Содержание

Введение

1. Теория организации в системе наук
	1. Организация как предмет науки теория организации
	2. Системная парадигма и теория организации
	3. О классификации теорий организации
2. Управление знаниями – вызов XXI века
	1. Роль управления знаниями в действии теории организации
	2. Значение использования групп (команд) в теории организации как науки

Заключение

Список используемой литературы

# Введение

Предметом изучения теории организации является анализ процессов, протекающих в организационных системах, включая закономерности и проблемы, развития организаций, представляющих собой целенаправленное объединение в группы отдельных людей для совместной деятельности.

Именно в процессе сотрудничества можно достичь наиболее высоких результатов и направить коллективные усилия людей для реализации общих целей.

Трудно переоценить роль организаций в жизни общества. Семья, коллектив – это различные типы организаций.

Организации являются элементом общественных систем, в которых живут люди, и представляют собой самую распространенную форму их взаимодействия. Цели организации должны согласоваться с глобальными целями общества, его развития.

Если это происходит, то тем перспективнее и глобальнее данная организация.

Система взаимодействующих организаций это и есть общество. В то же время каждая организация – это сложная система, которая вырабатывает стратегии и тактику своего поведения, имеет свои цели и интересы. Внутри каждой организации создается определенный социальный микроклимат, регулируемой системой управления организацией.

Переход к рыночной экономике ставит перед руководителями всех звеньев уровней, перед предприятиями всех форм собственности, компаниями, корпоративными объединениями.

В условиях рынка нашим управленцам должен быть присуще два важнейших качества: умение глубоко предвидеть и умение эффективно действовать.

Реализация этих качеств объективно требует глубокой экономической подготовки и знаний в области теории управления организацией.

Деятельность организации сложна многообразна. Любая организация имеет свое собственное лицо и свой неповторимый стиль поведения.

Деятельность организаций регламентируется законами, которые отражают специфику социальных, организационных структур и их обособленность от естественных образований окружающего нас мира. Возникают различные механизмы взаимодействия, создаются новые технологии работы, появляются неизвестные раннее типы организаций.

Японские специалисты в области менеджмента сформировали ряд основных принципов управления. К ним относятся следующие:

* система пожизненного найма;
* ротация по кругу (система должностного продвижения);
* организация начинается с обоснования цели;
* человек не только средство для достижения цели, человек сам – цель управления;
* ориентация на развитие организации;
* философия фирмы обязательна для всех;
* гибкая структура;
* группы психологически совместимые и т.д.

Японские ученые утверждают, что надежность определяется тремя факторами: капиталом, материалами и людьми.

На развитие мировой экономике значительно влияет стремительный рост новых информационных технологий и средств телекоммуникаций.

Все без исключения организации работают в мировом информационном пространстве. Появились организации, специализирующиеся на производстве информации.

Взгляд на организацию как субъект экономической и общественной жизни общества, активно осваивающий информационную среду обитания, требует разработки новых законов, принципов и подходов к анализу закономерностей функционирования организационных систем.

В теории организации речь идет не о технологиях производства, а об информационных технологиях управления на всех уровнях организационной деятельности. Именно в этой области разворачивается конкурентная борьба, определяющая выживание организаций в условиях глобального рынка.[[1]](#footnote-1)

Современный менеджер должен знать и уметь применять на практике законы, которые подчиняются социальные организации.

В том числе в совершенстве знать закон самосохранения организации, его суть и цели. При рыночных отношениях и наличии острой конкурентной борьбы происходит естественный отбор организаций, наиболее приспособленных к сложившимся условиям.

Закон самосохранения служит основой для оценки способности организации к выживанию в изменяющихся условиях существования.

Актуальность выбранной темы обусловлена вышеизложенным.

Объект исследования – теория организации.

Предмет исследования – теория организации в системе наук.

Цели исследования – определение общих тенденций в развитии законов, касающихся теории организации.

Задача исследования – определение понятия теория организации в системе наук.

