**Содержание**

Введение

1. Организация

1.1 Понятие организации

1.2 Устройство организации

1.3 Модели организации

1. Самоорганизация

2.1 Понятие самоорганизации

2.2 Взаимоотношения между процессами самоорганизации и организации

Заключение

Библиографический список

**Введение**

Актуальность темы исследования законов организации, самоорганизации и самоуправления обусловлена тем, что на протяжении всей истории мировой мысли каждый из мыслящих людей не задавал себе вопрос: как завязывались и сплетались основные нити, образовавшие сложную и разноцветную ткань общественной жизни — этой высшей и самой сложной из известных нам форм движения сущего? В природе все происходит стихийно. Это относится к небесным телам, растительному и животному царству. Биологические формы, какими бы высокоорганизованными они ни были, лишь приспосабливаются к среде. Люди активно воздействуют на природу, видоизменяют ее и приспосабливают к своим потребностям. История общества отличается от истории природы прежде всего тем, что первую творят люди, а вторая происходит сама.

Объект исследования курсовой работы — организация, самоорганизация как категории теории организации.

Предмет исследования курсовой работы — законы информированности-упорядоченности, анализ и синтез.

Цели курсовой — рассмотреть законы информированности-упорядоченности, анализа и синтеза.

Задачи курсовой работы:

1.Дать понятие самоорганизации.

2.Рассмотреть стихийные и организационные начала в обществе.

3.Описать законы организации.

На протяжении всей истории человечества вопросы организации и самоорганизации интересовали многих великих ученых. Первое систематическое изложение учения о самоорганизации, дошедшее до нашего времени, принадлежит Аристотелю. В конце Средневековья, в преддверии Нового времени появляются значительные труды Людовика Молины, Рене Декарта, Френсиса Бэкона, напрямую связанные с изучением процессов самоорганизации и орагнизации. В начале нового времени идеи самоорганизации и организации восходят к работам Канта, Гегеля, Дарвина, а в XX в. — Богданова, Шредингера, Винера, Берталанфи, Моисеева, Пригожина, Стенгерса, Хакена, Эбелинга, Эйгена, Эшби и др.

Мировая история, по словам Ф. Энгельса, есть величайшая поэтесса, творящая не по произволу, а закономерно прекрасное и, безобразное, трагическое и комическое. Жизнь общества во всей его полноте, со всеми его порой кажущимися абсурдными событиями есть все-таки не хаотическое нагромождение случайностей, а в целом упорядоченная организованная система, подчиняющаяся определенным законам функционирования и развития.

В своих действиях люди исходят из своих потребностей и мотивов, преследуют определенные цели, руководствуются идеями, т.е. действуют сознательно. Действия индивидов сливаются в поток действий масс, классов, партий, правительств. В ходе общественной жизни возникают и борются прогрессивные и реакционные, передовые и устаревшие, правильные и ложные идеи. Сталкивается бесчисленное множество индивидуальных и классовых, национальных и межгосударственных целей и интересов.

Все это образует единый социально-исторический процесс, которым можно и нужно управлять, но далеко не все факторы в нем можно подчинить управлению.

**1. Организация**

**1.1** **Понятие организации**

Термин «организация»[[1]](#footnote-1) происходит от латинского organize - сообщаю стройный вид, устраиваю. В этом смысле всякое общество - не аморфное образование; оно определённым образом организовано. В таком широком понимании организация есть элемент социальной структуры общества.

Исследователь социологии организаций А. И. Пригожий отмечает, что применительно к социальным объектам термин «организация» употребляется в различных смыслах. Наиболее значимыми являются три из них.

Во-первых, так может называться искусственное объединение, занимающее определённое место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно очерченных функций. В этом смысле организация выступает как социальный институт с известным статусом и рассматривается как стационарный объект.

Во-вторых*,* этот термин означает определённую организационную деятельность, включающую в себя распределение функций, налаживание устойчивых связей, координацию и т.д. Здесь организация — это процесс, связанный с сознательным воздействием на объект и, значит, с присутствием фигуры организатора и контингента организуемых. В этом смысле понятие «организация» совпадает с понятием «управление».

В-третьих*,* здесь можно иметь в виду упорядоченность какого-либо объекта. В этом смысле под организацией понимаются определённые структуры, строение и тип связей как способ соединения частей в целое. Тогда организация выступает как свойство, атрибут объекта. Именно это понимание организации мы имеем в виду, когда речь идёт об организованных и неорганизованных системах, политической организации общества, эффективной и неэффективной организации и т.д. Именно это значение подразумевается в понятиях «формальная» и «неформальная» организация.

Таким образом, выражение «организация данной организации в более организованное состояние», в принципе не является тавтологическим, т.к. содержит три разных значения слова «организация»: деятельность по организации, организацию как объект и организацию как свойство этого объекта[[2]](#footnote-2).

Одна из трудностей определения этого понятия состоит в том, что организация (процесс организации) не представляет собой конкретной, материальной сущности, но вместе с тем она может иметь ряд свойств как материальных, так и нематериальных. Так, любая фирма обладает многими материальными объектами, имуществом, активами и т.д., но она имеет также много социальных аспектов, которые нельзя увидеть или потрогать, например, человеческие отношения.

