**курсовая работа**

по дисциплине: Теория организации

на тему: Цели организации и их согласование

2010

# ВВЕДЕНИЕ

В течение длительного времени существования человечества и развития общества, люди соединялись в группы. В процессе совершенствования и усложнения структуры общества, усложнялись и объединения людей, появлялись общины, сообщества и т.п. при этом их объединяло одно и тоже, наличие цели или нескольких целей. Организация стала средством для достижения целей, которое позволяет людям выполнить коллективно то, что они не могли бы выполнить индивидуально. Она, начинала своё существование только тогда, когда люди понимали, что они не в силах и не в состоянии достичь своих целей в одиночку, и что совместные действия в рамках организации предоставляют им лучшие возможности для удовлетворения своих потребностей. Так, цель или цели которые желают достичь организация или индивид, стали силой объединяющей людей и заставляющей действовать этих людей в едином направлении.

Интерес к целям возник очень давно, он стал проявляться в ходе изучения причин активности человека, которым положили начало великие мыслители древности - Аристотель, Гераклит, Демокрит, Лукреций, Платон, Сократ. В течении прошлого столетия, исследования в этой области проводились многими учёными, такими как, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, Э. Мэйо, К. Леви, Г. Мурре, М. Веббер, наибольшее значение имели работы А. Маслоу, Ф. Герцберга и Д. МакКлелланда.

Теоретически вопросы формирования и влияния целей на образование и деятельность организации изучены достаточно глубоко. Наиболее глубоко цели изучены в менеджменте, теории управления, теории организации, социологии и её "дочери" - социологии управления. В настоящее время, написано немало монографий, учебников и учебно-методических пособий в которых затронуты вопросы природы целей и процессы их формирования. Накоплен не малый методический и практический опыт в области стратегического управления, в котором отводится для целей особое место в системе формирования и управления организацией, их широко применяют в планировании деятельности организации.

Сегодня, в ходе непростой экономической ситуации, когда жизни многих коммерческих и некоммерческих организаций напрямую зависят от правильности определения миссии и целей организации, когда возросла потребность в оптимизации или пересмотре некоторых принципов планирования деятельности организации, актуальность и потребность в изучении природы целей и целевых основ организации возрастает с каждым днём.

В условиях интенсивного переосмысления и реформирования мировой и отечественной экономики, появляются новые формы и виды организаций, иногда совершенно иные по своей структуре и содержанию от общепринятых норм, с огромным количеством персонала, управление деятельностью которого требует детальной и продуманной разработки и формулирования актуальных, точных, труднодостижимых, многоуровневых, продуманных целей, которые должны представлять собой иерархическую структуру, наиболее полно отражающую интересы и потребности всех участвующих в деятельности и влияющих на деятельность организации людей, и являться основой для успешного функционирования и роста организации. Без соответствующих систем целей, эффективная и продуктивная деятельность организаций не возможна, так как, чем сложнее структура организации, тем более сложной и многоуровневой является её система целей.

В действительности, на сегодняшний день практически невозможно представить какую либо организацию, которая не имела бы хоть какой-нибудь системы целей, и при этом бы нормально функционировала и развивалась.

Целью работы является изучение теоретических основ целей организации, их классификации и согласование, а также требований, предъявляемых к ним, а также проведение анализа системы целей войсковой части 36324 п. Славянка, выявление достоинств и недостатков существующей системы и разработка рекомендаций по устранению выявленных недостатков.

Для достижения поставленной цели, в ходе работы, решались следующие задачи:

1. Рассмотреть сущность и теоретические аспекты целевого начала организации, основных понятий организация, миссия и цель.
2. Рассмотреть существующую классификацию и предъявляемые требования к целям организации.
3. Провести анализ системы целей войсковой части ВЧ 36324 п. Славянка.
4. Выявить достоинства и недостатки существующей системы целей войсковой части 36324 п. Славянка и разработать рекомендации по дальнейшему устранению выявленных недостатков.

В работе предметом исследования являются цели организации, а объектом исследования является система целей войсковой части 36324 п. Славянка.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

#

# 1.1 Целевое начало организации, понятие цели

Для начала, следует раскрыть понятие «организация».

И так: а) организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей; б) организация - это объединение людей, совместно работающих для достижения определенных целей; в) организациейявляется институционализированная группа лиц (физических и юридических), взаимодействующих с помощью материальных, экономических, правовых и иных условий для достижения поставленных целей; г) организация (от греч. ὄργανον инструмент) - объединение людей на основании общественного договора, преследующих общие цели, контролирующих свою совместную деятельность и обособляющих себя от окружающих.

Как видно из приведённых определений, что любая организация функционирует для достижения общих и частных целей. Вот и попробуем разобраться в целевом начале организации.

Так как основу любой организации составляют люди, и её существование без людей не представляется возможным, можно с уверенностью сказать, что организация является сложным социальным организмом, в котором переплетаются и уживаются интересы личности и групп, стимулы и ограничения, жесткая технология и инновации, безусловная дисциплина и свободное творчество, нормативные требования и неформальные инициативы.

Каждая организация имеет свои, характерные только ей облик, культуру, традиции и репутацию.

Целевое начало в деятельности организации возникает отнюдь не только потому, что ей нужно иметь ориентиры, чтобы не погибнуть в изменяющемся окружении. В первую очередь целевое начало в деятельности организации возникает потому, что организация - это объединение людей, преследующих определенные личные цели.

Что заставляет людей создавать или формировать организации? В разных литературных и учебных источниках, часто встречается мнение, что люди создают организации для того, чтобы с их помощью решать свои потребности (проблемы) совместно. Что позволяет людям достигать желаемого результата легче чем, если бы он достигался ими поодиночке. Таким образом, для того чтобы людям коллективно достигать желаемого результата, им необходимо иметь одни и те же, или по крайней мере схожие цели. В частности, они надеются, что организация сможет дать им возможность заниматься интересной, важной, престижной деятельностью, обеспечит нужной информацией, предоставит необходимые права, самостоятельность, власть, гарантии безопасности и социальной защищенности. А это значит, что с самого начала организации присуща определенная целевая ориентация. При этом, нельзя не сказать о внешнем окружении организации (покупателях, общественности, деловых партнерах и т.п.), которые преследуя свои собственные цели при взаимодействии с организацией, придают ей через её руководство определенную направленность, также развивая целевое начало в деятельности организации.

