# 

# Курсовая работа по дисциплине: Теория организации

**ТЕМА: ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЗАКОНЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Содержание**

Введение

1. Теоретические и методологические основы законов организации

1.1 Система законов организации

1.2 Классификация законов организации

1.3 Основополагающие законы организации

1.4 Статическое и динамическое состояние организации

1.5 Принципы статического состояния организации

1.6 Принципы динамического состояния организации

2. Практическое применение законов организации

2.1 Организационная структура управления предприятием

2.2 Функциональное предназначение отделов предприятия

2.3 Функциональные обязанности основных должностных лиц

2.4 Применение закона синергии

2.5 Применение закона информированности

Заключение

Список литературы

# Введение

В теории организации, отражающей основы построения и представления окружающей человека объективной реальности и субъективно создаваемых им объектов, исследования места, роли, сущности законов приобретают всеобщее значение.

Действительно, именно эти положения раскрывают и определяют фундаментальные основы и принципиальное содержание построения всех процессов и систем, реально наблюдаемых и абстрактно представляемых нами. В этой связи последовательное выделение, системное исследование и осмысление законов организации становится важнейшим этапом всеобщего процесса научного познания.

Знание законов организации, понимание механизмов взаимодействия способствует установлению устойчивых соотношений между управляющей и управляемой системами.

Все это придает особое значение решению задачи разработки и применения единой, универсальной и комплексной концепции организации исследования, обоснования и построения системы законов.

Целью данной работы является изучение основополагающих законов организации. Рассмотреть их применение в практической деятельности.

Объектомназывают предмет или лицо, на которое направлено исследование. В данной работе объектом исследования является сама организация. Предметом исследования являются основополагающие законы организации.

Построения системы законов организации базируется на моделировании её общей конструкции, и основных принципов взаимосвязи. Понимание эффективности постановки и применения такого подхода позволяет начать построение системы законов организации с разработки ее общей конструкции, во многом предопределяющей содержание составляющих. В теории организации прежде всего последовательно выделяются и обосновываются категории сущности, формы, содержания, взаимосвязи и взаимодействия. Именно они и группы связей, формируемые на их основе, наиболее полно, последовательно и гармонично обусловливают проведение исследования и построения системы законов организации.

Задачами данной курсовой работы являются:

- определение и построение системы законов организации;

- изучение классификации основополагающих законов.

- понимание механизмов взаимодействия объективной и субъективной, материальной и интеллектуальной организации, как процесса или системы.

- Представить структурную схему организации, с её функциями, процессом управления и распределения полномочий между работающими в организации.

- Применить несколько основополагающих законов организации на практике и т.п.

В этой связи последовательное выделение, системное исследование и осмысление законов организации становится важнейшим этапом всеобщего процесса научного познания.

# 1. Теоретические и методологические основы законов организации

## 

## 1.1 Система законов организации

Применение термина – организация, в современной науке и практике настолько же обыденно, насколько и многообразно. Он используется в оборотах, отражающих и раскрывающих самые разнообразные области жизни.

"Организация – представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определёнными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей".

"Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели".

"Закон как объективная, существенная, устойчивая связь явлений или событий представляет собой основу разработки и построения любой научно обоснованной и общепризнанной теории". Более того, только выявление, исследование и формулирование содержания важнейших связей составляющих формирующейся области знаний в виде научно обоснованного закона позволяет выдвинутой концепции претендовать на статус теории. Это обусловливает определяющее значение открытия, исследования и описания действия законов, объединения их в общепринятую, устойчивую и конструктивную систему в процессе представления науки.

В теории организации, отражающей основы построения и представления окружающей человека объективной реальности и субъективно создаваемых им объектов, исследования места, роли, сущности законов приобретают всеобщее значение.

Действительно, именно эти положения раскрывают и определяют фундаментальные основы и принципиальное содержание построения всех процессов и систем, реально наблюдаемых и абстрактно представляемых нами. В этой связи последовательное выделение, системное исследование и осмысление законов организации становится важнейшим этапом всеобщего процесса научного познания.