Дополнительные трудности в определении этого понятия вызываются тем обстоятельством, что существует много разновидностей организаций, начиная с организации в семье и кончая организацией в неформальных рабочих группах и в формальных системах, таких, как «клиника Федорова», «Уралмаш», профсоюз шахтеров, министерство здравоохранения и организация Объединенных Наций. Можно представить себе множество разновидностей организации, начиная с организации, охватывающей деятельность отдельной личности, и кончая организацией сильно формализованного типа, например, Правительство России, а также большое разнообразие социальных организаций, которые находятся между этими двумя крайними случаями.

Это определение подчеркивает постоянную взаимосвязь между людьми, совместно работающими для достижения определенных целей. Но организацию можно определить и так: организация **-** это непрерывная система дифференцированных и коодинируемых видов человеческой деятельности, заключающейся в использовании, преобразовании и объединении специфической совокупности трудовых, материальных, финансовых, интеллектуальных и природных ресурсов в некоторое уникальное, решающее проблемы целое. Функция этого целого состоит в удовлетворении частных потребностей человека путем взаимодействия с другими системами, включающими разные виды человеческой деятельности и ресурсы в их конкретном окружении[[3]](#footnote-3).

Очевидно сходство между определением социальной, т.е. человеческой, организации и открытой системы с нечетко выраженной структурой потому, что открытой называют систему, постоянно осуществляющую обмен веществом, энергией и информацией со средой. Поведение организации, в противоположность поведению личности, характеризуется большей четкостью, предсказуемостью и стабильностью. Только ориентируя личность на выполнение общих целей, организация способна достичь их.

По мере того как человек создавал свои все более сложные культурные, технические и общественные институты, усложнялись и организационные отношения. Развитие современной организации можно представить себе, например, сравнив добровольные, стихийно возникавшие и не оформленные организационно дворовые футбольные команды прошлого с современными высокоорганизованными командами Федерации футбола, с их четкой организационной структурой и предсказуемым поведением.

* 1. **Устройство организации**

Во взаимоотношениях людей внутри организации существует иерархия (гр.- священная власть) - принцип структурной организации сложных многоуровневых систем, состоящий в упорядочении взаимодействий между уровнями в порядке от высшего к низшему.

Во-первых*,* иерархия означает централизацию. В этом смысле иерархия представляет собой разделение труда по вертикали. Здесь складываются отношения руководства-подчинения, причем на всех уровнях. Как и всякое разделение труда, иерархия вводится для эффективности, чтобы сэкономить труд за счет централизации.

Во-вторых*,* иерархия проявляется как человеческие отношения. Это значит, что один из работников может воздействовать на положение и поведение другого, стоящего ниже на иерархической лестнице, а этот нижестоящий лишен такого права. Это положение закрепляется в статусах и выступает как фактор социального неравенства. Серьёзным следствием этой стороны иерархических отношений является то, что связь по субординации не может быть регламентирована полностью. Всегда остается некоторый зазор для проявления личных качеств вышестоящего руководителя по отношению к нижестоящим, причем эти качества далеко не всегда могут быть положительными, что часто является источником социальной напряженности.

Таким образом, получается, что организация как общность расслаивается на управляющих и управляемых, причем, если исключить из анализа высший для организации уровень (директор, президент компании и др.) и низший (вахтер, уборщица), каждый в этой иерархической системе одновременно является и управляющим, и управляемым.

В-третьих*,* иерархия — это форма власти, подчиняющаяся определенным внешне предписанным правилам. Особенность этих иерархических отношений в том, что безличные нормы поведения довлеют над каждым членом организации как личностью, заставляя ограничивать себя в пользу существования организации как целого, как общности. При этом организация применяет определенные стимулы (для поощрения, если поведение индивида соответствует цели организации) или санкции (если это поведение противоречит её целям)[[4]](#footnote-4).

Интересно заметить, что в данном понимании власть, как таковая, во многом нейтральна по отношению к тем, кто её персонифицирует, хотя индивидуальные особенности представителей власти того или иного уровня могут существенно её «окрашивать». Все рассмотренные нами свойства организационной иерархии действуют в комплексе, хотя каждое, разумеется, имеет самостоятельное значение.

Но, кроме иерархии как зависимости работников в организации по вертикали, в ней существует и так называемая «горизонтальная» зависимость. Так, например, службы, вроде пожарного надзора, отдела технического контроля и т.п., являясь формально подчинёнными по вертикали, тем не менее, способны оказывать сильное влияние на власть, используя, по сути, свои монопольные функции.

В условиях производства возникают, и достаточно часто, условия т.н. «перевернутой пирамиды», когда руководитель оказывается зависимым от рядового в формальной структуре, но, по существу, уникального исполнителя. Например, завод производит некое ответственное изделие. В системе технологических операций для его изготовления необходим сложный инструмент, который может изготовить только какой-то определённый специалист. В этом случае он становится монополистом своего уровня знаний и технологий. Без него изделие не может быть изготовлено. Тогда он может предъявлять свои условия.

Итак, иерархия в организациях весьма разнообразна и противоречива. С одной стороны — она обеспечивает порядок и стабильность организационной структуры, но, в то же время, подчиняясь своим внутренним законам, возникнув и существуя, организация обретает качества, полезные только ей самой, безотносительно к тем целям, ради которых она была создана.