Когда идет речь о целевом начале в поведении организации и соответственно о целевом начале в управлении организацией, то обычно говорят о двух составляющих: миссии и целях.

Несмотря на то, что данная работа освещает вопросы, рассматривающие цели организации, мы коротко уделим внимания и миссии организации, так как без неё рассмотренный вопрос о целях организации будет неполным.

Существуют широкое и узкое понимание миссии.

В случае широкогопонимания миссия рассматривается как констатация философии и предназначения, смысла существования организации. В философии организации проявляются ценности, верования и принципы, в соответствии с которыми организация намеревается осуществлять свою деятельность. В том случае, если имеется узкоепонимание миссии, она рассматривается как сформулированное утверждение относительно того, для чего или по какой причине существует организация. То есть миссия понимается как утверждение, раскрывающее смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных.

Миссия - понятие неоднозначное. Значение определения миссии организации состоит в том, что она: а) представляет собой базис, точку опоры для всех плановых решений организации, для определения ее целей и задач; б) создает уверенность, что организация преследует непротиворечивые, ясные, сравнимые цели; в) помогает сосредоточить усилия работников на выбранном направлении, объединяет их действия; г) вызывает понимание и поддержку внешних участников организации (акционеров, финансовых фирм и т.д.).

Например, если рассматривать миссию коммерческой организации направленной на производство и (или) реализацию товара (продукта), то целевое начало в деятельности организации возникает как отражение целей и интересов различных групп людей, так или иначе связанных с деятельностью организации и вовлеченных в процесс ее функционирования. В данном случае, основными группами людей, чьи интересы оказывают влияние на деятельность организации, а следовательно, учитываются при определении ее предназначения, являются: собственники организации; сотрудники организации; покупатели товара (продукта) организации; деловые партнеры организации; местное сообщество и общество в целом. Миссия организации в большей или меньшей мере отражает интересы всех шести вышеназванных групп людей.

Миссия не несёт в себе конкретные указания относительно того, что, как и в какие сроки следует делать организации. Она задает основные направления движения организации, расположение организации к процессам и явлениям, протекающим внутри и вне ее.

Если миссия задает общие ориентиры, направления функционирования организации, выражающие смысл ее существования, то конкретные конечные состояния, к которым должна стремиться организация, фиксируются в виде ее целей.

Осуществляя свою миссию (предназначение), организация добивается достижения определенных целей - выживания, роста, доходности (рис. 1).

**Миссия организации**

**выживания**

 **роста**

**доходности**

**ЦЕЛИ**

Рис. 1 - Основные цели организации

Рассмотрим некоторые определения понятий «цель» и «цели организации». И так: а) под целью понимается идеальное или желательное состояние субъекта (организации, индивида и т.п.), на достижение которого, прежде всего, ориентирована его деятельность и соответственно процесс управления; б) цель: желаемый результат (предмет стремления); то, что хочется осуществить; чётко описанное желательное состояние, которого необходимо достигнуть; предвосхищаемый в сознании результат деятельности.

То есть, говоря иначе, цели - это конкретное состояние отдельных параметров организации, на достижение которого направлена ее деятельность.

Наличие цели является важным признаком организации. Все члены организации стремятсяк её достижению.

Вопрос о целях организации не так прост, как может показаться на первый взгляд. Великий мыслитель древности Аристотель писал, что «так как действий, искусств и наук много, много возникает и целей. У врачевания это здоровье, у судостроения - судно, у военачалия - победа, у хозяйствования - богатство».

Рассматривая вопрос о целях организации следует понимать, что в зависимости от специфики отрасли, особенностей состояния среды, характера и содержания миссии в каждой организации устанавливаются свои собственные цели, особенные как по набору параметров организации, желательное состояние которых выступает в виде общих целей организации, так и по количественной оценке этих параметров. Так для коммерческой и некоммерческой или частной и бюджетной организаций, цели будут разниться.

Например, для торговой организации, основными целями будут являться цели уже приведённые выше по тексту (выживание, рост, доходность). В то же время, для войсковой части о росте и доходности говорить не приходится.

Таким образом, при определении целей организации, они формулируются не произвольно и имеют, что не наесть обоснованную позицию, а именно: а) цель представляет собой отражение объективной роли данной организации в обществе, характера и масштабов ее деятельности, производственного и кадрового потенциала; б) на формирование и формулировку целей, так же как и на миссию, существенное влияние оказывают интересы многочисленных субъектов (групп лиц), связанных с деятельностью организации; в) постановка целей связана с учетом ограничений в отношении путей и средств их достижения. Ограничения бывают внешними и внутренними (общими и частными, производными от них). Они могут быть присущи организации изначально или порождаться прежними проблемами.

На основании выше изложенного можно сделать следующие выводы, что: а) организация, являясь социальным организмом, в результате своей деятельности предполагает достижение конкретных целей, в свою очередь достижение целей приводит к удовлетворению потребностей групп людей связанных с деятельностью данной организации; б) миссия организации, отражая предназначение и смысл существования организации, является основой (базой) и отправной точкой, для формирования основных (глобальных) целей организации и несёт целевое начало в деятельности организации; в) цели организации являясь чёткими параметрами, на достижение которых направлена деятельность организации, конкретизируют те рубежи, к которым должна стремиться организация. Для каждой организации цели формируются свои и они сугубо индивидуальны, однако все они, в своей сути сводятся к получению результатов максимально приближенных к желаемым.