Методология и методика исследования – в основе исследования лежат методы логико-правового и системного анализа, также сравнительный метод научного познания.

Новизна исследования – обусловлена тем, что данная область наиболее слабо исследована в вопросе теории организации.

В ходе подготовки к написанию работы изучены труды: Мескона М, Альберта М, Румянцевой З.П. Фатхутдинова Р.А. и др.

#

# Теория организации в системе наук

# Организация как предмет науки теория организации

Деловая организация представляет собой некоторую самостоятельно существующую систему, подобная живому организму, который появляется на свете, растет, развивается и совершенствуется, а затем умирает.

Организации присуще стремление к самосохранению. Она может продолжить свое существование даже после достижения поставленной цели.

При рыночных отношениях и наличии острой конкурентной борьбы происходит естественный отбор организаций, наиболее приспособленных к сложившимися условиям. Организации, не удовлетворяющие потребностям общественного развития, обречены на гибель.

Выбор целей и социальной миссии организации является первым и самым ответственным моментом в стремлении к выживанию.

В жизни многих организаций были такие ситуации, когда они вынужденно оказывались на грани банкротства, могли быть ликвидированы или же выживали и процветали.

Решению проблем выживания организаций способствует закон самосохранения, который утверждает, что любой организации как социально – экономической структуре присуще стремление к самосохранению (выживанию) за счет оптимального использования кадровых и материальных ресурсов.

Стремление к самосохранению присуще каждому отдельному человеку, в том числе и семье и домашнему хозяйству, как организации.

Под организацией мы понимаем «единицу координации», обладающую доступными определению границами и функционирующую для достижения цели или совокупностей целей, разделяемых членами – участниками.

Организациями являются фирмы, профсоюзы, политические партии, университеты, и множество других «единиц координации».

Из данного определения следует три основные характеристики организации:

1. Совокупность участников.
2. Степень идентификации всех участников с целями организации.
3. Формальная структура властных отношений.

Особую сложность представляет определение организованного потенциала звена управления, который в значительной мере зависит от показателей личности менеджера.

Банкротство бывает чаще всего связано не с экономическими или материальными причинами, а с деятельностью неэффективного менеджмента.

Из закона самосохранения следует, что прибыль не может быть главной целью организации. Прибыль является сугубо внутренней проблемой. Факторы успешной деятельности управляющего:

1. Стратегическое мышление. Показ пути следования для фирмы. Умение определить цели, поставить задачи, найти способы для их достижения. Ориентирование на результат.
2. Желание и способность нести ответственность и принимать рискованные решения.
3. Готовность начинать процессы изменения в интересах фирмы.
4. Умение мотивировать себя и персонал.
5. Умение правильно использовать свои силы и время и т.д.

Мери Паркер Фоллет, которая внесла большой вклад в теорию менеджмента, определяя его сущность, отмечала, что это «искусство получать вещи через людей».

Менеджеры высшего звена управления отвечают за постановку глобальных задач, формирование стратегии развития и внутренних ценностей организации.[[2]](#footnote-2)

* 1. **Системная парадигма и теория организации**

Проблемная (а по мнению некоторых ученых – кризисная) ситуация в экономической теории обусловлена двумя группами причин: первая связана с противоречивой логикой собственного развития теории, в том числе противостоянием традиционного мэйнстрима, восходящих институционально-эволюционных и новейших синергетических экономических течений, вторая – с дисфункциями взаимодействия экономической теории, экономической политики и хозяйственной практики[[3]](#footnote-3).

К числу значимых составляющих экономической теории, в наибольшей степени подвергшихся эрозии в последнее десятилетие, относится теория предприятия (или фирмы)[[4]](#footnote-4)2. В общенаучном плане именно на теории фирмы как хозяйствующего субъекта, максимизирующего прибыль, «оттачивали» критические стрелы представители институционально-эволюционного направления – от Р. Коуза до Р. Нельсона и С. Уинтера. Даже целесообразность использования самого понятия фирмы не раз ставилась под сомнение. В качестве субъекта микроэкономики предполагалось рассматривать и межотраслевые комплексы, и финансово-промышленные альянсы, и корпорации.