Каждый из двух или более уровней выступает как управляющий по отношению ко всем нижележащим и как управляемый, подчиненный по отношению к вышележащим. В иерархически построенной системе каждый уровень специализируется на выполнении определенного круга функций, причем на более высоких уровнях иерархии преимущественно осуществляются функции согласования, интеграции. Иерархия в организации систем необходима в связи с тем, что управление в них связано с получением, переработкой и использованием больших массивов информации. На нижних уровнях используется конкретная, охватывающая лишь отдельные стороны функционирования системы, информация, а на более высокие уровни поступает обобщенная информация, характеризующая условия существования всей системы, и принимаются решения, относящиеся к системе в целом.

Относительно простым примером взаимоотношений внутри организации из знакомого нам окружения может служить университет. Прежде всего, существует организация или система, характеризующая университет в целом. Внутри него есть отдельные колледжи или факультеты. Имеется следующий уровень организации, который строится вокруг учебных групп и кафедр, т.е. соответствует преподаваемым дисциплинам. Помимо этих аспектов университетской жизни существуют и другие формы организации- землячества, профсоюзы или общества по интересам. Далее, на эти системы накладывается еще система обслуживания. Существует, наконец, большое разнообразие организационных взаимоотношений внутри университетской системы в рамках различных объединений выпускников или других групп по интересам. Рассматриваемый в целом университет представляет собой сложную систему подразделений, имеющих разнообразные цели, выполняющих множество функций и требующих постоянного руководства для оптимизации общих целей университета[[5]](#footnote-5).

Аналогичные иерархические построения справедливы для большинства организованных систем, и каждую из них нельзя рассматривать как изолированную в себе сущность; они, вообще говоря, составляют только часть еще более крупных сложных систем.

В предпринимательской организации элементы, или части системы, включают отдельные личности, неформальные рабочие группы или неформальные организации, формальную организацию и в некоторых случаях внешние системы, оказывающие прямое воздействие на предпринимательскую организацию как систему. В состав предприятия входит также ряд подсистем, созданных для выполнения специальных функций: производства, сбыта, управления и информационная. Таким образом, каждое предприятие представляет собой иерархическую систему со множеством взаимосвязанных подсистем.

Рассмотрим взаимоотношения между различными элементами или частями единой системы.

Части должны быть привязаны к целому с помощью определенных отношений каждой части к какой-либо общесистемной характеристике (или характеристикам), имеющей необходимую и логическую функциональную связь с выполнением задач всей организации.

Части должны быть определены не с целью их удобной классификации по тем или иным признакам, а так, чтобы была ясно видна их логическая и необходимая функциональная связь друг с другом и с системой в целом.

Большие части должны быть способны объединять все более мелкие части, которые необходимы для объяснения поведения организации в целом.

Части должны быть соответственно увязаны с поведением всех членов организации[[6]](#footnote-6).

При этом надо иметь в виду «процесс сплавления» организации - процесс примирения и сплочения этих различных частей и установления единства между ними. Этот процесс выдвигает на первый план общие цели организации вопреки противоречащим им интересам отдельных личностей, групп, других организаций и самой рассматриваемой организации.

Основой интеграции отдельных частей организации в единую систему служат информационные сети или сети связи. Связь стимулирует работу отдельных элементов организации и обеспечивает координирующий механизм, соединяющий части системы в единое целое. Дейч считает, что организации состоят из подсистем, которые устанавливают связь друг с другом, обмениваются сообщениями с внешним миром и накапливают информацию. В совокупности эти сети связи составляют некоторую конфигурацию, представляющую собой единую систему связи.

Организационная структура и техника управления являются элементами механизма управления и включают себя соответственно:

1. функциональную и организационную структуру, схему организационных отношений, профессионализм персонала;
2. компьютерную и оргтехнику, мебель, каналы передачи информации (сети связи), систему документооборота.

Процесс управления, как элемент управленческой деятельности, включает в себя: систему коммуникаций, разработку и реализацию управленческих решений, информационное обеспечение.

Основной задачей системы управления организации ставится формирование профессиональной управленческой деятельности. Как процесс управленческая деятельность – это совокупность действий, ведущая к образованию и совершенствованию связей между частями системы. Как явление – это объединение элементов (цели, программы, средства) для реализации миссии организации. Наибольший интерес представляет структура управления организации, как, во многом, определяющая по отношению к другим элементам. Структура органов управления и должностей, распределение между ними полномочий и ответственности часто предопределяет и технику управления, и процесс, и методы, и функции.

Среди этапов понимания сущности управления и построения организационных структур следует выделить некоторые этапы:

Всё большую роль, как указывалось выше, в организации начинает играть технологическая основа. Организация – это социотехническая система, т.е. взаимодействие группы людей с определённой техникой. Техническая система и система межличностных отношений могут пересекаться. От технической системы зависят социальные отношения, а от последних – производственная система. Отсюда – организация характеризуется, как сложная, разнородная вероятностная система[[7]](#footnote-7).