#

# 1.2 Классификация целей и требования, предъявляемые к целям

Наличие цели обеспечивает организации стабильность, равновесие, единство действий участников.

Во многих учебных и интернет источниках представлены различные варианты классификаций целей, и они между собой часто различаются. Однако можно с уверенностью сказать, что основа многих классификаций остаётся схожей. Так цели классифицируются:

1) по уровням. Низший уровень является объективная целесообразность, а в свою очередь высший - целенаправленностью технических и организационных структур, ориентированных на достижение высших целей;

2) по источникам формирования делятся на заданные извне и сформировавшиеся внутри организации. Внешние цели, учитывают потребности более широкой социальной общности, в рамках которой организация функционирует, а внутренние ориентированы на удовлетворение потребностей коллектива;

3) с точки зрения комплексности можно говорить о простых и сложных целях. Сложные, в свою очередь, разбиваются на подцели;

4) по степени важности цели разделяются на стратегические и тактические. Тактические же бывают оперативными (цели годового плана) и операционными (цели текущих заданий).

5) с учетом времени, необходимого для реализации, цели подразделяют на долгосрочные (свыше пяти лет), среднесрочные (от года до пяти лет) и краткосрочные (до одного года);

6) по содержанию цели делятся на личные и институциональные. Личные цели связаны с повседневной жизнедеятельностью людей и определяются системой их ценностей, материальным положением, возрастом, здоровьем и т. д., а институциональные цели - это цели производственно-хозяйственной деятельности. Они делятся на: а) технологические; б) экономические; в) производственные; г) административные; д) маркетинговые; е) научно-технические; ё) социальные;

7) с точки зрения приоритетности выделяют: а) необходимые цели, достижение которых решающим образом влияет на положение организации, подразделения или отдельного работника; б) желательные цели, чья реализация позволяет в определенной степени улучшить это положение и создать дополнительные гарантии; в) возможные цели, чье осуществление в принципе в данный момент ничего не меняет;

8) цели могут иметь троякую направленность: а) на конечный результат (пример: выпуск определенного объема продукции); б) на осуществление той или иной деятельности (пример: совершенствование технологии); г) на достижение определенного состояния объекта (пример: приобретение работником новой профессии);

9) по форме выражения можно говорить о целях, описываемых количественными показателями (о производстве продукции в рублях, тоннах, штуках) и характеризуемых качественно (о достижении благоприятного морально-психологического климата в коллективе, который ничем измерить нельзя);

10) исходя из особенностей взаимодействия цели могут быть: а) безразличными по отношению друг к другу (индифферентными); б) конкурирующими; в) дополняющими (комплементарными); г) исключающими друг друга (антагонистическими); д) совпадающими (идентичными);

11) по степени обязательности можно выделить цели-задания и цели-ориентиры. При этом главным способом реализации целей-заданий является настрой исполнителей посредством целей-ориентиров;

12) с точки зрения масштабности выделяются глобальные, общие и частичные цели;

13) по степени реальности цели рассматриваются как действительные и мнимые;

14) с точки зрения иерархичности.

Наиболее ярким критерием классификации является классификация с точки зрения иерархичности. Можно сказать, что в основу классификации целей организации заложена иерархичность. Иерархичность целей, напрямую влияет на такие критерии, как продолжительность их реализации, их направленность, масштабность, повторяемость и т.п.

В любой крупной организации, имеющей несколько различных структурных подразделений и несколько уровней управления, складывается иерархия целей, представляющая собой декомпозицию целей более высокого уровня в цели более низкого уровня. Особенность иерархического построения целей в организации состоит в том, что: а) цели более высокого уровня всегда носят более широкий характер и имеют более долгосрочный временной интервал достижения; б) цели более низкого уровня выступают своего рода средствами для достижения целей более высокого уровня.

Иерархия целей в организации играет очень важную роль, так как она устанавливает структуру организации и обеспечивает ориентацию деятельности всех подразделений организации на достижение целей верхнего уровня. Если иерархия целей построена правильно, то каждое подразделение, достигая свои цели, вносит необходимый вклад в деятельность организации по достижению ею целей организации в целом. Наглядно влияние иерархии целей на остальную классификацию представлено на рис. 2.

Рис. 2 - Зависимость критериев классификации целей организации от иерархии целей на примере «дерева» целей

Таким образом, мы видим что, как и говорилось в подпункте 1.1 главы 1, миссияотражает главное предназначение организации, смысл ее существования, принципиальные отличия от других, имидж, философию, взгляды высшего руководства на долгосрочное развитие фирмы, ценности, культуру, социальную ответственность перед обществом и своими работниками, позиции в отношении разных социальных групп. Например, формулировка миссии известной западной компании «Форд» гласит: «Удовлетворять наших клиентов, производя качественные легковые автомобили и грузовики, разрабатывая новые продукты, сокращая время вывода новых моделей на рынок, улучшая производительность всех наших заводов и совершенствуя процессы производства, налаживая контакты со служащими нашей фирмы, а также с профсоюзами, дилерами и поставщиками».

Генеральная цель некоммерческой организации, в принципе, совпадает с миссией, в тоже время, генеральная цель любой коммерческой организации состоит в получении прибыли, поэтому с миссией совпадать не может. Данная цель является глобальной, общеорганизационной, сложной и долгосрочной.

Общие (стратегические) цели, которых обычно бывает от 4 до 6, отражают важнейшие направления деятельности организации, связанные с реализацией миссии и являются общими, общеорганизационными, долгосрочными или среднесрочными, дополняющими друг друга, направленными на достижение главной (глобальной) цели. Они могут быть интегральными, т.е. направленными на решение общих задач, например достижение устойчивости, обеспечение необходимого уровня рентабельности, прибыли, продаж, выхода на внешние рынки и т. п. и функциональными, т.е. связанными с отдельными конкретными сторонами работы организации - финансами, маркетингом, кадровой работой и являющимися заданиями для соответствующих служб.