Позиции теории фирмы среди других экономических дисциплин за последние два десятилетия утратили свою определенность.

В исследовательской практике теория фирмы как самостоятельная дисциплина в 1990-е годы была, по сути, растворена в более общей «теории организации промышленности», а в педагогической практике и вовсе уступила ей место. В системе классификации экономических наук теория фирмы как самостоятельный раздел не выделяется.

К числу внутренних проблем теории предприятия можно отнести: недостаточное внимание к методологическим основам теории, видению предприятия в системе экономических институтов; слабую проработанность критериев эмпирического обоснования выдвигаемых положений и др.

С точки зрения соответствия теории реальной практике довольно рано выяснилось, что неоклассическая концепция персонификации фирмы, опирающаяся на отождествление фирмы с лицом, принимающим решения относительно ее поведения, обладающим устойчивыми предпочтениями и стремящимся к их максимальному воплощению в точно известных этому лицу рамках внешних ситуационных ограничений, не отвечает реальности. Ни наличие инвариантных предпочтений, ни стремление руководства фирмы к их реализации, ни возможность учета информации о существующих ограничениях не имеют убедительного теоретического или эмпирического подтверждения. Да и принцип отождествления «первого лица» и возглавляемого им предприятия вряд ли правомерен с общественной точки зрения.

Что же касается институционального подхода к фирме как «сплетению контрактов», то возможность его использования в качестве универсального базиса теории предприятия также подвергается сомнению.

В частности, в российской экономике, основанной на неформальных личных связях, роль контрактов ограничена, их нарушение не осуждается ни коллективами, ни обществом в целом и фактически входит в систему взаимных ожиданий, так что по крайней мере применительно к российским условиям трактовки фирмы как nexus of contracts является неполной.

В последние десятилетия традиционные концепции фирмы столкнулись с дополнительными проблемами ввиду «явного и существенного расхождения» между этими концепциями и «реальными действиями многих современных корпораций, которые вместе контролируют значительную часть промышленного производства»[[5]](#footnote-5)1.

Между тем необходимость развития концепции и теории предприятия как в структуре общей экономической теории, так и в рамках экономической политики на всех уровнях очевидна.

Явным или неявным образом концепция организации как самостоятельно действующей единицы, объединяющей на систематической основе процессы производства и реализации продукции, а также воспроизводства ресурсов и условий функционирования, входит почти во все разделы экономической теории.

Организация выступает либо в виде объекта регулирования (макротеория), либо в роли действующего лица (микротеория), либо в качестве реципиента или донора институтов (институциональныя теория). Если исключить теорию поведения фирмы из экономической теории, последняя, скорее всего, перестанет существовать как целостность.

В практическом плане теория фирмы должна не только давать прогнозы результативности тех или иных социально-экономических мероприятий, но и предлагать менеджерам фирм управленческие ориентиры и индикаторы.

Дж. Стиглиц, анализируя причины негативных результатов российских реформ указывает, в частности, на неадекватную теорию фирмы, которая была положена в основу приватизации. «Была наивная вера в акционерную теорию предприятия как имущественного комплекса, активы которого, остающиеся после расчета с поставщиками и работниками и уплаты налогов, контролируются акционерами.

Фактически же модель множества основных агентов (то есть теория предприятия как субъекта, находящегося в отношениях взаимной зависимости с множеством заинтересованных лиц, включающим не только акционеров, но и другие лица и организации, в том числе местные власти) представляла лучшую модель фирмы, чем данная. Оставшись за пределами нового распределения собственности, заинтересованные лица реагировали на это недружественными способами (например, путем грабительского поведения местных должностных лиц и «непродуктивных» строптивых рабочих), когда на самом деле для того, чтобы по-настоящему провести реструктуризацию фирм в новых условиях, требовалось их полное сотрудничество»[[6]](#footnote-6)1.