Логика построения системы законов организации объективно базируется на моделировании, её общей конструкции и основных принципов взаимосвязи. Понимание эффективности постановки и применения такого подхода позволяет начать построение системы законов организации с разработки ее общей конструкции, во многом предопределяющей содержание составляющих.

В общепринятых классификациях законов используется достаточно широкий спектр разнообразных факторов позволяющих выделять основные научные категории, но далеко не всегда логично объединяющий их в систему.

Вот почему исключительно важно обосновать единую конструкцию системы, прежде чем приступать непосредственно к классификации составляющих ее элементов по группам.

Основой такой конструкции, обеспечивающей универсальность ее построения и применения, является общая логика организации — как процесса, так и системы. В соответствии с ней в теории организации, прежде всего, последовательно выделяются и обосновываются категории сущности, формы, содержания, взаимосвязи и взаимодействия.

Именно они и группы связей, формируемые на их основе, наиболее последовательно и гармонично обусловливают применение двухуровневого подхода к постановке и проведению исследования и построения системы законов организации.

## 1.2 Классификация законов организации

К первому уровню классификации, строящейся в формате данного подхода, относятся основополагающие законы, определяющие сущность организации. Они выделяют и раскрывают методические основы, фундамент построения любой организации. Это обусловливает особое, определяющее место и ведущую роль таких законов, одновременно предъявляя к их обоснованию и формулированию исключительно высокие требования.

Второй уровень рассматриваемой классификации открывает группа законов формы, определяющих восприятие внешнего вида, проявления организации. Отражаемые этими законами связи наиболее очевидны и понятны, поскольку встречаются и используются практически на каждом шагу. Их проявления и формируют наиболее распространенное представление об организации как установлении определенного, формализованного порядка. Этим уровнем классификации выделяются группы законов, вскрывающие и представляющие важнейшие феномены построения, функционирования и развития организации.

Здесь выделяются и отражаются зависимости и последовательности статической и динамической организации как основные характеристики проявления особенностей построения ее структур и процедур.

Действительно, эффективные процедуры разрабатываются и осуществляются только на реальной основе, по конкретной иерархии позиционирования элементов в структурах и последовательности построения и осуществления связей в процедурах.

Выделяемые и формулируемые этими законами проявления статических и динамических связей позволяют окончательно определить роль организации в процессах и системах объективной реальности и субъективной деятельности окружающих нас организаций.

**1.3 Основополагающие законы организации**

Знание законов организации, понимание механизмов взаимодействия объективной и субъективной, материальной и интеллектуальной организации, как процесса или системы само по себе не обусловливает эффективного применения этого организационного ресурса.

Полное представление любой основополагающей системы требует четкого определения ее состава и содержания, которые особенно пристально анализируются в ходе научной полемики. В теории организации они представляются сводом обоснований сущности законов и соответствующих им дефиниций, раскрывающим содержание отражаемых связей.

Жизнь организации подчиняется определенным законам, главным из которых считается закон синергии. Он гласит, что ее потенциал как единого целого превышает сумму потенциалов отдельных элементов вследствие их взаимной поддержки и дополнения. Таким образом, от объединения в организацию для субъектов существует реальный выигрыш.

Закон использования противоположно направленных процессов и функций позволяет извлекать одновременно выгоды и из тех и из других, а следовательно, существенно увеличить общие организационные возможности.

Закон поддержания оптимальной пропорциональности между организацией и ее элементами в любой ситуации способствует максимальной реализации потенциала всей системы.

Закон композиции говорит том, что функционирование всех без исключения организационных элементов подчиняется общей цели, а цели каждого из них ее конкретизируют, являются по отношению к ней подцелями.

Закон самосохранения гласит, что любая организация, равно как и ее отдельный элемент, стремится сохранить себя как целое, что требует соблюдения ряда условий. Речь идет о соблюдении экономии и рациональном использовании ресурсов, расширении масштабов и сферы деятельности и т.п.