**1.3 Модели организации**

Бюрократическая модель. Макс Вебер сформулировал представление об организации, которое стало традиционным для ученых, исследующих общественные отношения, но которое в меньшей степени поддерживается специалистами, рассматривающими все с точки зрения управления организацией. Вебер считал, что бюрократическая форма организации является наиболее эффективной в современном ему обществе. Он хотел создать основы идеальной организации, которая обеспечила бы максимум разумности поведения человека. Это его представление явно отличается от принятого понимания термина «бюрократическая организация», употребляемого нередко для обозначения больших и громоздких правительственных учреждений или частных предприятий, которые, как правило, в своей деятельности не учитывают индивидуальные запросы людей. Говоря о технических преимуществах бюрократической системы, Вебер писал: «Решающее преимущество бюрократической организации перед любым другим видом организации состоит в том, что она всегда обладает чисто техническим превосходством. Совершенный механизм бюрократической организации по сравнению со всеми другими видами организации дает такие же преимущества, как и машина по сравнению с немеханизированными способами производства.

Точность, скорость, отсутствие неопределенности, четкое делопроизводство, непрерывность, благоразумие, единство, строгая субординация, уменьшение трений между членами организаций и сокращение затрат труда и материалов - все это доведено до совершенства в чисто бюрократической организации, и особенно в той форме, где строго проводится единоначалие[[8]](#footnote-8)».

По мнению Вебера, другим преимуществом бюрократической организации является ее универсальность. Он считал, что такая организационная форма способствует увеличению эффективности самых разнообразных организаций- как промышленных предприятий, так и правительственных учреждений, воинских подразделений и профессиональных объединений. По Веберу, основными чертами “идеальной” бюрократической организации являются: 1) разделение труда на основе функциональной специализации; 2) четкая иерархия власти; 3) система правил, определяющих права и обязанности каждого члена организации; 4) система процедур, определяющих порядок действия во всех ситуациях, встречающихся в процессе функционирования организации; 5) игнорирование личных качеств во взаимоотношениях между сотрудниками организации; 6) отбор и выдвижение работников по их квалификации.

Он укрепил модель своего бюрократического механизма с помощью введения особой установленной власти общества, т.е. какой-то силы, которая узаконена обществом и «заставляет человека иногда делать то, что он не хочет делать».

Неоклассическая модель. Это модель поведения организации, построения с учетом возможностей человека. Этот взгляд на организацию получил широкую известность. Основное внимание здесь уделялось уже не рациональной модели традиционной теории организации, а модели, которая рассматривала человека таким, каков он есть. Эта модель не исключает рассмотренные раньше структурные аспекты организации, но изменила те принципы, которые относятся к человеческим ресурсам и отношениям, возникающим в неформальных группах внутри организации.

Основные отличия теории, учитывающей человеческие взаимоотношения, от традиционной теории организации сводятся к следующему:

1. в выработке решений чаще принимает участие широкий круг сотрудников организации, а не только узкая группа на высшем уровне управления;
2. основной единицей организации является не индивидуум, а скорее группа, члены которой взаимодействуют с помощью личных контактов;
3. не только административная власть, а и взаимное доверие служит объединяющей силой организации;
4. руководитель - это скорее посредник для связи внутри группы и между группами, а не только представитель высшей власти;
5. необходимо увеличение ответственности членов организации, а не внешний контроль за результатами их работы.

Подход к организации с позиции человеческих отношений выдвинул на первый план концепцию организации как единой системы, охватывающей отдельные личности и неформальные группы и учитывающей отношения внутри группы и формальные взаимосвязи между членами организации. В сущности, эта школа вернула человеку то место в организации, которое традиционная школа так старательно пыталась у него отнять.

Профессиональная модель. Это - профессиональные организации и они характеризуются не только целями, которые преследуют, но и высоким процентом специалистов в составе аппарата (не меньше 50%), а также таким распределением власти между специалистами и неспециалистами, при котором специалисты обладают высшей властью в вопросах, касающихся главной цели деятельности организации. К организациям такого типа относятся институты и университеты, исследовательские организации и крупные лечебные учреждения.

Модель такой организации должна характеризоваться тем, как часто организация встречается с обычными и необычными обстоятельствами, или с работами, требующими либо высокой квалификации, либо только применения обычных знаний.

Такая профессиональная модель во многих отношениях отличается от традиционной. Традиционная модель предполагает, что имеется один главный источник власти (линейная организация), который является основой для окончательных решений и контроля. В профессиональных организациях контроль осуществляется с помощью профессиональных норм и взаимодействия между коллегами по работе[[9]](#footnote-9).

**2. Самоорганизация**

**2.1** **Понятие самоорганизации**

В каждой организации имеются регламентирующие документы на систему управления организации (уставные документы, законодательные и нормативные акты и т.д.). Однако наряду со штатным управленческим процессом в организации происходят процессы, связанные с несанкционированным управлением и организацией, т. е. самоуправление и самоорганизация.

Термин «самоорганизация» введен в науку в 1947 г. американским ученым Эшби У. Р. Самоуправление и самоорганизация свойственны живой и неживой материи. В ряде случаев самоуправление и самоорганизация более эффективны, чем искусственные управление и организация. В некоторых случаях они инициируют развитие искусственного управления в организации или же функционируют совместно. Иногда трудно определить, что послужило источником профессионального управления: оно само или элементы самоуправления.