О микроэкономических результатах основанной на неоклассических принципах политики российского правительства, проводившейся в 1990-годы, недвусмысленно говорит первый вице-президент Европейского банка реконструкции и развития Ч. Франк: «Если задуматься, какая самая большая неудача постигла Россию при переходе к рыночной экономике, то без колебания можно найти ответ – структурная реорганизация на уровне предприятий, потому что основным источником всех недостатков российских методов хозяйствования за последние 10 лет стали скромные достижения на этом поприще»[[7]](#footnote-7)2.

В последние годы выявилось, что проблема фирмы актуальна для экономики не только постсоциолистических, но и развитых западных стран, где корпоративные скандалы обнажали пробелы и в теории, и в корпоративном законодательстве, и во всей системе корпоративных и связанных с ними институтов.

Итак, кризис теории организации, как в общеэкономическом плане, так и применительно к переходной экономике России – одна из центральных проблем развития экономической теории и формирования экономической политики. Положение, однако, постепенно начинает меняться.

В статье Я. Корнаи, сформулированы основные черты новой экономической парадигмы, названной «системной». В предлагаемой Корнаи концепции удачно соединяются современные интеграционные тенденции в экономической теории и принципы системного подхода, выдвинутые в 1920 – 1930 годы и активно развивавшиеся вплоть до 1970 – х годов.

Представляется, что данная платформа с учетом результатов в области теории и практики поведения предприятий, полученных в ходе изучения их эволюции и реформирования в России в 1990-е годы может стать базой для создания единой комплексной теории организации, отвечающей запросам сегодняшнего дня[[8]](#footnote-8)1.

Задача данной работы – очертить методологические контуры «системного» направления в теории фирмы, предложить концепцию новой системно-интеграционной теории предприятия, а также представить некоторую «систему координат» для классификации и анализа как существующих, так и возможных вариантов теории фирмы в системе наук.

* 1. **О классификации теорий организации**

Применение системной методологии к изучению организаций позволяет предложить содержательную классификацию теорий организаций, отличную от известных. При этом речь идет о классификации не только описанных в литературе, но и иных возможных вариантов фирмы. Основанием для идентификации теорий является типизация взаимоотношений организации как динамической системы и ее динамического же окружения.

Классифицирующими признаками служат направленность, характер и степень влияния таких взаимодействий на поведение организации. «Система координат» состоит из пяти независимых двухполюсных континуумов, отражающих различные варианты точек зрения на взаимоотношения организации и окружающей среды.

1. Холизм – партикуляризм. Холистическая концепция опирается на представление об организации как целостной единицы, находящейся под постоянным давлением внешней и внутренней среды. Это влияние «обусловливает тесную связь различных аспектов деятельности организации. Партикуляризм предполагает, что различные аспекты работы организации можно изучать и прогнозировать самостоятельно, не обязательно учитывая их взаимодействие и тенденции функционирования и изменения организации в целом.

2. Гомеостаз – гетеростаз. Согласно концепции гомеостаза, действия организации можно объяснить на основе гипотезы об устойчивости, сохранении равновесия во внутрифирменных и внешних взаимодействиях (например – идеи ряда менеджеральных концепций, связанные с незаинтересованностью менеджеров в стремительном росте стоимости фирмы из-за опасности смены собственника и последующей замены менеджмента). Гетеростатическая концепция ставит во главу угла спонтанное развитие заложенных в организации производительных сил, стремление к инновациям, что сближает ее с теорией инноваций Й. Шумпетера и «школой предпринимательства» в стратегическом менеджменте.

3. Реактивность – проактивность. Реактивная теория рассматривает функционирование организации как относительно быструю и непосредственную реакцию на изменение внешних факторов: конъюнктуры рынков, политических факторов, динамики законодательной среды и т.д. Организация здесь играет пассивную роль, принимая условия рынка (цену, спрос и т.д.) как данные. Наоборот, под проактивностью понимается представление положения организации в рыночной среде как результата его собственных действий, в том числе реакция на рыночную среду. Реактивными являются практически все статические неоклассические варианты теории независимо от принимаемых критериев полезности.