Закон информированности утверждает, что в организации не может быть больше порядка, чем у ее членов имеется информации о реальном положении вещей, позволяющей им принимать адекватные решения.

Закон необходимого разнообразия элементов и связей обеспечивает, устойчивость и гибкость организации, возможность компенсировать негативные последствия внутренних и внешних потрясений.

"Закон онтогенеза утверждает, что жизнь любой организации состоит из трех последовательно сменяющих друг друга фаз: становления, развития и угасания. Понятно, что задача руководства в свете этого состоит в максимальном сокращении первой фазы, продлении второй и отсрочке наступления третьей".

Следует отметить, что в соответствии с перечисленными законами живут все виды организаций.

## 1.4 Статическое и динамическое состояние организации

Любая компания проходит часть этапов или все этапы жизненного цикла. Этапы можно объединить в две группы: статическую и динамическую.

"Статическая группа включает этапы нечувствительности и ликвидации (утилизации). Эти этапы характеризуются решением внутренних проблем в компании, причем, внутренние и внешние отношения рассматриваются в отдельности. Это довольно плодотворный метод при подготовке документов для регистрации компании, организации ее деятельности, преобразования или ликвидации.

Динамическая группа включает этапы внедрения, роста, зрелости, насыщения, спада и краха. Эти этапы характеризуются решением внешних и внутренних проблем компании во взаимосвязи".

Далее представлен перечень законов, которые могут быть эффективными для статического и динамического состояний компаний:

1. Статистическое состояние: закон синергии, закон композиции, закон информированности, закон самосохранения, закон единства анализа и синтеза.
2. Динамическое состояние: закон развития, закон информированности, закон композиции.

Выход в статистическое состояние возможен двумя путями:

- постепенным накоплением продукции на складе для компенсации временного свёртывания производства, для сокращения, наращивания или реструктуризации производства. При этом не будет потери рынка продаж.

- свернуть производство старой продукции и провести сокращение, наращивание или реструктуризацию производства с целью выпуска продукции, более полно удовлетворяющей потребности и интересы покупателей или инновационной продукции.

## 1.5 Принципы статического состояния организации

К принципам статического состояния организации относятся: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой и принцип приоритета субъекта управления над объектом.

Принцип приоритета цели.

В системе: цель – задача – функция – структура – персонал. Наивысший приоритет должна иметь цель, затем задача, а далее функция, структура и персонал.

При создании, сокращении, объединении, реструктуризации или ликвидации компании наиболее хорошо должна быть разработана общая цель - семь раз отмерь, один раз отрежь. Общая цель должна быть представлена более мелкими целями по областям деятельности (экономическими, организационными, технологическими и т.д.) или по видам выпускаемой продукции (услугам, товарам, информации). Каждая цель полученного набора должна быть конкретизирована в виде задач с указанием объемов, сроков, ресурсов и т.п.

Для решения набора задач формируются функции управления и производства с указанием трудоемкости, сложности и схожести. На их базе создается организационная структура наиболее приемлемого вида. Полученная структура служит основанием для формирования контингента работников компании.

Таким образом, основное внимание должно быть уделено целям компании, затем набору задач и функций, организационной структуре и персоналу. Разный объем внимания не означает, что к формированию цели нужно относиться очень профессионально, а к персоналу можно подходить спустя рукава, то есть непрофессионально. Каждый элемент, представленный является важным для эффективной деятельности будущей компании.

Принцип приоритета функций над структурой.

При создании компаний в системе "функция—структура" наивысший приоритет должны иметь функции.

Компанию можно создать двумя вариантам.

По первому варианту руководитель может полностью скопировать структуру какой-либо однотипной образцовой на его взгляд компании с набором уже выполняемых функций — это метод "бенчмаркинг".