Самоорганизация может рассматриваться как процесс и как явление. Сущность ее как процесса состоит в формировании совокупности действий, ведущих к созданию устойчивых реакций в системе. Сущность самоорганизации как явления состоит в объединении элементов для реализации программы или цели и действующих на основании внутренних правил и процедур[[10]](#footnote-10).

Самоорганизация - свойство присущее любой системе.

Самоорганизация — это основной процесс эволюции сложных систем, состоящий из необратимых последовательных процессов (циклов) самоорганизации. Эволюция самоорганизации систем телеологична в том смысле, что сама по себе ведет к все более совершенной (эффективной) структуре и динамике вещества, энергии и информации. Для самоорганизации не нужно внесистемное или надсистемное целеполагание. Условиями любой самоорганизации и эволюции являются: а) проток энергии через динамическую систему; б) гетерогенность, разнообразие системы; в) отбор — элиминирование или разрушение отбракованных подсистем или элементов[[11]](#footnote-11).

Одной из центральных проблем является проблема описания процесса самоорганизации, познание взаимоотношений между процессами целенаправленной организации и самоорганизации. Подступы к исследованию механизмов самоорганизации связаны с огромным многообразием и разнообразием этих механизмов. Ученые бьются над вопросами: что за механизмы лежат в основе этих процессов; каковы причины, вызывающие процессы самоорганизации систем; существуют ли какие-либо общие принципы; можно ли с помощью современного языка и знаний приблизиться к пониманию этих архисложных процессов?

Значение самоорганизации для природных и общественных процессов было предметом исследования, пусть на абстрактно-философском, даже богословском уровне, еще со времен Аристотеля. Согласно ему любая макросистема допускает отклонения в поведении входящих в неё элементов, но в пределах заданной траектории развития.

В конце Средневековья этой же проблемой занимались Френсис Бэкон, Рене Декарт и Людовик Молина введших в понятие самоорганизации термины «свободная воля» и «случай». («Начала философии» Декарта)

В начале нового времени идеи самоорганизации восходят к работам Канта, Гегеля, Дарвина, а в 20 веке - Шредингера, Богданова, Винтера, Эйгена, Пригожина и др.

Основные научные предпосылки феномена изложены А.А. Богдановым в «Тектологии». Исследуя различные структуры и их эволюцию как целого с позиций информационно-управленческих процессов он вывел определение самоорганизации как создание более устойчивой формы путем смены организационных форм[[12]](#footnote-12).

Сама концепция самоорганизации - одно из наиболее ярких многообещающих направлений в научной жизни последнего десятилетия. В основе исследования процессов самоорганизации лежит её междисциплинарный характер и системный подход. О самоорганизации пишут физики, философы, экономисты и ученые других специальностей. При этом одни объясняют самоорганизацию внутренними причинами, другие - внешними факторами, а стабилизация системы объясняется реакцией системы на воздействия внешней среды. Таким образом, концепция самоорганизации и её теоретико-познавательный статус находятся в стадии становления.

Долгое время в философии господствовала точка зрения на самоорганизацию, как на явление присущее только живым системам. Другое мнение появилось только с появлением кибернетики. Научная дисциплина, принявшаяся за изучение самоорганизации - называется «Синергетикой». В работах по синергетике отмечается универсальность явления самоорганизации, как для живых, так и для неживых систем. Именно с вхождением в научный обиход термина «синергетика» связывают появление 2-ух основных подходов к исследованию проблемы: кибернетического и синергетического.

Кибернетический подход подразумевает наличие заранее определенной цели, к которой система стремится самостоятельно.

Синергетическийподход наличия цели не требует, а самоорганизованность системы проявляется как эффект кооперации между элементами системы. Новые формы организации возникают спонтанно, без какого-либо внешнего воздействия.

По-гречески synergetikos- значит согласованно действующий.

В работах по синергетике акцент делается не на функционирование системы и процессе управления, а на её структуре, на принципах построения новой структурной организации: условиях её возникновения, развития и самоусложнения. Синергетика исследует особые состояния сложных систем в области неустойчивого равновесия, вблизи точек бифуркации, когда даже самое малое воздействие на систему может привести к непредсказуемому и быстрому (лавинообразному) развитию процесса.

Если говорить проще, то кибернетика занимается разработкой алгоритмов и методов позволяющих управлять системой, для того чтобы та функционировала заранее заданным способом, в то время как в синергетике мы изменяем управляющие параметры более или менее непредсказуемым образом и изучаем самоорганизацию системы, т.е. её различные состояния, в которое она переходит под воздействием «рычагов управления».

И если в кибернетике цель задается заранее, то в синергетике система сама выбирает путь своего развития к более высокой организации.

В настоящее время синергетика и самоорганизация используются как синонимы. По большому счету самоорганизация и синергетика изучает то, как во времени и в пространстве из хаоса возникает организация, а также противоположные процессы (самодезоорганизации) в сложных открытых системах любой природы[[13]](#footnote-13).

Основное определение самоорганизации гласит следующее:

Самоорганизация системы - это такой процесс изменения её состояния (или характеристик), который происходит без целенаправленного начала.

В учебниках, как правило, выделяют три вида самоорганизации.