4. Конституционализм – инвайронментализм. Согласно конституционной концепции, основные, глубинные черты поведения имманентно присущи каждому данному предприятию. Она формируется на самых начальных этапах жизненного цикла предприятия, определяя его «конституцию». Если предприятие возникло на базе преобразования (реорганизации, слияния, разделения) других, то эти качества наследуются от предприятий – «родителей». Если предприятие образовалось в результате предпринимательских усилий, то оно наследует черты поведения своего индивидуального или коллективного создателя.

Наоборот, инвайронментализм в принципе отрицает наличие изначальных устойчивых черт и основывается на определяющем влиянии текущих обстоятельств или кумулятивной траектории развития предприятия. Примеры конституционной теории – эволюционная теория фирмы Р. Нельсона и С. Уинтера и статистический вариант неоклассической теории.

5. Рациональность – иррациональность. Концепция рациональности предполагает осознанность и осмысленность принимаемых на предприятии решений, а также возможность логического априорного объяснения процесса как результата принятия решений различным заинтересованным лицам. Триада «осознание – осмысление – объяснение» является необходимым атрибутом полной рациональности.

Противоположная иррациональная концепция не предполагает ни следования определенным целям предприятия, ни ограничения каким-либо средствами при реализации этих целей.

Отметим, что О. Фавро для классификации теорий с точки зрения рациональности пользуется шкалой от субъективной (максимальной) до процедурной (минимальная степень) рациональности. Спектр возможных вариантов теории предприятия шире и может включать варианты, не предполагающие даже субстантивной рациональности. Двигаясь по оси рациональности от максимального к минимальному значению, можно отметить неоклассические теории, основанные на принципах строгой рациональности («железной клетки», по выражению М. Вебера), теории принятия решений Г. Саймона, Р. Сайерта и Дж. Марча, Х. Лейбенстайга, последовательно ослабляющие предпосылки рациональности и подводящие вплотную к понятию органической иррациональности как имманентно присущей практически каждому индивиду устойчивой «системной дисфункции» при принятии решений. «Школа предпринимательства», по Г. Минбергу и др., в качестве доминирующих факторов поведения предприятия называют такие иррациональные мотивы, как импульсивность, интуиция, «озарение» предпринимателя.

Вопрос о степени рациональности поведения предприятия существенно зависит от системного представления объекта: иррациональное поведение в рамках одной системы факторов может оказаться рациональным в рамках другой, более широкой.

На базе данного классификационного подхода с использованием промежуточных вариантов каждой из перечисленных шкал может быть выполнена классификация (по сути идентификация) наиболее известных вариантов теории фирмы. Отметим, что в соотношении с принципом двойственности «система – среда» данная совокупность признаков может быть использована для системного описания теории не только организации, но и ее внешнего дополнения – окружающей среды.

# 2. Управление знаниями – вызов XXI века

# 2.1 Роль управления знаниями в действии теории организации

90-е годы в России убедительно показали, что организации, работающие только на получения прибыли оказались недолговечны и разорились.

Процессы стабилизации рыночных отношений, развитие конкуренции, устойчивое деление рынка на сегменты, стабилизация цен привели к самоликвидации таких организаций.

В настоящее время организации такого типа могут существовать лишь достаточно короткое время и только на новых сегментах рынка.

Основой борьбы за самосохранение является способность деловой организации не только приспосабливаться к внешней среде, но и уметь использовать происходящее в ней изменения в своих целях.[[9]](#footnote-9)

Необходимость постоянного сокращения дефицита знаний ставит перед каждой организацией важные задачи.

1. Приобретение знаний.
2. Усвоение знаний.
3. Передача знаний.

Интеграция всех операций в единое целое осуществляется «разумными» информационными системами.