Тактические (специфические) цели (цели первого уровня развертывания) отражают состояние основных организационных подсистем и основываются на стратегических. Они разрабатываются в каждом подразделении и определяют основные направления его деятельности в свете реализации общих целей. Обычно они могут быть средне- и краткосрочными и обязательно выражаются в количественных показателях, что позволяет им служить основой планов. Специфические цели бывают операционными (отдельного работника) и оперативными (подразделения).

Как видно из рисунка 2, краткосрочные цели выводятся из долгосрочных, являются конкретизацией и детализацией долгосрочных целей. Они «подчинены» им и определяют деятельность организации в краткосрочной перспективе. Краткосрочные цели как бы устанавливают вехи на пути достижения долгосрочных целей.

Именно через достижение краткосрочных целей организация шаг за шагом продвигается в направлении достижения своих долгосрочных целей.

Однако при существующей классификации целей организации не следует забывать о несколько ключевых требований, которым должны удовлетворять цели, так:

а)цели должны быть достижимыми*.* Они не должны быть слишком легкими для достижения и сверхтяжёлыми (недостежимыми), что может привести к потере ими ориентира и очень негативно сказаться на деятельности организации.

б)цели должны быть гибкими*.* Они должны быть легко корректируемыми в соответствии с теми изменениями, которые могут произойти в окружении.

в) цели должны быть измеримыми.Они должны быть сформулированы таким образом, чтобы их можно было количественно измерить и полноценно оценить результаты деятельности организации.

г) цели должны быть конкретными*,* чётко указывающими, в каком направлении должна осуществляться деятельности организации. Цель должна четко фиксировать, что необходимо получить в результате деятельности, в какие сроки следует ее достичь, и кто ответственен за достижение цели.

д)цели должны быть совместимыми.Совместимость предполагает, что долгосрочные цели соответствуют миссии, а краткосрочные цели - долгосрочным. Цели не должны противоречить друг другу и приносить друг другу ущерб.

е)цели должны быть приемлемыми для основных субъектов влияния (собственники организации; сотрудники организации; покупатели товара (продукта) организации; деловые партнеры организации; местное сообщество и общество в целом), определяющих деятельность организации, и в первую очередь для тех, кому придется их достигать.

Таким образом, рассмотрев целевое начало, понятие цели и существующую классификацию целей организации, можно сделать следующие выводы:

1. Организация, подразумевает собой некую группу людей, у которой есть определённое предназначение. Эта группа, в зависимости от своих масштабов, имеет определённую структуру, силы и средства. Деятельность организации направлена на достижение определённых целей (как общих, так и частных).

2. Наличие цели или целей, является одним из важнейших условий формирования и существования организации. Отсутствие целей, свидетельствует об отсутствии организации, как таковой.

3. Цели организации, являются силами формирующими организацию, одновременно с этим, они составляют основу жизнедеятельности организации, ее движущей силой. Часто достигая большого количества и различаясь по различным критериям, цели организации, дополняя друг друга, образуют определённую упорядоченную структуру, которая направлена на успешную деятельность организации, результатом которой должны стать достижения главной цели и выполнение миссии организации.

4. Основным назначением целей является установление ими рубежей, рамок и нормативов к которым стремиться организация. Достижение организацией этих рубежей и нормативов, вовсе не говорит о прекращении её существования и функционирования. Как правило, по достижению целей, организацией достигается определённая ступень развития, и положение организации на данной ступени открывают перед ней новые горизонты, а следовательно и новые цели, которые формируются исходя на какой из стадий своего жизненного цикла находится организация.

# ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ЦЕЛЕЙ ВОЙСКОВОЙ ЧАСТИ 36324 П. СЛАВЯНКА

Перед проведением анализа системы целей войсковой части 36324 п. Славянка, следует отметить, что данная войсковая часть организационно в ходит в очень большую по своим объёмам организацию, в Вооружённые Силы РФ (далее по тексту – ВС РФ). Сегодня численность ВС РФ составляет более 1 млн. человек. Естественно для такой организации характерна и соответствующая по своим масштабам и возможностям система целей. Такая система существует и успешно функционирует. Она является одной из основных движущих сил, способствующих наиболее продуктивному и качественному выполнению поставленных перед воинскими частями (организациями, учреждениями) ВС РФ задач.

Так как воинские части (организации, учреждения) являются составными частями (элементами) ВС РФ, естественно системы целей воинских частей (организаций, учреждений) имеют схожие направления с системой целей ВС РФ. Однако ВС РФ являются большой организацией, имеющей воинские части, организации и учреждения территориально размещённые буквально по всей территории России и за её пределами. Исходя из этого, учитывая назначение и особенности территориального размещения воинских частей (организаций, учреждений), система целей каждой войсковой части (организации, учреждения) имея схожие направления с системой целей ВС РФ остаётся сугубо индивидуальной.

Миссия и главные цели ВС РФ, как организации, достаточно чётко изложены в Конституции РФ, Военной доктрине РФ и Стратегии национальной безопасности РФ. Миссия ВС РФ, состоит в обеспечении целостности, суверенитета, гарантированной защиты национальных интересов и военной безопасности России, а также гарантированной защиты национальных интересов и военной безопасности её союзников. При этом, главной целью ВС РФ является предотвращение, локализация и нейтрализация военных угроз РФ.

Деятельность ВС РФ организуются и регулируется федеральным законодательством РФ, директивами и указами Верховного главнокомандующего, постановлениями правительства РФ, подзаконными актами РФ, приказами, директивами и указаниями министра обороны РФ и его заместителей, главнокомандующих и командующих видов, родов, сил, войск и объединений, приказами командиров (начальников) соединений, воинских частей (учреждений, организаций) и иными нормативными правовыми актами РФ.

Исходя из миссии и целей ВС РФ, своего предназначения, на основании указанных выше законодательных, нормативных и правовых актов, для войсковых частей ВС РФ сформулированы свои миссии и цели, которые в свою очередь в системе целей ВС РФ могут иерархически являться целями более низшего уровня с более высокой детализацией, что более наглядно показано на рис. 3.