1. Техническая самоорганизация (как процесс) основана на программе автоматической смены алгоритма действия при изменении свойств управляемого объекта, цели управления или параметров окружающей среды (например, система самонаведения ракет). Как явление техническая самоорганизация - это набор альтернативных интеллектуальных адаптивных систем, обеспечивающих заданную работоспособность вне зависимости от условий функционирования. Среди них различают самонастраивающиеся, самообучающиеся и самоорганизующиеся системы.

2. Биологическая - основана на генетической программе сохранения вида и на дарвиновской триаде: изменчивость, наследственность, отбор.

3. Социальная - основана на общественной социальной программе гармонизации общественных отношений, включающих меняющиеся во времени приоритеты, ценности и законы. Самоорганизация реализуется путем самообучения, самовоспитания и самоконтроля. Как явление социальная самоорганизация — это конкретные поступки человека или организации, формы коммуникаций, выводы[[14]](#footnote-14).

Причины, побуждающие процесс самоорганизации, могут быть как внешними, так и внутренними.

Если говорить об абстрактной «организации», то причиной для начала процесса её самоорганизации может стать что угодно. Конечно, если организация хочет выжить в условиях современных рыночных отношений. Пример - неизбежный рост организации в процессе своего становления - появление новых отделов и подотделов. Смена стиля руководства и как следствие изменение уровня делегирования полномочий. Постановка новых задач. Борьба за рынки сбыта. И т.п.

**2.2 Взаимоотношения между процессами организации и самоорганизации**

Познание взаимоотношений между процессами целенаправленной организации и самоорганизации в социальных системах является важнейшей задачей организационной науки. В каждой компании, фирме наряду с целенаправленной организацией, которая осуществляется с помощью указаний, документов, планов, нормативных актов, инструкций всегда идут процессы «самоорганизации», связанные с системными свойствами организации как целого, с синергетическими эффектами. Сколько должно быть этой самой «самоорганизации»? Что является оптимумом в соотношении «организация/самоорганизация»? Существуют ли какие-либо общие принципы, можно ли с помощью современного языка и практических знаний выработать рекомендации на сей счет?

Известно, что чем жестче система управления, тем меньше простора для творчества и самоорганизации. Однако, отпустив элементы системы в «свободное плавание», мы можем не достичь намеченной цели. С одной стороны, эффекты самоорганизации достигаются с помощью неформального сотрудничества, несанкционированной деятельности, с другой — с помощью четко обозначенной цели и целеустремленными, четко организованными действиями управляющих.

Таким образом, эволюция самоорганизации социальных систем предполагает:

1. наличие заранее определенной цели, к которой система стремится самостоятельно, самоорганизуется вокруг нее. Большую роль играют приоритеты творческого подхода, инновационного развития, профессиональный рост и повышение престижа трудовой деятельности;
2. гибкость, изменчивость и адаптивность структур управления. Административные методы вытесняются социально-психологическими. Именно современные гибкие, сетевые структуры усиливают синергические связи, которые обеспечивают увеличение общего эффекта. Жесткие иерархические структуры оставляют малые возможности для самоорганизации. Самоорганизация проявляется в том, что небольшие самостоятельные подразделения в повседневной деятельности не связаны бюрократическими структурами, которые препятствуют процедурам согласования решений по горизонтали и вертикали;
3. диверсификацию, децентрализацию, повышение производительности каждого, сопричастность к принятию управленческих решений и с новой трудовой мотивацией;
4. многоцелевое использование производственных мощностей, передачу информации, знаний, ноу-хау и т.д.;
5. сочетание управления и самоуправления. В случае жесткой регламентации самоуправление переходит в обычное управление с потерей наиболее активных элементов системы;
6. самообразование, самовоспитание, самоконтроль. Для этого на фирме должны быть созданы соответствующие условия;
7. саморазвитие как переход на новый уровень организации (накопление структурной информации, выработка новой цели и смена структуры[[15]](#footnote-15).

Современная организационная наука исходит из того, что ни одно предприятие не может развиваться в условиях жесткого управления, без элементов самоорганизации и самоуправления. Целенаправленная управленческая деятельность должна принимать решения, расширяющие возможности саморегулирования системы. Повышение роли самоорганизации, самоуправления и саморегулирования в экономике — неизбежное следствие усложнения и ускорения меняющихся условий. Расширение и стимуляция процессов самоорганизации и саморегулирования в общественных и хозяйственных системах может происходить на базе использования прогрессивных экономических нормативов, критериев. Например, при выборе новых технологий, новых проектов рассматриваются только те, которые отвечают требованиям по критериям материалоемкости, энергоемкости, природоемкости, трудоемкости, наукоемкости и т.п. Заданные параметры осуществляют отбор технологий. От чисто экономических критериев намечается переход к учету социальных, экологических критериев. Таким образом, в основе самоорганизации социальных систем лежат законы, нормы, традиции, культура.