По второму варианту руководитель должен сначала сформировать полный набор необходимых функций и затем по этому набору создавать организационную структуру. Этот вариант может учесть текущие (а не прошлые) потребности в наборе функций, отражающие реальный момент.

Принципприоритета субъекта управления над объектом.

При создании компании или структурного подразделения приоритет должен отдаваться руководителю относительно будущих работников.

Обычно новое подразделение или компания создается с целью удовлетворения каких-то важных потребностей или интересов. Вначале подбирается руководитель или специалист, который может профессионально реализовать поставленную цель. А затем новый руководитель или специалист подбирает команду, которая по профессиональным и личностным качествам может вместе с ним эффективно работать над конкретными задачами.

## 1.6 Принципы динамического состояния организации

К ним относятся: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями и принцип приоритета объекта управления над субъектом.

Принцип приоритета персонала.

"В системе: цель - задача - функция - структура - персонал наивысший приоритет должен иметь персонал, затем структура, функция, задача и цели". Любая компания создается людьми и для людей. Глобальная цель управления социальными процессами - это максимальное удовлетворение потребностей и интересов личности и общества.

При функционировании компании главное внимание должно уделяться вопросам, связанным с управлением персоналом, стимулированием их деятельности. Человек является основным производителем прибавочного продукта. Поэтому следует формировать структуру, функции, задачи ицели, приемлемые именно для него. В случае возникновения проблем с персоналом, необходимо корректировать цели компании, набор конкретных задач, набор функций с возможным изменением организационной структуры.

Принцип приоритета структур над функциями.

Для действующих компаний в системе "функция—структура" наивысший приоритет должна иметь структура. В действующих компаниях со временем отлаживаются взаимосвязи между элементами структуры, лишние постепенно отмирают, а недостающие постепенно появляются.

Таким образом, на каждый момент времени в любой компании имеются либо ненужные, либо недостающие в какой-то мере подразделения, которые через какое-то время будут или упразднены, или созданы без столкновений и антагонизмов.

Для каждой компании создается уникальная организационная структура, благотворно влияющая на деятельность компании. Для сохранения этого благополучия имеется очень небольшой диапазон изменения этой структуры в виде ликвидации, расширения или создания отдельных звеньев. Эти изменения вызываются желанием ввести новые или сократить старые функции производства и управления. Широкое изменение функций производства и управления многими руководителями трактуется как большая гибкость системы управления. Однако при превышении этого диапазона компания может не справиться с новыми функциями.

Например, президент компании, имеющей функциональную структуру управления, решил все филиалы переподчинить непосредственно себе, так как поступали сигналы о финансовых нарушениях некоторых руководителей подведомственных филиалов. В этой связи структура управления существенно изменится, т.к.количество непосредственно подчиненных у президента компании существенно вырастет и станет выше нормы управляемости. Таким образом, он не сможет уделять достаточного внимания своему аппарату управления и филиалам. В результате существенно ухудшаться экономические, социальные и технологические показатели деятельности компании.

Принцип приоритета объекта управления над субъектом.

Вдействующей компании при замене руководителя или реорганизации подразделений приоритет должен отдаваться коллективу подразделения относительно будущего руководителя.

Будущие руководители и специалисты подразделений компании должны подбираться под конкретные действующие структурные подразделения с учетом их совместимости с коллективом подчиненных Руководство компании в первую очередь должно учитывать, что коллектив представляет собой интеллектуальную ценность (нематериальный актив), на формирование которой были затрачены деньги компании. Обычно суммарный технический потенциал сформировавшегося коллектива существенно выше потенциала руководителя. Поэтому новый руководитель не должен уменьшать потенциал коллектива. Кроме того, подчиненные вправе рассчитывать на то, что новый руководитель будет не хуже прежнего. Таким образом, экономические, технологические и социальные мотивы достаточно существенны для реализации данного принципа.