Рис. 3 - Фрагмент системы целей объединения

В настоящей главе проведён анализ существующей системы целей войсковой части 36324 п. Славянка. Войсковая часть 36324 п. Славянка, входит в состав ВМФ РФ и является соединением боевых кораблей, она имеет свои цели, задачи, численную структуру личного состава, вооружение, военную технику и территориально размещёна в Хасанском районе.

Предварительно рассмотрим основное предназначение войсковой части 36324 п. Славянка. Войсковая часть 36324 п. Славянка является тактическим соединением ВМФ РФ и предназначена для:

а) охрана границ РФ;

б) уничтожения комбинированных минных заграждений большой протяжённости и плотности;

в) противоминное охранение сил ВМФ.

Исходя из своего предназначения, войсковая часть 36324 п. Славянка, как соединение противоминных кораблей, имеет своей главной целью: "Выполнить боевую задачу по поддержанию благоприятного в противоминном отношении режима, путём ведения борьбы с морскими минами и минными заграждениями различной протяжённости в акватории ограниченной операционной зоной объединения". Данная цель представляет собой отражение объективной роли данной организации в структуре ВС РФ и ВМФ РФ, характера и масштабов ее деятельности, вооружения и кадрового потенциала.

В ходе проведения анализа, следует понимать, что фактически существующие цели войсковой части 36324 п. Славянка, направлены на выполнение поставленной перед ней боевой задачи в любое время и при любых условиях, даже если это приведёт к уничтожению организации. Эта особенность характерна исключительно для военизированных организаций предназначенных для предотвращения, локализации и нейтрализации военных угроз, а следовательно, общие для других коммерческих и некоммерческих организаций цели (роста, доходности и т.п.) к ним не применимы.

Если рассматривать войсковую часть 36324 п. Славянка, как систему, то она является в целом открытой системой, но с определёнными особенностями. Так, она потребляет финансы, материальные средства и другие ресурсы, при этом ничего материального не производит. Однако результат деятельности войсковой части 36324 п. Славянка, как и других составляющих частей ВС РФ, даёт возможность спокойно зарождаться, жить и развиваться многим другим организациям, деятельность и функционирование которых напрямую зависит от эффективности деятельности, как ВС РФ в целом, так и войсковой части 36324 п. Славянка в частности.

Проводимый анализ показывает, что цели войсковой части 36324 п. Славянка, трудно разделить на долгосрочные и краткосрочные. В системе целей войсковой части 36324 п. Славянка, долгосрочные цели как таковые отсутствуют. При этом на роль долгосрочной цели претендует, только главная цель войсковой части 36324 п. Славянка, которая остаётся для данной части неизменной весь период существования соединения.

Главная цель войсковой части 36324 п. Славянка, являясь долгосрочной, по смыслу совпадает с миссией данной войсковой части. Формулировка главной цели носит в себе общее направление деятельности войсковой части, однако и она не лишена некоторой конкретизации, так, в ней конкретизировано место, т.е. границы акватории в которых предполагается деятельность соединения.

Среднесрочные цели, или так называемые "промежуточные" цели, в системе целей войсковой части 36324 п. Славянка, не применяются, в связи с тем, что вся система целей соединения построена на краткосрочных целях, которые ставятся перед войсковой частью и её подразделениями преимущественно на год, полгода и ежемесячно. Таким образом, основу системы целей соединения, составляют краткосрочные цели, которым характерны конкретизация и детализация, в таких вопросах, как кто, что и когда должен выполнять.

Формирование целей соединения осуществляется, как внутри организации командованием соединения, так и извне организации, старшим военным командованием. Цели, ставящиеся вышестоящим командованием, в данном случае, являются целями-ориентирами, они дают направление и рубежи, к которым должно стремиться в своей деятельности соединение, они также являются основой для корректуры общих целей части и как следствие причиной изменения ряда целей формируемых внутри соединения (целей-заданий). Естественно формирование целей организации под воздействием внешней среды не ограничивается только старшим военным командованием, в процессе формирования учитывается также сложившаяся военно-политическая обстановка, публичные выступления и заявления верховного главнокомандующего - президента РФ, финансирование и обеспечение вышестоящими довольствующими органами и т.д.

В тексте настоящей работы, неоднократно встречается понятие "система целей", и это не случайность. Анализируя цели соединения, и рассматривая данную войсковую часть, как систему, имеющую свою структуру, мы не можем отрицать, что и совокупность целей данной организации является системой и также имеет свою структуру. Все уровни целей такой структуры плотно связаны со структурой управления войсковой части 36324 п. Славянка. Данная взаимосвязь целей со структурой управления соединения показана на рис. 4

Цели войсковой части 36324 п. Славянка, упорядочены и чётко структурированы, и исходя из общей организации ВС РФ, специфики предназначения и поставленных старшим руководством перед соединением задач, структура целей представлена в виде иерархической. В данной системе цели упорядочены и сбалансированы, т.е. от главной цели соединения отходит несколько ветвей, символизирующих общеорганизационные цели (номера 1 и 2 на рис. 5), которые в дальнейшем разветвляются на более мелкие (номера 1.1; 1.2; 1.3; 1.1.1 и далее, на рис. 5) и т.д. по вниз сходящей.

Рис. 4 - Связь между целями и уровнями управления в/ч 00000

Таким образом, цели войсковой части 36324 п. Славянка низшего уровня соподчинены целям высшего уровня и являются не менее важными, но менее широкими по масштабам и времени существования, чем цели высшего уровня. На основании этого, можно с уверенностью заявить, что система целей войсковой части 36324 п. Славянка может быть представлена древовидной, т.е. в виде "дерева целей". Наглядно, элемент дерева целей войсковой части 36324 п. Славянка представлен на рис. 5.