Познание процессов эволюции самоорганизации сложных систем связано с возможностью выбора будущего, путей развития. Уже не раз мы говорили о том, что развитие любой динамической системы, неизбежно встречает на своем пути кризисные ситуации, последствия которых практически непредсказуемы. Это одно из важнейших системных свойств. Это свойство имеет глубокое практическое значение: из него следует, что задача управления прежде всего состоит в предугадывании тенденций развития и отыскании способов, которые позволили бы избежать втягивания фирмы в очередной кризис или уменьшить негативные эффекты. Исследование процессов самоорганизации позволят предугадывать и принимать соответствующие меры. Втягивание компании в кризис говорит о том, что руководство компании не способно реализовать принцип соразвития системы как целого с ее подсистемами и надсистемами.

Закономерности развития современного инновационного бизнеса позволяют говорить о преобладании тенденции самоорганизации, стремлении компаний использовать механизмы самоорганизации, Самоорганизация и самоуправление занимают все большую роль в современных компаниях мирового класса. В современных корпорациях высший менеджер, руководствуясь принципами самоорганизаентация на гибкие партнерские связи. Современная практика преуспевающих компаний («Сони», «Мацусита», «Моторола», «Сименс», «Техас инструменте», «Филипс», «ИБМ») доказала, что чем меньше регламентированы программа и структура объекта управления, тем выше способность его приспособления к реальным условиям, к саморегуляции[[16]](#footnote-16).

Саморегулирование — это самостоятельное реагирование системы на внешние воздействия, нарушающие ее нормальное функционирование. Саморегулирование достигается с помощью оперативной информации, обратной связи и осуществляется в форме самонастройки и самоорганизации.

Самоуправление предполагает самостоятельное решение целевых задач, разработку средств и методов их решения, создание неформальных синергических связей. Самоуправление реализует потребность индивидуума и коллектива к творчеству, к свободе, к самовыражению.

Высокая адаптация к внешней среде компаний мирового класса объясняется оптимальным соотношением между целенаправленным управлением и самоуправлением, управлением и саморегулированием. Принцип обратной связи позволяет автоматически учитывать новые сведения о состоянии объекта при его малых отклонениях от желаемого состояния и менять соответственно управляющие воздействия без вмешательства управляющего субъекта.

Использование феномена самоорганизации является необходимым условием поддержания конкурентоспособности и создания новых конкурентных преимуществ. Но самоорганизация сама по себе не приведет общество к высоким технологиям, к высокой организационной культуре. Она невозможна без фундаментальной науки, без образованного и дисциплинированного персонала, без образованного руководства, способного понимать ситуацию и служить стране, а не только собственному благополучию.

Важнейшей задачей современной организационной науки является исследование взаимоотношений между процессами целенаправленной организации и стихийной самоорганизации, поиск оптимума, меры между организацией и самоорганизацией.

Стремление использовать эффекты оптимальных отношений «организации/самоорганизации» приводит к созданию новых организационных форм, к различным видам предпринимательских ассоциаций и межфирменных альянсов.

Основоположники марксизма - ленинизма не были знакомы с наукой кибернетикой и с эффектами самоорганизации и самоуправления, сама идея жесткого регулирования экономической системы СССР стала тормозом ее развития. На долю нашей страны выпало непомерно тяжелое испытание: более 70 лет управляющая подсистема пыталась реализовывать идеи тоталитарной власти, каравшей любые проблески предпринимательства и самоорганизации. Поэтому вплоть до 80-х гг. XX в. проблемы самоорганизации почти не разрабатывались нашей наукой.

**Заключение**

Анализ организационных структур - одно из ключевых понятий теории организации, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий во исполнение определённых целей. В рамках этой системы протекает весь управленческий процесс, в котором участвуют менеджеры всех уровней, категорий и профессиональной специализации. Система организационных структур управления организации построена для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое уделяют ей руководители организаций и специалисты, с целью непрерывного совершенствования, развития как системы в целом, так и её отдельных составляющих. Очевидно, что изучение и совершенствование системы управления, как в рамках отдельной организации, так и государства, общества в целом способствует скорейшему достижению поставленных целей и задач.

Современная организационная наука исходит из того, что ни одно предприятие не может развиваться в условиях жесткого управления, без элементов самоорганизации и самоуправления. Целенаправленная управленческая деятельность должна принимать решения, расширяющие возможности саморегулирования системы. Повышение роли самоорганизации, самоуправления и саморегулирования в экономике — неизбежное следствие усложнения и ускорения меняющихся условий. Использование феномена самоорганизации является необходимым условием поддержания конкурентоспособности и создания новых конкурентных преимуществ.