В практической деятельности некоторых директоров компаний приоритет отдается новому руководителю или специалисту. При этом сразу после назначения нового руководителя производятся серьезные перестановки или он приводит свою команду подчиненных, а прежний коллектив либо увольняется, либо перераспределяется в другие коллективы. Обычно это плохо кончается, так как теряются связи, каналы неформальной информации, навыки и т.п.

# 2. Практическое применение законов организации

## 

## 2.1 Организационная структура управления предприятием

Структура управления организацией или организационная структура — одно из ключевых понятий развития управления. Оно тесно связано со стратегическими целями, функциями, процессом управления и распределения полномочий между работающими в организации. В рамках структуры протекает весь управленческий процесс: движение потоков информации, принятие управленческих решений, в котором участвует весь персонал. Структура необходима, чтобы все протекающие в организации процессы осуществлялись своевременно и качественно.

Организационная структура — это схематическое отображение структурных подразделений. В этом документе отражаются все подразделения организации, схематически прорисовывается порядок их подчиненности.

Функции управления деятельностью предприятия реализуются подразделениями аппарата управления и отдельными работниками, которые при этом вступают в экономические, организационные, социальные, психологические отношения друг с другом.

Ключевыми понятиями структур управления в этом ракурсе являются элементы, связи (отношения), уровни и полномочия. Элементами структуры управления могут быть как отдельные работники, так и службы, выполняющие функциональные обязанности и операции. Отношения между элементами структуры управления поддерживаются благодаря связям, которые подразделяют на вертикальные и горизонтальные (линейные и функциональные).

Горизонтальные связи носят характер согласования и являются одноуровневыми.

Вертикальные связи - это связи подчинения, и необходимость в них возникает при иерархичности структуры управления.

Кроме того, связи в структуре управления могут носить линейный или

функциональный характер. Линейные связи отражают движение управленческих решений и информации между линейными руководителями, т. е. лицами, полностью отвечающими за деятельность организации и её структурных подразделений. Функциональные связи имеют место по линии движения информации и управленческих решений по тем или иным функциям управления.

Далее, на примере организационной структуры оптового предприятия ЗАО "Абразив" будут раскрыты предназначения отделов и их функциональные связи. Организационная структура ЗАО "Абразив" представлена в Приложении 1. ". Приоритетом деятельности предприятия является продажа абразивного и шлифовального инструмента. На сегодняшний день ЗАО "Абразив" представляет собой развитую коммерческую инфраструктуру, с широкой сбытовой сетью. Предприятие является поставщиком абразивного материала и инструмента на Северо-Западе России.

В организации действует линейно-функциональная структура управления. "Линейно-функциональная структура управления – это ступенчато-иерархическая структура. Её также называют линейно-штабной. При ней линейные руководители являются единоначальниками, а им оказывают помощь функциональные органы".

Все структурные звенья организации связаны между собой с помощью системы управления, которая является ее головным органом.

Система управления выполняет как общие функции управления, свойственные практически всем звеньям организации: определение направленности, планирование, организация и регулирование деятельности, ее финансовое обеспечение, учет и контроль результатов, – так и специфические, или конкретные функции управления, свойственные каждой службе в зависимости от ее функционального предназначения.

## 2.2 Функциональное предназначение отделов предприятия

Бухгалтерия - ведёт учёт хозяйственных средств и анализирует финансовое состояние предприятия, следит за точными и своевременными выплатами налогов и денежных обязательств предприятия. Обеспечивает строгое соблюдение кассовой и расчётной дисциплины, не допускать нецелевого использования средств и обеспечить порядок хранения бухгалтерских документов.

Отдел маркетинга - Управляет маркетинговой деятельностью на предприятии и развитием внешнеэкономических связей предприятия. Для отдела маркетинга характерно также распределение его функций между службами сбыта, закупки и управления предприятием. Важнейшей функцией отдела маркетинга является обеспечение предприятия информацией о качестве продукции, потребителях, поставщиках, конкурентах, ценах, каналах распространения и т. д.

