон.

Байгууллагыг удирдах, түүний үйл хэргийг хөтлөн явуулах ганц сайн арга гэж байхгүй тул үе үеийн эрдэмтэд тухайн цаг үеийн онцлог, нийгэм, эдийн засгийн байдал, хүмүүсийн сэтгэл зүйн онцлог зэргийг харгалзан онолын урсгал, чиглэлийг дэвшүүлж судалгааны ажлыг хийсээр иржээ. Энэхүү илтгэлийн хүрээнд онолын судалгааны үр дүнг үндэслэн дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

- Байгууллагыг удирдах, өмнө тавьсан зорилгыг хэрэгжүүлэхэд удирдагчаас ур ухаан, авъяас чадвар шаардахаас гадна байгууллагын харилцаанд оролцогч удирдлага – ажилтан хэмээх талуудын ашиг сонирхол, хүсэл эрмэлзэл, үзэл бодол зэргийг зохистой төвшинд хангах нь зохион байгуулалтын онолын судалгааны гол судлагдахуун байсаар ирсэн. Тиймээс аливаа байгууллагад хоорондын нягт уялдаа бүхий үйлдвэрлэлийн зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, удирдлагын зохион байгуулалт гэсэн зохион байгуулалтын гурван хүрээ байдаг байна.
- Зохион байгуулалтын онолын эхэн үеийн эрдэмтэд хөдөлмөр, орлого, хөрөнгө, удирдлага зэрэг асуудалд анхаарал хандуулж, байгууллагын зорилгыг хангах түгээмэл зарчмыг боловсруулан хөгжүүлж хөдөлмөрийн зохион байгуулалтын асуудлыг түлхүү судалж байжээ. Энэ үед хүмүүсийн зан төлөв, харилцаанд нөлөөлөх (урамшуулал, өдөөлтийн хүчин зүйл г.м) асуудлуудыг судлалгүй, хүнийг тушаал зааварт захирагддаг техник шиг үзсэн.
- Шинэ сонгодог онол болон орчин үеийн онолын судлаачид өөрсдийн судалгаа, шинжилгээний ажлаараа зохион байгуулалтын онолын судалгааны талбарыг улам өргөжүүлсэн. Тухайлбал, байгууллага нь орчны өөрчлөлтөд дасан зохицохын тулд өрсөлдөөний давуу тал, ашигт байдлыг бий болгож хамтын зорилгын төлөө нэгдсэн зохион байгуулалтад орж үйл ажиллагаагаа эрхлэх нь зүйтэй хэмээн үзэж эхэлсэн.
- Байгууллагын зохион байгуулалтад хүний зан төлөв, тэдний хоорондын харилцаа, түүнд нөлөөлөх сэтгэл зүйн болон бусад хүчин зүйлүүдийг харгалзан үзэх хэрэгтэй гэсэн санаанууд давамгайлах болсон. Тиймээс хувь хүний зорилгыг байгууллагын зорилготой уялдуулан зохион байгуулалтыг хийх нь зүйтэй гэсэн хандлага ихэссэн. Мөн ажилчдыг үр ашигтай, өндөр бүтээмжтэй ажиллуулахын тулд нарийн /зөв/ зохион байгуулалттай, шатлан захирах зарчимд үндэслэсэн тогтолцоо чухал гэж үзсэн.
- Байгууллагын удирдагчн зохион байгуулалтын бүтцийг гадаад болон дотоод орчны хүчин зүйлс, нийгэм-техникийн хүчин зүйлсийн шинж байдлаас хамааран сонгон хэрэглэж болно. Эдгээр

хүчин зүйлсийг орчин үеийн онолын эрдэмтэд өөрсдийн судалгааны ажлууд дээр үндэслэн гаргаж ирсэн бөгөөд үүссэн нөхцөл байдалд үйл ажиллагаагаа уялдуулан зохион байгуулах арга замыг “contingency theory” хэмээн нэрлэсэн. Энэ онолыг хэрэглэснээр гарч болох эерэг болон сөрөг үр дагавруудыг урьдчилан харж, орчны өөрчлөлт нь ямар үр дагаварт хүргэж болохыг тооцоолж, гарч болох эрсдлийг хохирол багатайгаар даван туулах арга замыг сонгоход туслана хэмээх үзэл санааг дэвшүүлнээрээ энэхүү онол зохион байгуулалтын онолын хөгжилд өөрийн хувь нэмрээ оруулсан байдаг.

- Техник технологийн хөгжлийг дагаад байгууллагын харилцаанд ч өөрчлөлт орж эхэлсэн. Тухайлбал, ажилчин бол багийн гишүүн бөгөөд түүний гүйцэтгэх үүргээс хамаарч багийн амжилт шалтгаалдаг. Тиймээс орчин үеийн урлаг, утга зохиол, гоо зүй, соёл судлал зэрэг салбар хоорондын сэдвүүд нь байгууллагын зохион байгуулалтад нөлөөлөх хүчин зүйл болно хэмээн үзсэн.

## НОМ ЗҮЙ

- [1] Albrecht, K. 1983. New systems view of the organization. pp. 44-59, in: *Organization Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [2] Цэрэндорж.Д. Дэлхийн менежмент, хамаарахуйн Монгол ухаан (мэдэхүй, чадахуй, засахуй). УБ., 2013. х 38.
- [3] Мөн тэнд. х 39
- [4] Маркс.К. Капитал. УБ., 1999. орч. Б.Бирваа. х 379
- [5] Цэнд.Н, Батхүрэл.Г, Шуурав.Я, Пүрэвдагва Х. нар. “Менежмент” дөрөв дэх хэвлэл. 2013 он, УБ., х 50
- [6] Мөн тэнд. х-56
- [7] Нигроу.Ф.А, Нигроу.Л.Ж, Орчин үеийн төрийн удирдлага. Орч.Д.Ганхуяг, Д.Дашцэдэн. УБ., 1998. х-66
- [8] Мильнер.Б.З. Теория организации. Учебник. 7-е изд. М.: ИНФРА-М. 2009. х- 29
- [9] Catherine Casey. *Critical Analysis of Organizations. Theory, Practice, Revitalization*. First published 2002. p.64
- [10] Hicks, Gullet. *Organization theory*. 1975. p.87
- [11] Бадарч.Д, Мөнххүж.Б, Системийн сэтгэлгээ. УБ., 2014. х- 41
- [12] Mary Jo Hatch with Ann L.Cunliffe. *Organization Theory*. Third edition. Oxford. 2013. p.32
- [13] Бадарч.Д, Мөнххүж.Б, Системийн сэтгэлгээ. УБ., 2014. х.147
- [14] Мильнер.Б.З, Теория организации. Москва. 2000. Printice-Hall. х-521
- [15] Нигроу.Ф.А, Нигроу.Л.Ж, Орчин үеийн төрийн удирдлага. Орч.Д.Ганхуяг, Д.Дашцэдэн. УБ., 1998. х. 91
- [16] Saussure, de, F. 1959. *Course in general linguistics*. New York: The Philosophical Library. ([1st French edition, 1916] Wade Baskin, trans. х.186)
- [17] Философи. Орч. Батчулуун.Б, Монсудар хэвлэлийн газар. УБ., 2014. х.288