В подразделениях локальные структуры или соединенные между собой коммуникационные системы делают «творчески» работу позволяя людям «работать на расстояние» при любом их местонахождении (дистанционная занятость). Организация становится совокупностью микроэлементов гибких производственных гибких систем, взаимодействующих управляемых электронным путем.

Указанные выше изменения открывают для организаций новые возможности.

Полный и исчерпывающий анализ внешней среды позволяет руководителям как вновь создаваемых, так и уже существующих деловых организаций предвидеть угрозы выживаемости, а также предугадать новые возможности развития.

Грамотное прогнозирование позволяет разработать модель ситуационного поведения организации и избежать ее гибели.

Ожидается, в частности, что к 2010 г. сеть Интернет будет иметь более одного миллиарда пользователей.

Наука призвана уже сегодня предвидеть, как новая информационная технология повлияет на трансформацию деловой активности и общества в целом, как следует управлять самим процессом сверхскоростных глобальных связей и изменениями в характере информации.

Ключевой вопрос в этой области – капели свойствами должны обладать организации с тем, чтобы обеспечить постоянное приспособление к динамичной окружающей среде.

В процессе преобразования окружающих условий и предъявляемых объективных требований организация как адаптирующийся механизм будет меняется.

**Вывод**. Обобщая происходящие процессы и наметившиеся тенденции, можно сделать вывод, что главными характеристиками станут большая гибкость, приверженность организации индивидуумам, преимущественное использование (групп) команд, высокая внутренняя конкурентоспособность, стремление к диверсификации и др.

#

# 2.2 Значение использования групп (команд) в теории организации

# как науки

Среди навыков все большее требование организация предъявляет к умению работать в группах, которые в перспективе начнут играть важную роль во всех видах деятельности.

Самонацеленные, самоуправляемые команды становятся ключевыми звеньями, «Мускулами» гибкой организации. По мере изменения среды деловой активности организация адаптируется, а внутренняя организационная структура является настолько гибкой, что «впитывает» в себя все изменения. Команды должны формироваться вокруг проблем, после решения которых они будут реформироваться или создаваться вновь.

Группы (команды) становятся основным строительным блоком организации.

При самоуправлении групп ограничивается роль руководителей в организации. Группа имеет общую цель, ответственность и подотчетность используется для оценки степени достижения поставленных целей. При этом ведущим звеном и показателем успеха будет удовлетворение запросов потребителя.[[10]](#footnote-10)

Принципиальное значение имеет то, что оценки и система оплаты труда устанавливаются не только по результатам деятельности группы (команды), но и за развитие различных имений и навыков и овладение персоналом несколькими профессиями.

Не менее важны также информирование всего персонала, стремление к наилучшему использованию им информации, к самостоятельному анализу ситуации и принятию собственных решений.

Профессиональные знания и умение каждого партнера позволяют создать «лучшую во всем» организацию, в которой любая функция и процесс реализуются на мировом уровне. В результате обеспечивается и более высокая эффективность организации, создается обстановка взаимного доверия и взаимной ответственности.

Партнерство здесь менее формально. Информационные сети помогают установить эффективные и быстродействующие связи между компаниями. Можно предложить так же распространение в будущем структур, образующих горизонтальные организации.

Функционирование работника в «разных ипостасях» требует от него, что бы он обладал комплексом новых умений по сравнению с теми, которые характерны для традиционной организации. Работники должны быть адаптированными целеустремленными, уметь работать в команде.[[11]](#footnote-11)

В перспективе организация должна строится на принципах гибкости. Ее основными чертами становится динамизм и адаптация, как того требует изменения окружающей среды. При этом преобразования должны затронуть не какие-либо второстепенные элементы, а сущностное «ядро» управления – структуры, процессы, методы.

Они меняются тем быстрее, чем выше темпы изменения техники, технологии, условий развития деловой активности. Даже преуспевающие компании могут пострадать от собственного консерватизма. Известны случаи, когда кампаниям после сокращения десятков тысяч рабочих мест приходилось заполнять новые десятки тысяч рабочих мест, требующих от работников новых умений и навыков.