Отдел снабжения и сбыта - Целью отдела снабжения является поиск недорогих, но высококачественных основных и второстепенных материалов Отдел снабжения, занимается процессом отгрузки товара, управляет товарными запасами, выбирает оптимальные каналы сбыта товаров, организует складские операции.

Отдел кадров - осуществляет подбор и расстановку кадров обслуживающего персонала, осуществляет мероприятия по эффективному использованию кадрового потенциала, формированию резерва руководящих работников, улучшению качественного состава работников всех звеньев. Оформляет прием, перемещение и увольнение сотрудников организации, а также готовит документы на утверждение в должностях работников.

Отдел организации труда и заработной платы - осуществляет контроль за правильностью применения тарифных ставок, окладов, надбавок, доплат и коэффициентов к заработной плате. Обеспечивает повышение производительности труда и правильного расходования фонда заработной платы.

## 

## 2.3 Функциональные обязанности основных должностных лиц

Директор **-** управляет фирмой, контролирует деятельность и взаимодействие структурных подразделений, занимается ведением переговоров с крупными поставщиками и клиентами.

Директор несет высшую ответственность за деятельность предприятия в целом, обладая для этого всеми необходимыми полномочиями. С целью повышения оперативности управления генеральный директор делегирует полномочия по управлению фирмой директорам (по направлениям) согласно определенным им диапазонам ответственности.

При этом устанавливается, что директорам разрешается делать все необходимое для исполнения своих должностных обязанностей в рамках определенных диапазонов ответственности, а также утвержденных генеральным директором планов и директивных заданий. Директора по направлениям могут в свою очередь делегировать полномочия по принятию ряда решений собственным подчиненным.

Заместитель директора - **н**аряду с директором определяет политику и стратегию развития предприятия. Участвует в составлении заказов и договоров на поставку товаров, контролирует их исполнение. Проводит анализ структуры товарных запасов, динамики товарооборота по отдельным группам товаров. В его подчинении находится транспортное управление, занимающееся организацией и осуществлением перевозок, ему подчиняются базы и склады предприятия.

Офис-менеджер (секретарь) - Выполняет функции помощника генерального директора в полном объеме, следит за контролем документопотоков, решает организационные вопросы с партнерами компании, выполняет хозяйственно-административные функции. Выполняет работу с банковскими выписками, ведёт учет основных средств компании, занимается ведением кассовой книги и начислением заработной платы.

Менеджер по управлению персоналом - Определяет потребность в персонале, осуществляет подбор кадров, проводит собеседования с нанимающимися на работу. Организует обучение персонала, координирует работу по повышению квалификации сотрудников. Составляет и оформляет трудовые договоры и контракты, ведет личные дела работников и другую кадровую документацию.

Менеджер по рекламе - Организует работу по рекламированию продукции и выполняемых услуг, с целью их продвижения на рынки сбыта. Информирует потребителей о преимуществах качества и отличительных свойствах рекламируемых товаров и услуг. Разрабатывает планы рекламных мероприятий и определяет затраты на их проведение.

Менеджеры по продажам - Занимаются поиском новой и развитием существующей клиентской базы, ведением переговоров, составлением и заключением контрактов с клиентами. Осуществляют работы по анализу рынка.

Менеджеры по закупкам - Занимаются обработкой и размещением заказов, контролируют своевременные поставки продукции. Занимаются сбором информации о специальных предложениях и акциях поставщиков и производителей-партнеров. Занимаются согласованием оптимальных цен по конкретным сделкам. Работают с поставщиками, контролируют ценообразование.

Итак, предприятие "Абразив" характеризуется высокой концентрацией полномочий по принятию решений. Фактически - многие вопросы решает сам руководитель по принципу подчиненности "директор — функциональные отделы" и "функциональные отделы — управление предприятием". Предприятию свойственна разобщенность структурных подразделений аппарата управления. В существующей организации, в основном, указаны вертикальные связи, а горизонтальные между структурами затруднены и официально не прописаны.