**Библиографический список**

1. Акулов В.Б. Теория организации: Учебное пособие./ В.Б. Акулов, М. Н. Рудаков. -Петрозаводск: Изд-во ПГУ. 2000. – 612 с.
2. Баранников А.Ф. Теория организации. Учебник для вузов/ А.Ф. Баранников. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2004. – 544 с.
3. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятиями на уровне высших стандартов./ В. И. Бовыкин. - М.: Экономика. 1997. – 464 с.
4. Брэддик У. Менеджмент в организации./ У. Брэддик. -М.: Инфра-М, 1997. – 416 с.
5. Вачугов Д.Д. Основы менеджмента: учебник для ВУЗов./ Д.Д. Вачугов. – М.: Высшая школа, 2001. – 289 c.
6. Виханский О.С. Менеджмент./ О.С. Виханский, А.И, Наумов. – М.: Гардарика. 1998. – 482 с.
7. Гвишиани Д.М. Организация и управление./ Д.М. Гвишиани. - М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана. 1998г. – 624 с.
8. Герчикова И.Н. Менеджмент./ И.Н. Герчикова. – М.: «Банки и Биржи». 1997. – 464 с.
9. Дизель П.М. Поведение человека в организации /П.М. Дизель, Р. У. Мак-Кинли. – М.: Фонд «За экономическую грамотность». 1993. – 264 с.
10. Зайцева О.А. Основы менеджмента: Учеб. пособ./ О.А. Зайцева, А.А. Радугин, К.А. Радугин, Н.И.Рогачева. – М.: Центр. 1998. – 416 с.
11. Зигерд В. Руководить без конфликтов / В. Зигерд, Л. Лонг. – М.: Экономика. 1990. – 316 с.
12. Коренченко Р.А. Теория организации: Учебное пособие./ Р.А. Коренченко. – Пермь: Изд-во ПГУ. 1998. – 564 с.
13. Менеджмент. /под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. – М.: ЮНИТИ. 1998. – 312 с.
14. Менеджмент: Учебн. пособие для ВУЗов / Под ред. Ю.В. Кузнецова, В.И. Подлесных. – СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2001. – 278 с.
15. Мескон М.Х.Основы менеджмента./ М.Х. Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 1995. - 704 с.
16. Мильнер Б.З. Теория организации./Б. З. Мильнер. – М.: Инфра-М. 2004 – 564 с.
17. Радченко А.В. Теория организации /А.В. Радченко, Э.А. Смирнов. – М.: ГУУ. 1999. – 364 с.
18. Семенов А.К. Основы менеджмента. Учебник/ А.К. Семенов, В.И. Набоков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2003. – 463 с.
19. Смирнов Э.А. Основы теории организации. Учебное пособие./ Э.А. Смирнов. – М.: ЮНИТИ. 2000. – 400 с.
20. Теория организации: Учебное пособие / В.С. Лапшин, А.А. Козлов, Л.В. Шаборкина. - Саранск: Изд-во МорГУ. 1996. – 364 с.
21. Теория организации: Учебник/Под ред. В.Г. Алиева. – М.: Луч. 1999. – 386 с.
22. Феденя А.К. Основы менеджмента: Учебное пособие/ А.К. Феденя. – М.: Бестпринт, 2005. – 359 с.

1. Социология труда: учебник./Под ред. Н.И. Дряхлова. М.: Изд-во МГУ,1993. С 211. [↑](#footnote-ref-1)
2. Макконел К. Экономка: принципы, проблемы и политика. В 2-х т./К. Маконнел, С. Брю. М.: Республика, 1992. С. 112. [↑](#footnote-ref-2)
3. Радченко А.В.Теория организации /А. В. Радченко, Э. А. Смирнов. – М.: ГУУ. 1999. с. 21. [↑](#footnote-ref-3)
4. Мильнер Б.З. Теория организации./Б. З. Мильнер. – М.: Инфра-М. 2004 . С. 156. [↑](#footnote-ref-4)
5. Теория организации: Учебник/Под ред. В.Г. Алиева. – М.: Луч. 1999. С. 189. [↑](#footnote-ref-5)
6. Радченко А.В.Теория организации /А. В. Радченко, Э. А. Смирнов. – М.: ГУУ. 1999. С. 108. [↑](#footnote-ref-6)
7. Теория организации: Учебное пособие / В.С. Лапшин, А.А. Козлов, Л.В. Шаборкина. - Саранск: Изд-во МорГУ. 1996. с 216. [↑](#footnote-ref-7)
8. Коренченко Р.А. Теория организации: Учебное пособие./ Р. А. Коренченко. – Пермь: Изд-во ПГУ. 1998. с 312. [↑](#footnote-ref-8)
9. Коренченко Р.А. Теория организации: Учебное пособие./ Р. А. Коренченко. – Пермь: Изд-во ПГУ. 1998. с. 344. [↑](#footnote-ref-9)
10. Феденя А.К. Основы менеджмента: Учебное пособие/ А.К. Феденя. – М.: Бестпринт, 2005. с 156. [↑](#footnote-ref-10)
11. Гвишиани Д.М. Организация и управление./ Д. М. Гвишиани. - М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана. 1998г. С 300. [↑](#footnote-ref-11)
12. Акулов В.Б. Теория организации: Учебное пособие./ В. Б. Акулов, М. Н. Рудаков. -Петрозаводск: Изд-во ПГУ. 2000. с. 157. [↑](#footnote-ref-12)
13. Гвишиани Д.М. Организация и управление./ Д. М. Гвишиани. - М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана. 1998г. С 203. [↑](#footnote-ref-13)
14. Баранников А.Ф. Теория организации. Учебник для вузов/ А. Ф. Баранников. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2004. с 189. [↑](#footnote-ref-14)
15. Смирнов Э.А. Основы теории организации. Учебное пособие./ Э. А. Смирнов. – М.: ЮНИТИ. 2000. с 304. [↑](#footnote-ref-15)
16. Брэддик У. Менеджмент в организации./ У. Брэддик. -М.: Инфра-М, 1997. с 205. [↑](#footnote-ref-16)