Рис. 5 - Элемент дерева целей войсковой части 36324 п. Славянка

Формулировки целей элемента системы целей войсковой части 36324 п. Славянка, показанных на рисунке 5 изложены в таблице 1 настоящей работы. Изложенные и представленные в таблице формулировки целей войсковой части 36324 п. Славянка, наглядно демонстрируют существующую декомпозицию целей соединения более высокого уровня в цели более низкого уровня.

Таблица 1 - Формулировки целей войсковой части 00000

|  |  |
| --- | --- |
| № цели | Цели войсковой части 36324 п. Славянка |
| Главная цель войсковой части 36324 п. Славянка: |
|  | Выполнить боевую задачу по поддержанию благоприятного в противоминном отношении режима, путём ведения борьбы с морскими минами и минными заграждениями различной протяжённости в акватории ограниченной операционной зоной объединения |
| Общие цели войсковой части 36324 п. Славянка: |
| 1. | Поддержание в течение 2009 года установленной боевой готовности соединения |
| 2. | Подержание в течение 2009 года установленной мобилизационной готовности соединения |
| Подцели 1 общей цели войсковой части 36324 п. Славянка: |
| 1.1 | Выполнить личным составом войсковых частей и подразделений соединения, не менее 95 % запланированных на летний период обучения 2009 года мероприятий боевой подготовки  |
| 1.2 | В летнем периоде обучения 2009 года, повысить качество организации и выполнения мероприятий повседневной службы соединения не менее чем на 5% по сравнению с аналогичным периодом прошлого учебного года |
| 1.3 | В течении летнего периода обучения 2009 года, не допустить снижения уровня качества организации и несения боевой службы войсковыми частями и подразделениями соединения |
| 1.4 | В течении летнего периода обучения 2009 года, обеспечить и доукомплектовать войсковые части и подразделения соединения, личным составом, необходимым вооружением, военной техникой, военным техническим имуществом, материальными и финансовыми средствами  |
| 1.1.1 | К окончанию летнего периода обучения 2009 года, достичь требуемого уровня военно-профессиональной подготовки личного состава молодого пополнения войсковых частей соединения, его физической выносливости, слаженности действий в составе экипажей, расчетов, подразделений, частей, соединения для выполнения боевых и других задач в соответствии с их предназначением |
| 1.1.2 | В течение всего летнего периода обучения 2009 года, не допустить снижения требуемого уровня военно-профессиональной подготовки личного состава соединения, его физической выносливости, слаженности экипажей, расчетов, подразделений, частей, соединений и их органов управления (штабов) для выполнения боевых и других задач в соответствии с их предназначением |
| 1.1.3 | В ходе выполнения мероприятий боевой подготовки в течение всего летнего периода 2009 года, совершенствовать требуемый уровень военно-профессиональной подготовки личного состава, его физической выносливости, слаженности экипажей, расчетов, подразделений, частей, соединений и их органов управления (штабов) для выполнения боевых и других задач в соответствии с их предназначением |
| 1.2.1 | В окончанию летнего периода обучения 2009 года повысить уровень организации и руководства службы войск в войсковых частях и подразделениях соединения не ниже чем на 4% |
| 1.2.2 | В течение летнего периода обучения 2009 года не допустить, гибели и травматизма военнослужащими соединения в ходе исполнения ими обязанностей военной службы  |
| 1.2.3 | За летний период обучения 2009 года не допустить снижения существующего уровня морально-психологического состояния личного состава соединения |

В данном случае, при имеемой жёсткой основе строения войсковой части 36324 п. Славянка, которой является единоначалие, наравне с обеспечивающейся единой ориентацией целей в рамках соединения, существует и децентрализованное установление целей, которое осуществляется сверху вниз, как конкретизация на низовых уровнях целей, определенных наверху, но под жёстким контролем и общим руководством вышестоящего командования. Такой своеобразный "симбиоз", существенно повышает эффективность деятельности данной организации. Естественно цели имеющие единую ориентацию в масштабах соединения для низовых уровней являются навязанными и на практике других (коммерческих и некоммерческих) невоенизированных организаций, это могло бы создать предпосылки к сопротивлению их реализации, однако в настоящем случае это исключено, т.к. вся существующая законодательная и нормативно-правовая база затрагивающая деятельность ВС РФ, построена на недопущение подобных ситуаций.

В войсковой части 36324 п. Славянка, по важности цели подразделяются на стратегические и тактические, однако так, как войсковая часть 36324 п. Славянка, является тактическим соединением, то и в её структуре стратегических целей почти нет. Весь комплекс целей соединения, за исключением главной цели, состоит из тактических целей:

а) оперативных, к которым относятся общие цели и первая группа общих подцелей (относящихся к соединению в целом);

б) операционных, к которым относятся цели второй группы общих подцелей и далее по вниз сходящей (относящихся к войсковым частям, подразделениям соединения и далее до каждого военнослужащего в отдельности).

При этом такое разделение целей, не говорит о том, что достижение целей более низшего уровня менее важны, чем достижение целей более высшего уровня. Как и во многих других организациях, в войсковой части 36324 п. Славянка цели более низшего уровня, выступают средствами для достижения целей более высокого уровня.

В системе целей войсковой части 36324 п. Славянка, цели преимущественно не противоречат друг другу, иначе говоря, достижение одних целей не ущемляет или не мешает достижению других, что характеризует их как совместимые. Такие цели создают (в том числе и отсутствием своего двоякого толкования) благоприятные условия для быстрого и чёткого управления соединением.

Успешное функционирование такой организации, как ВС РФ, а следовательно и входящей в её состав войсковой части 36324 п. Славянка, говорит о том, что их существующие системы целей, достаточно работоспособны и эффективны. Однако, система целей, процесс формирования и достижения самих целей соединения, не лишены и ряда существенных недостатков, которые могут нести в себе угрозы, как не достижения главной цели и невыполнения миссии, так и существованию самой организации.