## 2.4 Применение закона синергии

Синергия (в переводе с греческого — содействие, содружество, соучастие). Синергия означает согласованное, взаимно усиливающее действие двух или нескольких подсистем, увеличивающее упорядоченность (уменьшающее энтропию) системы в целом, в результате чего единая система производит больший эффект, нежели все ее подсистемы по отдельности. В бизнесе синергия означает преимущество от совместной деятельности нескольких предприятий (компаний) по сравнению с их разрозненной деятельностью. В этом определении заключены две идеи:

- Во-первых, увеличение упорядоченности и/или уменьшение хаоса системы означает, что синергия является результатом целенаправленного управления, а не возникает сама по себе как случайный эффект.

- Во-вторых, эффект, возникающий вследствие объединения подсистем, может быть как положительным, так и отрицательным.

Синергию измеряют в тех же единицах, что и управленческую деятельность, — в процентах возврата на управляемый капитал. Применительно к синергии это означает: на сколько процентов эффекты синергии увеличивают или уменьшают стоимость капитала инвесторов в капитале предприятия. В будущем ЗАО "Абразив" может себе позволить покупать бизнес - единицы и интегрировать их в свою структуру. При условии, что стратегической целью предприятия станет создание корпорации. Корпорация — это юридическое лицо, которое, будучи объединением физических лиц, независимо от них. В широком смысле под корпорацией можно понимать всякое объединение с экономическими целями деятельности.

Синергия — единственное преимущество, недоступное для повторения ни одним конкурентом. Верно-используемые преимущества синергии способны значительно увеличить экономическую прибыль среднего предприятия. Однако управление синергией требует соответствующих знаний, навыков, способностей персонала и организации.

## 

## 2.5 Применение закона информированности

Информацию можно трактовать как совокупность сведений, сообщений, материалов, данных, определяющих меру потенциальных знаний менеджера о процессах или явлениях в их взаимосвязи.

Состав, содержание и качество информации, которая привлекается к руководителю, играют определяющую роль в обеспечении действенности управления. Информация - важнейший стратегический ресурс бизнеса.

Отсутствие необходимой информации порождает неопределенность. А в условиях неопределенности точность принимаемых решений ухудшается. Бизнес на определенном этапе развития становится недостаточно управляемым. При недостатке необходимой информации в удобной форме вдруг обнаруживается избыток трудно сопоставимой информации, поступающей из разных подсистем.

Результат действия закона будет благоприятным, если все работники в рамках своих полномочий и ответственности собирают, обрабатывают информацию, делают выводы и сообщают об этом заинтересованному специалисту компании. При этом варианте пустая информация или дезинформация с большой вероятностью будет опущена для дальнейшей аналитической работы. Закон требует от руководителей создания и развития источников информации организации, повышения квалификации своих сотрудников, внедрения передовых информационных технологий, в том числе автоматизированных рабочих мест.

Следствие закона: информированность работника после достижения ею

критического уровня переходит в его компетентность.

Чем большей информацией располагает организация о внутренней внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого функционирования (самосохранения).

# Заключение

В теории организации, отражающей основы построения и представления окружающей человека объективной реальности и субъективно создаваемых им объектов, исследования места, роли, сущности законов приобретают всеобщее значение.

Таким образом, основное внимание должно быть уделено целям компании, затем набору задач и функций, организационной структуре и персоналу.

Знание законов организации, понимание механизмов взаимодействия объективной и субъективной, материальной и интеллектуальной организации, как процесса или системы само по себе не обусловливает эффективного применения этого организационного ресурса.

Полное представление любой основополагающей системы требует четкого определения ее состава и содержания.

Функции управления деятельностью предприятия реализуются подразделениями аппарата управления и отдельными работниками, которые при этом вступают в экономические, организационные, социальные, психологические отношения друг с другом.