В целом эти процессы направлены на ускорение и углубление изменений в самой основе организации – в существе ее деятельности.

Можно предвидеть, что исчерпание ресурсов начнет ускорятся особенно по мере того, как компании будут осознавать свою внутреннюю способность к конкуренции.

Достигающая успеха гибкость должна стать части организационной культуры. Организация будет адоптироваться в меняющихся условиях, все это возможно осуществить при условии, что индивидуумы привержены ценностями гибкой организации.

В борьбе за самосохранение организации руководство фирмы должно принимать во внимание различные факторы внешней среды.

**Основные факторы внешней среды**

Международные - отношения, соглашения, контактные связи, законодательство.

Политические – законы, правовые норма, таможенная политика, кредитная политика.

Экономические – инфляции, налоговые ставки, доходы населения, управление финансами.

Технологические – новации, средства автоматизации, новые технологии управления, Интернет.

Рыночные: конкуренция, партнеры и поставщики, емкость рынка, спрос и предложение.

Социальные: менталитет, национальные чувства, демографические проблемы, уровень занятости населения.

Оценка уровня самосохранения организации и определение состояния устойчивости ее функционирования – необходимы элементы создания инвестиционной привлекательности.

Если внешне нормально работающая организация находится в состоянии неустойчивого равновесия, то для повышения потенциала самосохранения необходимо проведение специальных мероприятий.

Необходимо произвести диагностическое исследование, составить перечень проблемных ситуаций.[[12]](#footnote-12)

К мероприятиям организационно-экономического характера, повышающим устойчивость организации, следует отнести:[[13]](#footnote-13)

* Создание резервного денежного фонда;
* Увеличение доли высоколиквидных материальных доходов;
* Диверсификация деятельности;
* Установление постоянных партнерских отношений с целью формирования устойчивой среды обитания;
* Совершенствование структуры управления;
* Автоматизация производства;
* Использование ноу-хау и др.

К мероприятиям социально–психологического характера, повышающим устойчивость организации относятся:

* + разработка системы повышения профессиональной пригодности персонала;
	+ улучшение социально – бытовых условий;
	+ разработка системы мотиваций экономического социального характера;
	+ проведение мероприятий по борьбе с конфликтными ситуациями.

Комплекс указанных мероприятий способствует не только самосохранению и выживанию организации в условиях глобального рынка, но и обеспечивает устойчивое поступательное развитие организации.

# Заключение

Новая тенденция состоит в том, что происходит движение к множественности и неореализму организаций.

Практической так называемых обучающихся организаций выработаны определенные принципы, суть которых сводится к следующему: обучаться быстрее, чем конкуренты; обучаться внутри организации друг у друга, у групп; обучаться за пределами организации – у поставщиков и потребителей; обучаться по вертикали – от вершины до основания организации; задавать правильные вопросы и применять «обучение в действительности»; прогнозировать будущее, создавать сценарии и обучать по ним; применять на практике то, чему научились и учиться на практике; обучаться быстрее, чем меняется внешняя среда; обучаться в области, раннее неизвестных.

Некоторые исследователи современных компаний обратили внимание на то, что средняя «продолжительность жизни» большинства из них – от создания до закрытия – составляла менее 40 лет.

Однако многие организации остаются действующими и полными сил даже после двухсотлетней деятельности.

Анализ этих тенденций приводит к выводу, что большая часть этих организаций «умирает» преждевременно из-за неспособности обучаться, адаптироваться, развиваться по мере изменений окружающей их среды.

Изучение продолжительности жизни позволяет выделить общие черты организаций: бережное отношение к окружающей среде (и потенциальным изменениям в ней), что определяет их способности к обучению; высокую степень сложности и идентичности культуры организации, непосредственно влияющую на способность организации создавать свое сообщество и персонами, толерантность к новым и противоположным идеям или видам деятельности, обеспечивающая открытость к обучению и желание объективно видеть общее состояние окружающих условий организации; консервативное финансирование как сдерживающий фактор рисковых инвестиций организации.