Приведём некоторые из них:

1) Размытое определёние вероятного противника.

2) Недостаточное техническое, материальное и финансовое обеспечение процесса достижения установленных целей.

3) Однотипность или неизменяемость общих целей.

4) Слабая гибкость существующей системы целей.

5) Недостижимость ряда целей.

Рассмотрев и проанализировав существующие цели и структуру целей войсковой части 36324 п. Славянка, на основании вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

1) Система целей войсковой части 36324 п. Славянка, представляет собой строго иерархическую структуру, где цели более низкого уровня менее масштабны, более многочисленны и детализированы, чем цели вышестоящего уровня, при этом, они являются средствами для достижения целей более высокого уровня. Система, являясь на первый взгляд простой, однако имеет разветвлённую и многоуровневую древовидную структуру, в которой цели дополняют друг друга. И чем выше по уровню цели, тем меньшим числом связей с нижестоящими целями они обладают.

2) Структура управления соединения плотно связана по уровням со структурой системы целей войсковой части 36324 п. Славянка, что позволяет чётко разграничивать управленческую деятельность командиров в проведении работы по достижению целей по уровню, соответствующему уровню занимаемой военнослужащим командной должности. Такая "привязка" повышает качество и уровень управленческой деятельности командиров, и эффективность проведения мероприятий по достижению поставленных целей.

3) Исходя из своего предназначения и условий существования, структура системы целей войсковой части 36324 п. Славянка, ставя во главу угла, как и системы целей многих других организаций, выполнение миссии и достижение главной цели, имеет свои особенности в формулировках и содержании целей. Так в них отсутствуют цели роста, доходности и т.д.

4) Существующая система целей соединения не лишена изъянов и недостатков, результат появления которых напрямую связан с процессами формирования и в дальнейшем достижения целей, они существенно влияют на эффективность функционирования и полноценность деятельности войсковой части 36324 п. Славянка. Основные недостатки выражены в труднодостижимости или недостижимости ряда целей, и характеризуются слабой гибкостью и недостаточностью технического, материального и финансового обеспечения самого процесса достижения целей. Недостатки такого рода, в такой организации, как войсковая часть 36324 п. Славянка, могут привести к негативным последствиям, таким как гибель и травматизм личного состава в ходе выполнения мероприятий повседневной деятельности или невыполнение поставленной боевой задачи.

Повышение эффективности существующей системы целей войсковой части во многом зависит от взаимодействия соединения с внешней средой и оказания влияния последней на её деятельность. Наиболее оказывающими влияние на формирование целей войсковой части, являются деятельность и распоряжения вышестоящего командования, сложившаяся в стране военно-политическая обстановка, объёмы финансового и материального обеспечения вооружением, военной техникой и военно-техническим имуществом и т.п. Следовательно, некоторые недостатки целей войсковой части, возможно устранить путём нормализации процессов взаимодействия соединения с его внешним окружением.

Войсковая часть, является некоммерческой организацией бюджетного финансирования, которая не осуществляет коммерческую деятельность и не имеет возможности в ходе и по результатам своей деятельности, осуществлять самостоятельное обеспечение своих финансовых и материальных потребностей. Из чего следует, что в своём целеобразовании, а, следовательно, и в повседневной деятельности, соединение напрямую зависит от внешних вливаний финансов, а также технического и материального обеспечения.

Одним из главных путей улучшения достижимости целей войсковой части, может стать увеличение финансирования, обеспечения соединения новыми современными образцами вооружения и военной техники, улучшения снабжения комплектующими и запасными частями к имеющемуся вооружению и военной техники, а так же улучшения обеспечения военно-техническим имуществом и другими материальными средствами.

При этом, нельзя проводить работу только по улучшению обеспечения войсковой части всеми видами довольствия, но нужно и повышать эффективность освоения финансов и потребления материальных средств поступающих в соединение из вне. Также одним из способов улучшения формирования и формулирования целей, может стать улучшения качества планирования в соединении.

Повышение эффективности достижения целей, следует достигать поощрением появляющихся неформальных и полунеформальных целей, т.е. целей не определённых официальными планами, которые формулируются командирами младшего звена (старшинами команд, командирами отделений) и непосредственно самими военнослужащими с учётом их должностных обязанностей и личных деловых качеств, что делает их наиболее реалистичными. Эти цели не расходятся по направлению с официальными целями, и служат им своеобразным дополнением. Достижение таких целей, будет существенно способствовать наиболее продуктивному достижению формальных целей.

Помимо решения указанных выше проблем, для повышения эффективности формирования и достижения целей соединения, в войсковой части следует улучшить качество проводимой кадровой политики и уровня образования военнослужащих. Решение данных вопросов должно происходить комплексно в масштабе государства. Приведённые выше способы решения проблем и устранения недостатков в формировании целей и существующей системы целей войсковой части, не представляют собой панацеи и не являются "лекарством от всех болезней", однако они способны принести положительные результаты и устранить некоторые изъяны целей соединения.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организация подразумевает собой некую группу людей, у которой есть определённое предназначение. Эта группа, в зависимости от своих масштабов, имеет определённую структуру, силы и средства. Деятельность организации направлена на достижение определённых целей (как общих, так и частных). Являясь социальным организмом, в результате своей деятельности, организация предполагает достижение конкретных целей, в свою очередь достижение целей приводит к удовлетворению потребностей групп людей связанных с деятельностью данной организации.

Цели организации, являются ключевыми в вопросах управления организацией и служат комплексом инструментов, способствующих её эффективной деятельности. Являясь чёткими параметрами, на достижение которых направлена деятельность организации, они конкретизируют те рубежи, к которым должна стремиться организация.

Наличие цели или целей, является одним из важнейших условий формирования и существования организации. Отсутствие целей, свидетельствует об отсутствии организации, как таковой. Для каждой организации цели формируются свои и они сугубо индивидуальны, однако все они, в своей сути сводятся к получению результатов максимально приближенных к желаемым.