Ключевыми понятиями структур управления в этом ракурсе являются элементы, связи (отношения), уровни и полномочия. Элементами структуры управления могут быть как отдельные работники, так и службы, выполняющие функциональные обязанности и операции. Отношения между элементами структуры управления поддерживаются благодаря связям, которые подразделяют на вертикальные и горизонтальные (линейные и функциональные).

В организации действует линейно-функциональная структура управления.

Все структурные звенья организации связаны между собой с помощью системы управления, которая является ее головным органом.

Система управления выполняет как общие функции управления, свойственные практически всем звеньям организации: определение направленности, планирование, организация и регулирование деятельности, ее финансовое обеспечение, учет и контроль результатов, – так и специфические, или конкретные функции управления, свойственные каждой службе в зависимости от ее функционального предназначения.

Итак, предприятие "Абразив" характеризуется высокой концентрацией полномочий по принятию решений. Фактически - многие вопросы решает сам руководитель по принципу подчиненности "директор — функциональные отделы" и "функциональные отделы — управление предприятием". Предприятию свойственна разобщенность структурных подразделений аппарата управления. В существующей организации, в основном, указаны вертикальные связи, а горизонтальные между структурами затруднены и официально не прописаны.

Законы организации и законы для организации будут эффективно работать на организацию, если руководитель сумеет найти их разумное сочетание, выделит главный на текущий момент закон и обеспечит подчинение ему всех других для достижения глобальной цели организации.

Закон информированности - упорядоченности, закон самосохранения и закон развития – это функциональные законы, связанные с организацией как с процессом. Закон синергии, закон единства анализа и синтеза и закон композиции и пропорциональности – это структурные законы, связанные с организацией как явлением.

Разобраться в пересечениях законов непросто даже для профессионала.

Принцип единства дает подход для эффективного использования приведенного набора законов. Этот подход состоит в следующем.

Законы имеют объективный характер, и поэтому будут выполняться независимо от нашего желания, т.е. набор элементов (законов) уже задан. Задачи руководителя:

- из списка целей организации выявить основную (на месяц, квартал, год);

- выбрать из набора главенствующий закон, которому следует уделить основное внимание;

- подчинить реализацию остальных законов главенствующему;

- добиться соответствия законов друг другу путем установления пропорций, приоритетов и сроков их выполнения.

В будущем ЗАО "Абразив" может себе позволить покупать бизнес - единицы и интегрировать их в свою структуру. При условии, что стратегической целью предприятия станет создание корпорации.

Синергия — единственное преимущество, недоступное для повторения ни одним конкурентом. Верно-используемые преимущества синергии способны значительно увеличить экономическую прибыль среднего предприятия.

Закон информативности требует от руководителей создания и развития источников информации организации, повышения квалификации своих сотрудников, внедрения передовых информационных технологий, в том числе автоматизированных рабочих мест.

Не выполнение принципа единства приводит к ухудшению показателей хозяйственной деятельности предприятия.

Все элементы целого должны соответствовать друг другу, иметь между собой связи и иерархию, а также реализовывать общую цель. Этот принцип соответствует определению системы.

# Список литературы

1. Аширов Д.А., Организационное поведение. – М.: ТК Велби "Проспект", 2006. – 262 с.
2. Весенин В.Р., Менеджмент. – М.: ТК. Велби "Проспект", 2006. – 504 с.
3. Дафт Р.А., Менеджмент. – СПб.: Питер, 2002. – 832 с.
4. Латфулин Г.Р., Райченко А.В., Теория органмзации. – СПб.: Питер, 2004. – 395 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф., Основы менеджмента. – М.: ТК Велби, "Проспект", 2006. – 800 с.
6. Мильнер Б.З., Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 558 с
7. Парахина В. Н., Федоренко Т. М., Теория организации. КноРус, 2007. – 296 с.
8. Рогожин С.В., Рогожина Т.В., Теория организации. – М.: Экзамен, 2006. – 319 с.
9. Смирнов Э.А., Теория организации. - М.: ИНФРА-Н, 2004. – 248 с.