**Цель, задача, миссия, эффективность, декларация**

*Цели организации* – результаты, которых стремится достичь организация, и на достижение которых направлена ее деятельность.

Выделяют главную целевую функцию, или миссию организации, определяющую основные направления деятельности фирмы.

*Миссия* – основная главная цель организации, ради которой она и создана.

При определении миссии организации необходимо учитывать:

* формулировку задачи организации с точки зрения производства ею товаров или услуг, а также основных рынков и ключевых технологий, используемых в организации;
* положение фирмы по отношению к внешней среде;
* культуру организации: какой рабочий климат существует в данной организации;
* какой тип работников привлекает данный климат; каковы основы взаимоотношений руководителей фирмы с рядовыми сотрудниками;
* кто является клиентами (потребители), какие потребности клиентов (потребителей) фирма может успешно удовлетворить.

Миссия организации является основой при формулировке ее целей. Цели представляют собой отправную точку при планировании.

*Задача* – это предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом и в заранее оговоренные сроки. С технической точки зрения, задачи предписываются не работнику, а его должности. Задачи организации традиционно делятся на три категории: работа с людьми; работа с предметами (машины, сырье, инструменты) и работа с информацией. Другими важными характеристиками задач являются: частота повторения данной задачи и время, необходимое для ее выполнения. Изменения в характере и содержании задач были тесно связаны с эволюцией специализации.

В самом общем случае *эффективность* – это нормированный к затратам ресурсов результат действия или деятельности системы на определенном интервале времени (отношение эффекта к затраченному ресурсу, разность между ними, эффект при ограниченном ресурсе, функционал, учитывающий эффект и затраченный ресурс). Эффективность может быть определена только в отношении какой-то конкретной цели. Иначе говоря, не существует абстрактной «эффективности системы», имеет место исключительно эффективность целедостижения.

Функционирование любой организация связано с достижением множества противоречивых целей. Сама по себе организация, рассматриваемая как безличный механизм, не имеет целей, а выступает инструментом реализации запросов основных заинтересованных групп (владельцев предприятия, топ-менеджеров, работников, кредиторов, потребителей и т.д.). Отсюда оценивать эффективность функционирования организации можно в двух взаимосвязанных контекстах:

* эффективность организации как механизма преобразования ресурсов (критерии эффективности – рентабельность, производительность, трудоемкость, объем рынка, стоимость бизнеса и т.д.);
* эффективность организации как механизма реализации целей индивидов и групп (критерии эффективности – величина персонального дохода, уровень мотивации, уровень самореализации и т.д.).

*Декларация* (от лат. declaratio – заявление, извещение), официальное провозглашение государством, партией, международными, межгосударственными организациями основных принципов (например, декларация прав); объявление, заявление частного лица или организации.

2. Перечислите функции, выполняемые целями и проранжируйте их в порядке важности

Цели организации имеют определенные взаимосвязанные функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Рассмотрим каждую из них.

*Планирование.* Функция планирования предполагает решение о том, какими должны быть цели организации и что должны делать члены организации, чтобы достичь этих целей. По сути своей функция планирования отвечает на три следующие основные вопроса:

1. Где мы находимся в настоящее время?

2. Куда хотим двигаться?

3. Как мы собираемся сделать это?

Посредством планирования руководство стремится установить основные направления усилий и принятия решений, которые обеспечат единство цели для всех членов организации. Другими словами, планирование – это один из способов, с помощью которого руководство обеспечивает единое направление усилий всех членов организации к достижению ее общих целей. Планирование в организации не представляет собой отдельного одноразового события в силу двух существенных причин. Во-первых, хотя некоторые организации прекращают существование после достижения цели, ради которой они первоначально создавались, многие стремятся продлить существование как можно дольше. Поэтому они заново определяют или меняют свои цели, если полное достижение первоначальных целей практически завершено. Вторая причина, по которой планирование должно осуществляться непрерывно, – это постоянная неопределенность будущего. В силу изменений в окружающей среде или ошибок в суждениях, события могут разворачиваться не так, как это предвидело руководство при выработке планов. Поэтому планы необходимо пересматривать, чтобы они согласовывались с реальностью.

*Организация.* Организовывать – значит создавать некую структуру. Существует много элементов, которые необходимо структурировать чтобы организация могла выполнять свои планы и тем самым достигать своей цели. Одним из этих элементов является работа, конкретные задания организации. Поскольку работы выполняют люди, другим важным аспектом функции организации является определение, кто именно должен выполнять каждое конкретное задание из большого количества таких заданий, существующих в рамках организации, включая и работу по управлению. Руководитель подбирает людей для конкретной работы, делегируя отдельным людям задания и полномочия или права использовать ресурсы организации. Эти субъекты делегирования принимают на себя ответственность за успешное выполнение своих обязанностей. Поступая таким образом, они соглашаются считать себя подчиненными по отношению к руководителю.

*Мотивация.* Руководитель всегда должен помнить, что даже прекрасно составленные планы и самая совершенная структура организации не имеют никакого смысла, если кто-то не выполняет фактическую работу организации. И задача функции мотивации заключается в том, чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом. Руководители всегда осуществляли функцию мотивации своих работников, осознавали они это сами или нет. Раньше считалось, что мотивирование – это простой вопрос, сводящийся к предложению соответствующих денежных вознаграждений в обмен за прилагаемые усилия. На этом основывался подход к мотивации школы научного управления. Исследования в области поведенческих наук продемонстрировали несостоятельность чисто экономического подхода. Руководители узнали, что мотивация, т.е. создание внутреннего побуждения к действиям, является результатом сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются. В настоящее время мы понимаем, что для того, чтобы мотивировать своих работников эффективно руководителю следует определить, каковы же на самом деле эти потребности, и обеспечить способ для работников удовлетворять эти потребности через хорошую работу.

*Контроль.* Непредвиденные обстоятельства могут заставить организацию отклониться от основного курса, намеченного руководством первоначально. И если руководство окажется неспособным найти и исправить эти отклонения от первоначальных планов, прежде чем организации будет нанесен серьезный ущерб, достижение целей, возможно даже само выживание, будет поставлено под угрозу. Контроль – это процесс обеспечения того, чтобы организация действительно достигает своих целей. Существуют три аспекта управленческого контроля: Установление стандартов – это точное определение целей, которые должны быть достигнуты в обозначенный отрезок времени. Оно основывается на планах, разработанных в процессе планирования. Второй аспект – это измерение того, что было в действительности достигнуто за определенный период, и сравнение достигнутого с ожидаемыми результатами. Если обе эти фазы выполнены правильно, то руководство организации не только знает о том, что в организации существует проблема, но и знает источник этой проблемы. Это знание необходимо для успешного осуществления третьей фазы, а именно, – стадии, на которой предпринимаются действия, если это необходимо, для коррекции серьезных отклонений от первоначального плана. Одно из возможных действий – пересмотр целей, для того, чтобы они стали более реалистичными и соответствовали ситуации.