Длительное процветание, по-видимому, связано с организационной способностью эффективно и продуманно управлять собственным развитием.

Организации, с указанными выше характеристиками («живые» организации) имеют более продолжительный жизненный период.

Те организации, которые делают упор только на увеличение доходов, прибыль, имеет меньше возможностей для долгосрочного выживания.

Для современных организаций характерны повышение степени согласованности совместных действий и долгосрочных обязательств, возросшее понимание необходимости решения сложных проблем и др.

Эти требования, в свою очередь, зависят от свободной и надежной связи между подразделениями, где отношения взаимозависимости является основой интеграции и где предпочитают доверие, готовность к риску и взаимопомощи, предупреждению возможных конфликтов.

Вывод. Обобщение накапливаемого опыта управления знаниями, его всесторонний анализ, выявление возможностей использования новых организационных моделей и методов с учетом конкретных ситуаций и особенностей организаций становятся ключевой задачей науки и практики управление организацией сегодня и в ближайшем будущем.

# Список используемой литературы

1. Андреев О.И. Менеджмент, бизнес. – М: Норма. 2000
2. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество. – М: Приор, 2001
3. Жеребин В. Романов А. Экономика домашних хозяйств.- М: Финансы, 1998
4. Киллен К. Вопросы управления. –M: Экономике, 2002
5. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. – Спб., 2001
6. Милькер Б.З. Теория организации – М: Инфра – М, 2000
7. Мильпер Б.З. Теория организаций. – М: Инфра, 2000
8. Роуз Р. Домашнее хозяйство. – М: Норма, 2001
9. Хлопик А. Гражданское общество или социализм – клик. Российская дилемма. – М: Приор, 2002
10. Хойер В. Как делать бизнес в Европе. – М: Прогресс, 2002
11. Вопросы экономики, 2000, №4
12. Олейник А. Домашнее хозяйство в переходной экономике. – Вопросы экономики, 1998, №12
1. Милькер Б.З. Теория организации –М: Инфра М, 2000, С.93 [↑](#footnote-ref-1)
2. Олейник А. Домашнее хозяйство в переходной экономике. –Вопросы экономики, 1998, №12, С.134 [↑](#footnote-ref-2)
3. Евстегнеева Л., Евстегнеев Р. От стандартной экономической теории к экономической синергетике. – Вопросы экономики, 2001, № 10. С. 47 [↑](#footnote-ref-3)
4. 2 Гальперин В., Игнатьев С., Моргунов В. Микроэкономика. СПб.: Экономическая школа, 2001, С. 69 [↑](#footnote-ref-4)
5. 1 Хей Д., Моррис Д. Теория организации промышленности, т.2. С. 6 [↑](#footnote-ref-5)
6. 1 Стиглиц Дж. Неудачи корпоративного управления при переходе к рынку. – Экономическая наука современной России, 2002, № 4 [↑](#footnote-ref-6)
7. 2 Франк Ч. Стратегия Европейского банка в отношении России. – Проблемы теории и практики управления, 2000, № 6 [↑](#footnote-ref-7)
8. 1 Розанова Н. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке. – Вопросы экономики, 2002, №1 [↑](#footnote-ref-8)
9. Хойер В. Как делать бизнес в Европе. –М: Прогресс, 2002, С.114 [↑](#footnote-ref-9)
10. Вопросы экономики, 2000, №4, С.18 [↑](#footnote-ref-10)
11. Киллен К. Вопросы управления. –M: Экономике, 2002, С.73 [↑](#footnote-ref-11)
12. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. –Спб., 2001, С.97 [↑](#footnote-ref-12)
13. Мильпер Б.З. Теория организаций. –М: Инфра, 2000, С.98 [↑](#footnote-ref-13)