Цели организации, достигая большого количества, различаясь по различным критериям, дополняя друг друга, образуют определённую упорядоченную структуру (систему целей), и если эта система, отвечает предъявленным к ней требованиям, то с успехом применяется и позволяет успешно развиваться и функционировать, а в дальнейшем и эффективно лавировать организации в своей деятельности, результатом которой должны стать достижение главной цели и выполнение миссии.

Основным назначением целей, является установление ими рубежей, рамок и нормативов к которым стремиться организация. Достижение организацией этих рубежей и нормативов, вовсе не говорит о прекращении её существования и функционирования. Как правило, по достижению целей, организацией достигается определённая ступень развития, и положение организации на данной ступени открывают перед ней новые горизонты, а следовательно и новые цели, которые формируются исходя на какой из стадий своего жизненного цикла находится организация.

Как правило, система целей организации, представляет собой строго иерархическую структуру, где цели более низкого уровня менее масштабны, более многочисленны и детализированы, чем цели вышестоящего уровня, при этом, они являются средствами для достижения целей более высокого уровня. Являясь на первый взгляд простой, система целей имеет разветвлённую и многоуровневую древовидную структуру, в которой цели дополняют друг друга. И чем выше по уровню цели, тем меньшим числом связей с нижестоящими целями они обладают.

Почти всегда, структура системы целей организации, плотно связана по уровням с её структурой управления, что позволяет чётко разграничивать управленческую деятельность руководящего состава в проведении работы по достижению целей по уровню, соответствующему уровню занимаемой должности руководителя. Такая "привязка" повышает качество и уровень управленческой деятельности руководителей и эффективность проведения мероприятий по достижению поставленных целей.

Исходя из своего предназначения и условий существования, каждая организация имеет свою индивидуальную систему целей, в которой во главу угла ставиться выполнение миссии и достижение главной цели. Каждая цель входящая в систему целей организации, имеет свои особенности в формулировках и содержании, так как формулируется она исходя из предназначения, условий существования и особенностей деятельности самой организации.

Содержание формулировок целей, а следовательно и структуры целей организации, непосредственно зависит от воздействия на организацию её внешнего окружения и внутренней среды. Как правило, от этого возможно получение, как положительного (построение высокоэффективной системы целей), так и отрицательного эффектов (появление существенных недостатков, негативно влияющих на деятельность организации).

Рассмотрев в настоящей работе, существующие цели и образуемую ими систему целей войсковой части, проведя её анализ, были выявлены её достоинства и недостатки и разработаны предложения по дальнейшему улучшению формулирования и достижения целей войсковой части. В ходе исследований, также внимание было уделено структуре системы целей и её особенностям, исходя из принадлежности организации к ВС РФ.

Для проведения анализа системы целей войсковой части, были использованы формулировки ряда целей, которые задают основное направление деятельности соединения.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник / В.Р. Веснин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Велби, 2006. - 504 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2005. - 670 с.
3. Военная доктрина Российской Федерации: Совет безопасности РФ. – Режим доступа: [http: // www. scrf. gov. ru documents / 33. html].
4. Дерево целей: Семестр ру. – Режим доступа: [http: // www. semestr. ru / ks33].
5. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – М.: ИНФА-М, 2009. – 524 с. – (Высшее образование).
6. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Б.З. Мильнер. – 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФА, 2005. – 648 с.
7. Миссия и цели организации: Сдаём экзамен по менеджменту. – Режим доступа: [http: // examen. od. ua / shpora / mission. html].
8. Определение цели: Центр креативных технологий. – Режим доступа: [http: // www. inventech. ru / lib / strategmen / strategmen0004/].
9. Определение цели организации: Центр креативных технологий. – Режим доступа: [http: // www. inventech. ru / lib / strategmen / strategmen0017/].
10. Организация: Википедия. – Режим доступа: [http: // ru. wikipedia. org / wiki / Организация].
11. Полукаров В.Л. Основы менеджмента: учебное пособие / В.Л. Полукаров. - 2-е изд., перераб. - М.: КНОРУС, 2008. - 240 с.
12. Понятие цели: Энциклопедия менеджмента. – Режим доступа: [http: //www. pragmatist. ru / celi-organizacii / ponyatie-celi. html].
13. Семенов А.К. Основы менеджмента: учебник / А.К. Семёнов, В.И. Набоков. - 5-е изд., перераб. и доп. – М: «Дашков и К°», 2008. - 556 с.
14. Система целей организации: Энциклопедия менеджмента. – Режим доступа: [http: // www. pragmatist. ru / celi-organizacii / sistema-celej-organizacii. html#more - 182].
15. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года: Совет безопасности РФ. – Режим доступа: [http: // www. scrf. gov. ru / documents / 99. html].
16. Установление целей в организации: Ya2B.ru. – Режим доступа: [http: // www. ya2b. ru / ya2b / articles / elements / 20259 /].
17. Целеполагание в системе менеджмента качества организации: quality.eup.ru. – Режим доступа: [http: //quality. eup. ru / MATERIALY13 / goal. htm].
18. Цели бизнеса. Общий менеджмент: курс лекций: ЭМС федеральный образовательный портал. – Режим доступа: [http: // www. ecsocman. edu. ru / db / msg / 203218. html#1].
19. Цели организации: RosInvest.com. – Режим доступа: [http: // www. rosinvest. com / dir / public / 125 / 168 /].
20. Эффективность достижения целей: Энциклопедия менеджмента. – Режим доступа: [http: // www. pragmatist. ru / celi-organizacii / effektivnost - dostizheniya - celej. html#more - 185].
21. Цели организации: Ya2B.ru. – Режим доступа: [http: // www. ya2b. ru / ya2b / articles / elements / 20256 /].
22. Цели и задачи организации как элементы ее внутренней среды: Современная гуманитарная академия. – Режим доступа: [http: // www. standard - company. ru / standard - company9. shtml].